

МВД России

Всероссийский институт повышения квалификации
сотрудников МВД России

Т. В. Щеголева

**РЕГУЛЯЦИЯ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Домодедово
ВИПК МВД России
2020

ББК 67.401.133.11

Щ 34

канд. психол. наук **Т.В. Щеголева**

Рецензенты: **Н. Н. Баилуева** – доцент кафедры социально-экономических и гуманитарных дисциплин МОФ МосУ МВД России им. В.Я. Кикотя, канд. пед. наук;
Г.А. Гюрджян – старший преподаватель кафедры психологии и педагогики КрУ МВД России, канд. психол. наук.

Щ 34 Щеголева, Татьяна Викторовна.

Регуляция служебного поведения сотрудников органов внутренних дел : монография / Т.В. Щеголева. – Домодедово : ВИПК МВД России, 2020. – 126 с.

В монографии анализируются научные подходы к понятиям социальных ценностей и их роли в регуляции служебного поведения. В работе рассматриваются научные подходы к понятиям социальных норм, изложены методы исследований норм и ценностей в подразделениях органов внутренних дел. Предложены практические рекомендации по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

Работа ориентирована на широкий круг читателей, интересующихся вопросами социальной психологии, рекомендована профессорско-преподавательскому составу образовательных организаций системы МВД России, осуществляющему обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, а также сотрудникам подразделений по морально-психологическому обеспечению и психологам органов внутренних дел Российской Федерации.

ББК 67.401.133.11

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ГРУППОВЫХ НОРМ И ЦЕННОСТЕЙ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ	7
1.1. Групповые нормы как регуляторы служебного поведения	7
1.2. Понятие ценностей и их роль в регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.....	27
1.3. Служебное поведение как социально-психологический феномен	48
1.4. Девиантное поведение сотрудников органов внутренних дел, условия и факторы появления	61
ГЛАВА 2. ИЗУЧЕНИЕ ГРУППОВЫХ НОРМ И ЦЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ	71
2.1. Организация и методы эмпирического исследования групповых норм и ценностей в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел.....	71
2.2. Взаимосвязь групповых норм и ценностей с показателями морально- психологического состояния сотрудников органов внутренних дел и социально- психологическими особенностями личности.....	81
2.3. Характеристики групповых норм и ценностей сотрудников органов внутренних дел в служебных коллективах с разными формами девиантного поведения	91
2.4. Разработка, апробация и внедрение комплексной программы профилактики нарушений служебного поведения сотрудниками органов внутренних дел	97
2.5. Практические рекомендации по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.....	99
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	103
ЛИТЕРАТУРА	107

ВВЕДЕНИЕ

Служба в органах внутренних дел в современной социально-экономической и политической ситуации сопряжена с высоким уровнем напряжения, стрессовой нагрузки, зачастую дефицита времени, состояния риска и неопределённости, а также неоднозначности в ситуациях профессиональной деятельности. Дополнительную психологическую нагрузку создаёт публичность информации о противодействии коррупции и противоправного поведения в разных эшелонах власти, эксплуатация телевидением образов коррупционеров и коррупционных сетей в сериалах и телепередачах. С одной стороны, она играет положительную роль, так как свидетельствует о результатах работы органов внутренних дел¹ в данном направлении, а с другой – создаёт эффект ореола широкого распространения данных процессов в Российской Федерации и провоцирует возникновение у сотрудников полиции эффекта идиосинкразического кредита. Групповое и индивидуальное поведение в подобных обстоятельствах направляется личными и групповыми ценностями и нормами, и обеспечивается ценностно-ориентационным единством группы сотрудников и отношением населения.

Следует отметить, что решение профессиональных задач сотрудниками ОВД по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка может быть успешным только при условии уважения, доверия и поддержки деятельности российской полиции со стороны народа. Позитивное отношение населения обеспечивается соблюдением в профессиональной деятельности общечеловеческих, культурных и нравственных ценностей и норм, а также требований и норм гражданского и служебного долга.

Эталон служебного поведения полицейского включает в себя профессионально-этические требования к служебному и внеслужебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе, правила антикоррупционного поведения. Он разработан на основе положений Конституции Российской Федерации, требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства внутренних дел Российской Федерации.

¹ Далее – ОВД, ОВД РФ.

Несмотря на тщательный психологический подбор кандидатов на службу в полицию, детально разработанные нормы в виде предписаний общего поведения и правил поведения при выполнении задач оперативно-служебной деятельности, принимаемые меры по профилактике нарушений служебной дисциплины и законности среди личного состава, приходится констатировать, что на сегодняшний момент еще не полностью решены проблемы в сфере соблюдения сотрудниками полиции служебной дисциплины и законности. Решение этих проблем во многом обуславливает не только результативность оперативно-служебной деятельности по защите конституционных прав и законных интересов граждан, обеспечению общественного порядка и общественной безопасности, но и непосредственно влияет на авторитет органов внутренних дел Российской Федерации в обществе¹.

Согласно аналитическим данным значительное число сотрудников ОВД привлекаются к уголовной ответственности за взяточничество и служебный подлог, превышение должностных полномочий².

Несмотря на наметившуюся тенденцию к снижению количества выявленных правонарушений, совершаемых сотрудниками ОВД, проблема профилактики нарушений служебной дисциплины и законности в настоящее время особенно значима и обусловлена несколькими обстоятельствами.

Так, повсеместно осуществляется реализация Директивы МВД России от 27 февраля 2015 г. № 1 дсп «О мерах по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации», в рамках которой предписано организовать работу по повышению профессиональной надежности сотрудников ОВД и снижению количества нарушений служебной дисциплины.

Особое внимание состоянию служебной дисциплины и законности уделил Министр внутренних дел Российской Федерации генерал полиции Российской Федерации Владимир Колокольцев в своем выступлении 28 февраля 2019 года на расширенном заседании коллегии МВД России, указав ру-

¹ Статный В. М. Психолого-педагогическая профилактика нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции: монография / В. М. Статный, А. С. Душкин, И. Ю. Кобозев. Санкт-Петербург: Изд-во Санкт-Петербург ун-та МВД России, 2015. С. 4.

² О состоянии кадрового обеспечения в органах внутренних дел Российской Федерации: иллюстративно-справочные материалы. Москва, 2018; Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2018 год: сборник аналитических и информационных материалов. Москва: ДГСК МВД России, 2019. С. 8.

ководителям органов и подразделений внутренних дел жёстко реагировать на каждый факт злоупотребления или неисполнения сотрудниками своих служебных обязанностей, при этом обеспечивать гласность и объективность в оценке тех или иных действий¹.

Федеральными законами от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» и от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предъявляются повышенные требования к личностным качествам сотрудника ОВД, обязывая его не злоупотреблять служебными полномочиями, строго соблюдать установленные законодательством ограничения и запреты, связанные с прохождением службы в ОВД, а также соответствовать требованиям, предъявляемым к его служебному поведению.

Таким образом, государство и общество вполне ясно осознаёт, что нарушения сотрудниками ОВД служебного поведения несовместимы с понятиями служебного долга, чести, достоинства, они провоцируют подрыв доверия к деятельности сотрудников полиции со стороны граждан.

Эффективная профессиональная деятельность сотрудников полиции невозможна без реализации действенных способов профилактики девиантного поведения на всех уровнях. Однако механизмы и факторы, влияющие на эффективность психолого-педагогических мер по профилактике данного процесса в настоящее время изучены недостаточно и внедряются бессистемно. В период реформирования ОВД возникла острая необходимость подготовки специальных психолого-педагогических программ для профилактики нарушений служебной дисциплины и законности.

Для раскрытия механизмов регуляции служебного поведения необходимо проанализировать не только внешние обстоятельства, но и внутренние факторы, которые его определяют и тем самым способствуют совершению конкретных проступков сотрудниками ОВД. Представляется, что реализуемые в настоящее время методы регулирования служебного поведения сотрудников ОВД не в полной мере используют потенциал социально-психологических и организационно-психологических факторов группового поведения.

¹ Расширенное заседание коллегии Министерства внутренних дел 28 февраля 2019 г.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ГРУППОВЫХ НОРМ И ЦЕННОСТЕЙ В СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ

1.1. Групповые нормы как регуляторы служебного поведения

Понятие групповой нормы исторически сложилось как междисциплинарное и широко употребляется в гуманитарных науках. В зависимости от объекта исследования, социологи, антропологи, философы, психологи рассматривают групповые нормы под разным углом зрения, т.е. смещают ракурс и акценты изучения норм.

«Нормы социальные – англ. norms, social; нем. normen, soziale; фр. normes sociales – образцы, стандарты деятельности, правила поведения, выполнение которых ожидается от члена какой-либо группы или общества и поддерживается с помощью санкции. Нормы обеспечивают упорядоченность, регулярность социального взаимодействия»¹.

«Групповые нормы вырабатываются на основе групповых ценностей. Но если последние выражают отношение к явлениям и процессам социальной действительности, то нормы дают ответ на вопрос, что и как с ними делать. Поэтому они представляют собой более конкретные установки в отношении поведения людей, их образцы, определяющие границы допустимого поведения применительно к конкретным условиям жизнедеятельности людей. Соблюдение групповых норм обеспечивается обычно путем применения позитивных и негативных санкций. Групповые нормы подразделяются прежде всего на правовые и моральные»².

Современный психологический словарь дает более развернутое определение: «Групповые нормы – конвенциональные (принятые в определенной группе или общности) правила, предписывающие или запрещающие какое-либо поведение, деятельность, действие. Нормы составляют

¹ Социологический энциклопедический словарь [на русском, английском, немецком, французском и чешском языках] / ред.-координатор академик РАН Г.В. Осипов. Москва: НОРМА, 2000.

² Учебный социологический словарь с английскими и испанскими эквивалентами / под ред. С.А. Кравченко. изд. 4-е, доп. и переработ. Москва: Экзамен, 2001. С. 268.

значительную часть любой культуры и субкультуры; нормы определяют социальные роли и критерии различных типов девиантного поведения¹.

В социальной психологии нормы рассматриваются также как репрезентации аттитюдов или предпочтительных способов поведения членов группы по отношению к достижению значимых жизненных целей².

Различные трактовки социальных норм были представлены в классических трудах Г. Беккера, Э. Дюркгейма, Р. Линтона, Р. Редфилда, Ф. Тённиса и многих других ученых – социологов, антропологов, философов, психологов. Пытаясь выявить видовые особенности в многообразии нормативных средств, все они сходились во мнении, что нормы служат средством социального контроля и регуляции социального поведения.

Р. Редфилд в своей «Концепции «картины мира» полагал, что нормы есть продукт коммуникации в контексте культуры, и рассматривал их в континууме «народное – городское» как динамичные установки, которые творчески пересматриваются людьми и группами в зависимости от того, подтверждаются ли ожидания участников взаимодействия³. Следуя Редфилду, групповые нормы можно определить, как конвенциональные представления, которые проявляются в действиях и артефактах и характеризуют определенные группы.

Г. Беккер в работах «Экономический взгляд на жизнь», «Привычки, пристрастия и традиции» ряде других публикаций, дал экономическое обоснование целесообразности социальных норм как шаблонов привычного поведения, показал механизмы влияния давления со стороны окружения

¹ Современный психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. - Санкт-Петербург: ПРАЙМ-ЕВРОзнак, 2006. С. 251.

² Гендин А. М. Ценности и ценностные ориентации в системе факторов детерминации / А. М. Гендин // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. 2012. № 2. С. 269-277; Никишова Н. В. Понятие и сущность социальной нормы: социально-философский анализ / Н. В. Никишова // Грамота. 2014. № 1 (39). В 2 ч. Ч. 2; Покровская Н. Н. Нормативная и ценностная регуляция экономического поведения российских работников / Н. Н. Покровская // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Том XI. № 3; Чернов А. Ю. Выявление социально-возрастных норм с помощью анализа качественных данных / А. Ю. Чернов, А. А. Змиевская // Известия Саратовского ун-та. 2015. Вып. 4 (13); Miller D.T. The construction of social norms and standarts / D.T. Miller, D.A. Prentice // Social psychology: Handbook of basic principles. N.Y. : Guilford, 1996. P.799-829; Pettit Ph. Rules, Reasons and Norms: Selected Essays.-Clarendon Press, Oxford, 2002. P. 320-333.

³ Редфилд Р. Народное общество [Электронный ресурс] / Р. Редфилд; пер. с англ. В.Г. Николаева // Личность. Культура. Общество. Т. 10. Вып. 5-6 (44-45). 2008.

на их формирование, показал экономические факторы преступных норм, а также взаимодействие предпочтений с явными или формальными обязательствами¹.

Р. Линтон в статусно-ролевой концепции культурной эволюции общества рассматривал нормы как культурные паттерны – стандарты исполнения актуальных (фактически выполняемых) и идеальных ролей² и т.д.

Э. Дюркгейм в общем трактовал норму как воплощение ценностной ориентации и одновременно как реальное поведение статистического большинства, указывая при этом, что социальные нормы не тождественны реальности, последняя – всегда сложнее, поэтому норма отражает рамки желательного поведения³.

Т. Шибутани при анализе проблем социального контроля связывает понятие нормы с необходимостью достижения согласия в действиях группы. Поскольку сам ученый утверждает, что согласие не является ни абсолютным, ни статичным, то групповые нормы он определяет, как минимум наиболее общих представлений о совместных целенаправленных действиях, с которыми согласны все участники группы. Эти общие представления формируются в повторяющихся и хорошо организованных ситуациях, однако могут трансформироваться в зависимости от определения ситуации.

Как и У. Томас⁴, и Ф. Знанецки, так и Т. Шибутани полагали, что определить ситуацию для индивида означает установить, в чем состоят собственные интересы и как овладеть обстоятельствами, чтобы их достичь⁵. При наличии согласия определение ситуации группой будет аналогичным, несмотря на то что каждый участник группы имеет собственное мнение.

¹ Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер; пер. с англ. - Москва: ГУ ВШЭ, 2003. - 671с.

² Linton R. *The Study of Man*. N.Y.; L., 1936; *The Cultural Background of Personality*. N.Y.; L., 1945; *The Tree of Culture*. N.Y., 1955; *Culture and Mental Disorders*. Ed. by G. Devereux. Springfield (111.), 1956 [Электронный ресурс] // Национальная Философская энциклопедия Режим доступа: <http://terme.ru/termin/linton.html> (дата обращения: 03.01.2017).

³ Durkheim E. *Les Rugles de la methode sociologique*. Paris: PUF, 1999. P. 64; Покровская Н.Н. Нормативная и ценностная регуляция экономического поведения российских работников // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Том XI. № 3. С. 100-110.

⁴ Thomas W. I. *The behavior pattern and situation* / W. I. Thomas // *Publications of the American sociological society*. Chicago, 1928. Vol. 22. P. 1–13.

⁵ Шибутани Т. *Социальная психология...* С. 41.

Продолжая рассуждения о нормах в подразделениях ОВД, приходим к предположению о том, что в конкурентной ситуации, где преимущества при распределении ресурсов должны получать только наиболее результативные члены группы, может произойти рассогласование норм. К примеру, несправедливое, т.е. не соответствующее вкладу в профессиональную деятельность, распределение поощрения, может нарушить групповое согласие и спровоцировать появление девиантных групповых норм. Признаками согласованности норм, группового согласия относительно норм служат позитивные эмоциональные состояния членов группы, в нашем случае – благоприятный социально-психологический климат в подразделении.

Типологии групповых норм

Ввиду разнообразия и многомерности сфер жизни общества, в разные исторические периоды и в зависимости от научных интересов исследователи дифференцируют групповые нормы по разным основаниям.

Одну из первых научных классификаций групповых норм предложил Ф. Тённис (F. Tönnies). Он выделил нормы социального порядка, правовые нормы и нормы морали. В первый тип он включил совокупность фактических норм самого общего порядка, относительно которых достигнуто общее согласие (конвенция). Ко второму типу отнес правовые нормы формального законодательства. Нормы морали в тот исторический период устанавливались, естественно, религией или общественным мнением. Тённис полагал, что составленная им типология имеет сугубо аналитический характер и полагал, что в реальности все групповые нормы состоят из элементов порядка, права и морали и не встречаются в чистом виде¹.

У. Самнер выделял обычаи, мораль и законы; П. Рикер – технические, стратегические, эстетические и моральные предписания; Д. Маркович – социальные предписания и технические правила².

В русле нашей темы и проблемы исследования считаем необходимым отметить современное понятие и классификацию правовых норм в

¹ История социологии в Западной Европе и США [Электронный ресурс]: учебник для вузов / отв. ред. академик РАН Г.В. Осипов. – Москва: НОРМА, 2001. – 576 с. – URL: http://gumer.info/bibliotek_Vuks/ (дата обращения: 02.01.2017).

² Цит. по: Современный психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. - Санкт-Петербург: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. С. 252.

работах Ю.А. Тихомирова, поскольку правовые нормы в существенной мере моделируют служебное поведение сотрудников ОВД, с ними коррелируют социально-психологические модели и реальные действия. Так, среди правовых норм Тихомиров выделяет нормы-цели как ориентиры поведения, нормы «во исполнение закона» (правореализация), нормы допущения выбора в принятии решения и императивные нормы обязательного исполнения, нормы альтернативных действий и нормы саморегулирования, предполагающие свободу выбора и действий, а также нормы правового предостережения (запрета), нормы ответственности (санкции) и т.д.¹

Классификации социальных норм приводятся также в работах Р. Чалдини², П. Демельнера³, Н.Н. Покровской, А.Ю. Чернова и других ученых.

Практически во всех типологиях и классификациях групповых норм прослеживается их детерминация групповыми ценностями: нормы и правила указывают, как достигать значимых целей приемлемыми для общества способами без ущерба для других членов группы, государства и общества в целом.

Абстрагируясь от частных характеристик социальных норм, в русле и контексте нашего исследования мы предлагаем три основания для выделения типов групповых норм:

1) степень формализации и кодификации норм как составляющих в механизмах социального контроля со стороны государства, общества и группы;

2) сущностные характеристики групповых норм – базовые ценности сотрудников служебного коллектива;

3) степени всеобщности (универсальности) для различных социальных групп.

Представляется, что при изучении групповых норм как факторов регуляции служебного поведения сотрудников ОВД РФ указанные основа-

¹ Тихомиров Ю. А. Поведение в обществе и право / Ю. А. Тихомиров // Журнал российского права. - 2011.- № 2. С. 5-11.

² Cialdini R. B., Reno R. R., Kallgren C. A. Activating and aligning two kinds of norms in persuasive communications// Journal of interpretation Research, 1996. № 1(1). P. 3-10.

³ Demeulenaere P. Normativiti et rationaliti dans l'analyse sociologique de l'action // L'explication des normes sociales / Sous la dir. de R. Boudon, P. Demeulenaere, R. Viale. Paris: PUF, 2001. P. 187–202.

ния (критерии) для выделения типов социальных, в том числе групповых, норм являются наиболее соответствующими объекту и предмету исследования. Понятно, что предложенная типология весьма условна, не претендует на универсальность и всеобъемлющий охват стандартов поведения и является методом теоретического исследования.

Основные типы групповых норм на основании степени формализации и кодификации

Прескриптивные групповые нормы (от лат. *prescriptio* – предписание) предписывают или запрещают правила поведения, включая невербальные и речевые, которые должны демонстрировать члены группы или группа в целом в определенных ситуациях, к примеру – в ситуациях профессиональной деятельности полиции. Если предписания или запреты закреплены законодательными актами или другими официальными документами, т.е. кодифицированы (от лат. *codex* – книга и *facere* – делать), тогда они представляют собой свод регламентов – кодифицированных прескриптивных норм. Примером свода кодифицированных прескриптивных норм являются нормы права, Дисциплинарный устав.

Прескриптивные групповые нормы могут быть не кодифицированными, а *резидуальными* (от лат. *residuus* – оставшийся, сохранившийся, остаточный), т.е. не зафиксированными в законодательном порядке, а существовать в виде устных предписаний и правил в профессиональной, культурной или национальной традиции, но в то же время достаточно жестко устанавливать предписания и запреты на какие-либо поступки. Примером прескриптивных резидуальных норм могут служить религиозные предписания и запреты. Нарушение резидуальных норм в большинстве случаев не влечет за собой ни уголовной, ни административной ответственности. Контроль над соблюдением резидуальных прескриптивных норм осуществляют, как правило, субъекты, имеющие высокий статус в данной группе, и характер санкций может самым разным, от остракизма до епитимьи.

В том и другом случае прескриптивные нормы всегда имеют эксплицитную форму (от лат. *explicitus* – явный, открытый, определенно, недвусмысленно выраженный) и представляют собой репрезентацию одобряемых в группе (обществе в целом, государстве) феноменов поведения и поведенческих паттернов. Ввиду того что прескриптивные нормы основаны на ценностях общества (общечеловеческих ценностях) или государства в

определенный исторический период времени, они подвержены исторической динамике и трансформациям в контексте социально-экономического развития.

Дескриптивные нормы (от лат. *descriptivus* – описание) в отличие от предписаний «как должно быть», дескриптивные нормы являются репрезентацией реально существующих в группе установок и правил поведения, которые сложились в процессе взаимодействия в данной большой или малой социальной группе. Количество дескриптивных норм неизмеримо, от, к примеру, национальных поведенческих стереотипов в дистанции общения, манерах коммуникации, требований к одежде, правил воспитания детей до предпочтительных способов решения профессиональных групповых задач, использования профессионального сленга и специфического профессионального юмора, стереотипов разделения труда, фаворитизма и т.д.

В сущности, дескриптивные групповые нормы являются резидуальными, поскольку не кодифицированы. Они могут иметь как эксплицитную (очевидную) форму, так и имплицитную (не выраженную), то есть существовать негласно, как бы подразумеваться и осознаваться только при нарушениях экспектаций по эмоциональной реакции группы. Дескриптивные групповые нормы отражают реальную систему ценностей группы¹.

Социальный контроль над соблюдением дескриптивных норм и установление санкций может осуществляться в зависимости от стиля взаимоотношений в группе: авторитарным лидером, демократическим большинством или партисипативно всеми членами группы выражаться невербально, вербально в различных формах от избегания контактов до негласной поддержки.

Основные типы групповых норм на основании базовых ценностей

Внутри каждого из типов групповых норм, как прескриптивного, так и дескриптивного типа, групповые нормы можно дифференцировать по их сущностным характеристикам, которые соответствуют ценностям индивида или группы в целом. Исходя из проблемы, объекта и предмета нашего исследования, представляется логичным и целесообразным дифференцировать групповые нормы поведения, опираясь на типологию ценностей

¹ Demeulenaere P. Normativiti et rationaliti ... P. 187–202.

М. Рокича, Ш. Шварца целесообразно выделить следующие групповые нормы как регуляторы служебного поведения.

Кодифицированные нормы прескриптивного типа

Наличие кодификации норм само по себе свидетельствует о достижении соглашения в обществе и государстве относительно правил поведения. Следовательно, кодифицированные нормы складываются в социуме, взаимодействии индивидов в котором происходит как минимум на конвенциональном уровне развития морали.

Типичным примером кодифицированных норм прескриптивного типа являются нормы и правила поведения в профессиональной сфере, предписанные Федеральным законом «О полиции» и Дисциплинарным уставом органов внутренних дел Российской Федерации, поскольку данные нормы кодифицированы и устанавливают стандарты поведения и границы свободы и ответственности, а также предусматривают механизм применения и виды санкций за их исполнение/ нарушение.

Резидуальные нормы прескриптивного типа

Резидуальные нормы прескриптивного типа зачастую представляют собой моральные (этические) кодексы – своды предписаний и запретов, исторически сформировавшихся в длительно существующих социальных группах. Как уже упоминалось выше, они составляют значительную часть сводов религиозных заповедей.

В качестве исторических примеров можно привести кодекс самурая, клятву Гиппократ, кодексы чести средневековых ремесленников. В средние века кодексы объединяли и сохраняли профессиональные сообщества, а также выступали в качестве своего рода знаковой системы, позволяющей идентифицировать людей своей сферы деятельности. За нарушение кодекса теряли репутацию и исключались из профессионального сообщества.

Основная функция этических кодексов – внедрение в профессиональную среду принципов и норм, которые решают нравственно-этические проблемы и спорные ситуации, предотвращают злоупотребления в различных сферах профессиональной деятельности.

Как и в других социальных группах, имеющих достаточно долгую и богатую событиями историю, в подразделениях ОВД сложились резидуальные, т.е. не зафиксированные в законодательном порядке групповые нормы, которые существуют в виде устных предписаний и правил. В каче-

стве примера можно привести, во-первых, правило профессионально-солидарного поведения (взаимовыручки), которое базируется на ценностях «репутация группы, забота о других, чувство долга, конформизм». Данное правило достаточно строго устанавливает предписание помогать и поддерживать сотрудников полиции, особенно своего подразделения, и налагает запрет на рапорты коллег по службе о нарушениях дисциплины и даже права. В сплоченных группах подобная резидуальная прескриптивная норма может трансформироваться в круговую поруку, покрывающую нарушения.

Указанная норма служебного поведения имеет эксплицитную форму, т.е. известна как сотрудникам ОВД, так и населению, и представляет собой репрезентацию одобряемых в профессиональной группе феноменов поведения. Она может регулировать не только оказание взаимовыручки и поддержки коллегам по службе, попавшим в экстремальную ситуацию, но и распространяться на поддержку семей погибших сотрудников.

Правила и нормы профессионально солидарного поведения сформировались исторически в рамках профессиональных субкультур. Нарушение данной резидуальной нормы прескриптивного типа не влечет за собой ни уголовной, ни административной ответственности, однако групповые санкции могут существенно повлиять на статус в профессиональной группе, вплоть до отвержения.

Типы групповых норм по степени всеобщности (универсальности) для различных социальных групп

Еще одним важным основанием для дифференциации групповых норм служит масштаб «охвата» ею социальной группы: нормы социальной группы как общности граждан, нормы большой социальной группы сотрудников ОВД, внутригрупповые нормы отдельного подразделения сотрудников полиции. Их можно назвать универсальными и локальными. Очевидно, что на группы меньшего масштаба распространяется регуляция нормами больших социальных групп, в которые малые группы входят как элементы подсистемы. Кроме того, в малых группах вырабатывается дополнительная нормативная регуляция за счет внутригрупповых социально-психологических механизмов влияния группы на индивида: группового давления, давления авторитета, огруппления мышления, социальной фасилитации, групповой поляризации.

Универсальные групповые нормы, предназначенные для регуляции поведения в больших социальных группах, по типу, скорее всего, представляют собой прескриптивные кодифицированные и резидуальные нормы эксплицитной формы. Локальные групповые нормы в малых группах могут иметь существенные отличия в силу многозначности факторов и условий их формирования, иметь как эксплицитную, так и имплицитную форму, резидуальный тип и базироваться на ценностях разных уровней морального развития.

В целом нормативная регуляция группового взаимодействия представляет собой не столько иерархию, сколько самоорганизующуюся систему, которая включает в качестве элементов все типы норм. В реальных ситуациях жизнедеятельности и профессиональной деятельности предикторами могут стать как универсальные, так и локальные нормы в зависимости от уровня развития группы и оценки ею ситуации. К примеру, волокита, пренебрежительные манеры, придирки могут являться групповой нормой подразделения полиции, которое формально осуществляется в рамках универсальных норм законодательства.

Таким образом, групповое поведение регулируется двумя основными типами групповых норм – прескриптивными и дескриптивными, которые формируются под влиянием общественных и групповых ценностей. Внутри каждого из типов можно выделить множество видов норм по разным основаниям: по принадлежности к культуре (национальные, молодежной субкультуры), профессиональному сообществу (юридические, этические), степени императивности (декларация прав человека, устав полиции) и т.д. При изучении социальных норм необходимо учитывать, кроме того, степень универсальности (всеобщности) предписаний и стандартов поведения для разных социальных групп.

Иными словами, групповое поведение, в том числе служебное, регулируется многозначной и многополярной системой групповых норм, которая к тому же динамична в социально-экономическом и историческом контексте. Требования, вытекающие из этой системы норм, могут вступать в противоречие. К примеру, группа может требовать от своих членов поступков, осуждаемых обществом, и проявлять терпимость к нарушениям норм, неукоснительное соблюдение которых требуется государством.

Многозначность и многополярность системы социальных норм представляет большое поле для научных исследований в области психологических, социологических, юридических, философских наук и др. Несмотря на значительное число изысканий, проблема классификации норм и определения видов и типов социальных норм признаётся большинством зарубежных исследователей всё ещё недостаточно разработанной.

Чтобы проанализировать сам механизм нормативной регуляции группового поведения, рассмотрим отдельные функции, которые выполняют те или иные групповые нормы, устанавливая правила поведения для группы в целом и отдельных её членов.

Функции групповых норм поведения

Из приведенных выше определений и описания типов групповых норм становится ясным, что нормы являются координирующими элементами, которые способствуют выживанию группы и достижению целей. К такому выводу пришли в разные годы в процессе исследования разных социальных групп П. Картрайт и А. Зандер, Г. Уилк и Р. Миртенс, Г. Тибо и Г. Келли, В.А. Штроо¹.

Анализ публикаций вышеперечисленных ученых и ряда других работ позволяет выделить следующие функции групповых стандартов и норм:

1. Функция группового продвижения для достижения групповых целей.

Если ценности символизируют цели, которые ставит перед собой группа, то нормы представляют стратегические способы достижения этих целей путем установления предписаний, запретов, других правил и стандартов поведения. Картрайт и Зандер указывали, что для группового продвижения необходима конвергенция познавательных способностей членов группы, так как она позволяет прийти к единому мнению относительно

¹ Cartwright P. and Zander A. Group Dynamics: Research and Theory, 3 rd edn. N.Y.: Harper & Row, 1968; Wilke H.A.M. and Meertens R.W. Group Performance. London: Routledge, 1993; Thibaut J.W. and Kelly H.H. The Social Psychology of Groups. N.Y.: Wiley (reprinted by Transaction books, New Brunswick, 1986; Штроо В. А. Защитные механизмы групповой динамики: дис. ... канд. психол. наук.: Социальная психология / В. А. Штроо. Москва: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2000. 133 с.

оценки социальной реальности и выработать согласованное представление о групповом окружении¹.

2. Функция конструирования социальной реальности.

Как известно, мир не объективен, и картина мира строится из субъективных представлений и образов. Несмотря на кажущуюся объективность кодифицированных норм, их применение в реальных ситуациях часто регулируется достаточно широким диапазоном санкций. Как представляется, и прескриптивные, и дескриптивные групповые нормы помогают создать общую систему координат, которая служит в качестве социальной реальности. К примеру, психологическая служба ОВД, которая должна определить степень пригодности к службе кандидата в сотрудники, сталкивается с вопросами, какого типа работы может выполнять сотрудник того или иного уровня пригодности к службе, какие дополнительные компетенции ему необходимы, сколько времени следует предусмотреть для повышения квалификации и т.д. Общее соглашение по этим вопросам создаст определенный стандарт поведения психолога ОВД, который содержит прескриптивные и дескриптивные составляющие.

3. Функция определения взаимоотношений с социальным окружением.

Групповые нормы координируют следующие аспекты социально значимых связей группы с социальным окружением:

- характер взаимоотношений (правовой, производственный, экономический, морально-этический, профессионально-солидарный и др.);
- иерархию как соотношение вертикальных и горизонтальных связей;
- степень регламентации (официальные, неофициальные);
- а также особенности межгруппового взаимодействия (кооперация, конкуренция, конфликт и пр.).

4. Функция сохранения группы.

Нормы обеспечивают контроль над соблюдением поведенческих паттернов, которые служат для обеспечения существования группы как данности и её целостности. В литературе описаны различные виды внутригрупповых норм, выполняющих эту функцию: групповые табу, групповые мифы, ритуалы, регламентирующие поддержку внутригрупповой статус-

¹ Cartwright P. and Zander A. Group Dynamics: Research and Theory, 3rd edn. N.Y.: Harper & Row, 1968.

ной иерархии и формализацию внутригрупповой коммуникации, экстер-нальная атрибуция неуспеха, ингрупповой фаворитизм, групповые механизмы психологической защиты и другие процессы в интересах сохранения группы.

5. Функция психологической защиты группы.

В.А. Штроо внес в исследования интеграционных процессов в группе описание механизмов групповой психологической защиты. Так, им показано, что в ситуации внешней или внутренней угрозы для целостности группы «...предметом защиты в случае действия конкретных механизмов являются топологический, структурный или динамический аспекты групповой целостности»¹. Описывая механизмы групповой психологической защиты, ученый показал, что «...сохранение целостности группы в ее структурном и динамическом аспектах, опосредуется образами «идеальная группа» и «идеальная групповая деятельность», которые выступают своеобразными репрезентантами в индивидуальном сознании членов группы структурного и динамического аспектов групповой целостности»². На наш взгляд, указанные автором репрезентанты являются не чем иным, как групповыми нормами, функционально предназначенными для сохранения группы, которые могут способствовать поддержке чувства идентификации с социальной группой, и тем самым осуществить психологическую защиту групповой целостности и Я-концепции от проявлений негативизма по отношению к группе.

6. Функция кооперации (обеспечения согласованных действий).

Кооперация группы и гибкая координация действий является залогом успешной совместной деятельности, в том числе профессиональной. Данные внутригрупповые процессы основываются на самоконтроле при соблюдении групповых норм и приспособлении к ожиданиям, которые каждый член группы приписывает по отношению к себе и другим.

Согласно Уилки и Миртенсу³, Тибо и Келли⁴, важной функцией норм является предотвращение и устранение конфликта интересов, конку-

¹ Штроо В. А. Защитные механизмы групповой динамики: дис. ... канд. психол. наук: Социальная психология / В. А. Штроо. Москва: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2000. 133 с.

² Там же.

³ Wilke H. A. M. and Meertens R. W. Group Performance / H. A. M. Wilke and R. W. Meertens. London: Routledge, 1993.

⁴ Thibaut J. W. and Kelly H. H. The Social Psychology...

ренции внутри группы вследствие дифференцированного распределения ресурсов (к примеру, денежного вознаграждения). В данном случае групповые нормы способствуют не только сохранению целостности группы, но и трансформации состязательной взаимозависимости в отношения сотрудничества.

Наличие множества классификаций и типологий групповых норм указывает нам на то, что групповые нормы выполняют самые различные функции в зависимости от ядра и периферии диспозиционной системы ценностей группы, сценариев и характера внутригруппового взаимодействия, а также функций самой группы. Так, функции нормы поведения в семье как малой группе будут отражать семейные ценности и приоритеты, функции этического кодекса врача – взаимодействие с больными и коллегами, функции норм Федерального закона «О полиции», Дисциплинарного устава полиции – взаимодействие с сослуживцами, руководством и населением.

К сожалению, несмотря на жесткую кодификацию служебных норм в федеральных законах, Дисциплинарном уставе ОВД РФ, нормативная регуляция периодически оказывается неэффективной, ежегодно фиксируются неоднократные нарушения дисциплины и даже правонарушения сотрудниками ОВД.

Поскольку федеральные законы, в частности – ФЗ «О полиции», представляют собой наиболее общие кодифицированные нормы и стандарты поведения прескриптивного типа *для всех субъектов правоотношений*, которые действуют во всей сфере правового регулирования деятельности ОВД, эти нормы являются универсальными регуляторами служебного поведения сотрудников ОВД. Всеобщность приводит к абстрагированию от реальных ситуаций организации и осуществления повседневного взаимодействия сотрудников внутри группы-подразделения для достижения групповых целей и решения задач профессиональной деятельности. Т.е. федеральный закон не предназначен выполнять функции внутригрупповых норм.

Для детализации норм служебного поведения разработан Дисциплинарный устав ОВД РФ.

Рассмотрим подробнее функции Дисциплинарного устава органов внутренних дел Российской Федерации как свода групповых норм и экспектаций служебного поведения.

Как уже упоминалось выше, с точки зрения типологии, данный документ представляет собой свод профессиональных норм и экспектаций прескриптивного типа для большой социальной группы, объединенной по признаку профессиональной принадлежности. Устав имеет кодифицированную эксплицитную форму и, соответственно, порождает эксплицитные экспектации со стороны руководства и населения.

Проанализируем с позиций социальной психологии, каково его функциональное предназначение, и каким образом нормы и правила, предписанные этим документом, способны выполнить функции групповых норм, необходимые для эффективных действий подразделения ОВД как социальной группы (см. табл. 1).

Таблица 1

Корреляты функций групповых норм в Дисциплинарном уставе ОВД

№	Функции социальных норм	Корреляты функций в Дисциплинарном уставе (ДУ)
1	Функция группового продвижения для достижения групповых целей	<p>Нормативная регуляция группового продвижения для достижения групповых целей в ДУ отсутствует. Нормы и правила ДУ не содержат отсылок к целям профессиональной деятельности, которые ставят перед собой ОВД как социальная группа. Определяя сущность служебной дисциплины как неукоснительное соблюдение норм, регламентацию прав, ответственности и правил, а также механизмы ее обеспечения (предписание обязанностей и санкций), ДУ не показывает, для достижения каких групповых целей ОВД дисциплина необходима. Это подразумевается априори, однако кодификация прескриптивной нормы поведения требует точных формулировок. Феномены группового продвижения в ДУ не описаны, меры поощрения «За добросовестное выполнение служебных обязанностей, достижение высоких результатов в служебной деятельности, а также за успешное выполнение задач повышенной сложности» регламентированы в ДУ индивидуально в отношении сотрудника как персоналии и не соотносятся с группой (подразделением).</p>
2	Функция конструирования социальной реальности	<p>ДУ создает общую систему координат, которая служит в качестве социальной реальности, т.к. определяет: а) сущность служебной дисциплины в ОВД РФ; б) обязанности сотрудников по соблюдению и поддержанию служебной дисциплины; в) обязанности и права руководителей по поддержанию служебной дисциплины; г) обязательность исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника); е) порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий; ж) порядок учета мер поощрения и дисциплинарных взысканий; з) порядок обжалования дисциплинарных взысканий.</p>

3	<p>Функция определения взаимоотношений с социальным окружением</p>	<p>ДУ частично выполняет функцию, т.к. официально регулирует взаимоотношения только внутри подразделений ОВД в части индивидуальных обязанностей, прав и ответственности сотрудников и руководителей за состояние и поддержание служебной дисциплины; формирование у подчиненных личных и деловых качеств, сознательного отношения к выполнению служебных обязанностей; осуществление повседневного контроля со стороны прямых и непосредственных руководителей (начальников) за выполнением подчиненными служебных обязанностей; иерархии, обязательности исполнения приказов и распоряжений руководителя (начальника).</p> <p>В ДУ отсутствуют нормы построения экономических, морально-этических, профессионально-солидарных взаимоотношений между группой(ами) сотрудников ОВД в ситуациях межгруппового взаимодействия (кооперация, конкуренция, конфликт и пр.), а также с населением как социальным окружением, в том числе криминальными группами.</p>
4	<p>Функция сохранения группы</p>	<p>ДУ содержит некоторые нормы, выполняющие эту функцию: перечислены ритуалы, регламентирующие поддержку внутригрупповой статусной иерархии (Глава 5. Меры поощрения и порядок их применения: объявление благодарности; выплата денежной премии; награждение ценным подарком; награждение почетной грамотой Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориального органа либо подразделения; занесение фамилии сотрудника в книгу почета или на доску почета Министерства внутренних дел Российской Федерации, его территориального органа либо подразделения; награждение ведомственными наградами; досрочное присвоение очередного специального звания).</p> <p>Однако в ДУ отсутствуют другие нормы для обеспечения существования группы как данности и её целостности: групповые табу, ингрупповой фаворитизм и другие нормы в интересах сохранения группы.</p>

5	Функция психологической защиты группы	<p>В ДУ практически отсутствуют нормы-образцы, которые можно соотнести с «идеальным подразделением ОВД» как социальной группой и «идеальной групповой профессиональной деятельностью/ групповым взаимодействием», которые могли бы способствовать поддержке чувства идентификации с ОВД как влиятельной социальной группой, и тем самым осуществить психологическую защиту групповой целостности и Я-концепции сотрудников подразделения от проявлений негативизма по отношению к ОВД.</p> <p>Единственная норма, которая в некоторой степени выполняет функцию психологической защиты – норма ношения форменной одежды, которая поддерживает идентификацию с ОВД и одновременно может создать эффект анонимности во взаимодействии с внешней социальной средой.</p>
6	Функция кооперации (обеспечения согласованных действий)	<p>В ДУ полностью возложена на руководителя (начальника), который обязан: обеспечивать соблюдение подчиненными сотрудниками законодательства Российской Федерации, служебной дисциплины; четко отдавать приказы и распоряжения подчиненным, проверять точность и своевременность их исполнения; соблюдать установленные порядок и условия прохождения службы в органах внутренних дел, уважать честь и достоинство подчиненных, не допускать ущемления их законных прав и интересов, протекционизма, преследования сотрудников по мотивам личного характера; принимать меры по противодействию коррупции; знать и анализировать состояние служебной дисциплины, морально-психологического климата в подчиненном органе внутренних дел (подразделении), своевременно принимать меры по предупреждению нарушений служебной дисциплины сотрудниками; всесторонне изучать личные и деловые качества подчиненных; создавать необходимые условия для службы, отдыха и повышения квалификации подчиненных, профессиональной служебной и физической подготовки и т.д.</p>

Анализ и сопоставление функций, которые выполняют внутригрупповые нормы в большинстве стабильных социальных групп, с Дисциплинарным уставом ОВД, показывает, что данный документ является сводом прескриптивных кодифицированных норм индивидуального, а не группового поведения. ДУ создает общую систему координат, которая служит в качестве социальной реальности, частично выполняет функцию определения взаимоотношений с социальным окружением. Функцию сохранения группы в некоторой степени выполняют ритуалы, регламентирующие поддержку внутригрупповой статусной иерархии. Единственная норма, которая в некоторой степени выполняет функцию психологической защиты путем идентификации с ОВД и одновременно создает эффект анонимности во взаимодействии с внешней социальной средой – требование ношения форменной одежды. Функция кооперации – обеспечения согласованных действий полностью возложена на руководителя, он устанавливает кодифицированные санкции, и он же несет за нее полную персональную ответственность.

В Дисциплинарном уставе ОВД практически отсутствуют нормы для регуляции группового продвижения для достижения групповых целей, нормы-регуляторы взаимоотношений с социальным окружением, правила сохранения группы, а также нормативная регуляция психологической защиты группы от проявлений негативизма по отношению к ОВД (или регулируют необходимую функцию частично).

Абсолютно отсутствуют нормы построения экономических, морально-этических, профессионально-солидарных взаимоотношений между группой(ами) сотрудников ОВД в ситуациях межгруппового взаимодействия (кооперация, конкуренция, конфликт и пр.), а также с населением как социальным окружением, в том числе криминальными группами.

Каковы могут быть последствия отсутствия перечисленных норм в регуляции служебного поведения групп сотрудников ОВД? Возможны два варианта развития событий. Первый из них – функции данных норм не выполняются другими нормами.

Отсутствие норм-регуляторов группового продвижения для достижения групповых профессиональных целей влечет за собой формализм в профессиональной деятельности, бюрократическое отношение к работе с населением.

В отсутствие кодифицированных эксплицитных прескриптивных социальных норм-регуляторов взаимоотношений с социальным окружением появляются дисциплинарные нарушения в области построения экономических, морально-этических взаимоотношений с населением, криминальной средой и даже профессионально-солидарных отклонений в служебном поведении между группой(ами) сотрудников ОВД в ситуациях межгруппового взаимодействия с другими подразделениями ОВД.

Отсутствие групповых табу и других норм поведения в интересах сохранения и обеспечения целостности группы в сочетании с ингрупповым фаворитизмом влечет за собой неустойчивость состава и структуры подразделения, текучесть кадров или намерения сменить место службы при первом удобном случае.

При недостаточности прескриптивной регуляции психологической защиты групповой целостности и Я-концепции сотрудников подразделения от проявлений негативизма по отношению к ОВД групповыми нормами-образцами «идеального подразделения» и «идеальной групповой профессиональной деятельности/ группового взаимодействия», только ношение форменной одежды выполняет данную функцию. И тогда проявления негативизма со стороны окружающего социума может спровоцировать злоупотребление служебным положением и самой принадлежностью к ОВД.

В отсутствие групповых норм регуляции согласованных действий, когда она в ДУ полностью возложена на формального лидера группы, как и всегда при авторитарном управлении группой, проявляется уровень субъективизма в принятии решений, и чрезвычайно возрастает роль личности этого лидера.

Если этот формальный лидер обладает высоким уровнем профессиональной компетентности, коммуникативных и личностных качеств, трудоспособности, выносливости и законопослушания, наконец – опыта, то он способен обеспечить согласованные действия профессиональной группы сотрудников ОВД. Если же какое-либо из профессионально важных качеств у руководителя развито не достаточно, то в подразделении могут появиться внутригрупповые рассогласования в виде нарушений точности и своевременности исполнения приказов, неблагоприятного психологического климата, нарушений межличностных отношений (конфликты инте-

ресов), проявлений фаворитизма, ущемления законных прав и интересов членов группы, коррупции и др.

Таким образом, служебное поведение регулируется двумя основными типами групповых норм – прескриптивными и дескриптивными, которые формируются под влиянием общественных и групповых ценностей. Внутри каждого из типов можно выделить множество видов норм по разным основаниям: по принадлежности к культуре, профессиональному сообществу, степени императивности и т.д.

Теоретический анализ понятия, функций и типов групповых норм как регуляторов служебного поведения указывает нам на то, что в силу социально-психологических механизмов групповой динамики, в отсутствие кодифицированной прескриптивной регуляции в подразделениях ОВД могут вырабатываться резидуальные прескриптивные и дескриптивные нормы, которые выполняют недостающие в Дисциплинарном уставе функции и тем самым эксплицитно или имплицитно регулируют профессиональную деятельность групп наряду с прескриптивными нормами.

Результат подобной регуляции зависит от того, какие ценности лежат в основе норм, и, соответственно, какого вида сами выработанные группой нормы и правила.

1.2. Понятие ценностей и их роль в регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел

Определение понятия сущности ценностей и их функции в регуляции служебного поведения требует анализа природы и эволюции данного понятия в философии, социологии и психологии.

Вопросы о происхождении ценностей и их роли в жизни общества исторически возникли еще в древнегреческой философии в виде завуалированной категории «высшего блага» в трудах Аристотеля, Платона, Гераклита, Демокрита. Долгие столетия определение сути ценностей находилось под влиянием религии.

Одна из первых попыток научного обоснования ценностей принадлежит И. Канту, когда в «Критике практического разума» (1788 г.) при философском обосновании морали он противопоставил сферу нравственности (свободы) и сферу природы (необходимости), понятия должного, цен-

ностей и норм, с одной стороны, и представлений о сущем, мире вещей – с другой¹.

Предметом специализированной философской рефлексии ценности стали в трудах европейских философов Р.Г. Лотце, А. Ритчль², Ф. Brentano, в которых были введены понятия «значимость» и «ценность», указывалось на интерсубъективный характер ценностей и одновременно на взаимосвязь ценностей и чувств субъекта, обусловленность «сущего» «должным»³.

Более четко аксиомы и проблематика ценностей были сформулированы в XIX – начале XX века в классической аксиологии (термин введен философом П. Лапи в 1902 г.) – философской дисциплине, исследующей категорию «ценность», иерархию и структуру системы ценностей, происхождение и особенности ценностных представлений, способы познания ценностей. Аксиомы установили правила изучения и трактовки ценностей (ценностную логику), которые до сих пор служат предметами дискуссий в ученом мире.

В аксиологии неоднократно предпринимались попытки по разным критериям установить иерархию ценностей⁴, выделить уровни развития ценностей.

Некоторые философы, как сторонники негативистского подхода Р. Брандт, Р. Хезр и др., выдвигали тезис о принципиальной недифференцируемости ценностных понятий на том основании, что в реальности можно изучать только факт оценки – суждения с определенной эмоциональной окраской⁵.

Отечественный философ Н.О. Лосский в аксиологической теории ценностей рассматривал субъекта и бытие как носителей ценностей, и в то же время утверждал, что «ценность есть бытие в его самопереживаемом или переживаемом другими существами значении для осуществления аб-

¹ Кант И. Собрание сочинений: в 6 т. / И. Кант Москва: Наука, 1965. Т. 4. Ч. 1. С. 261-262.

² Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс] // Институт философии Российской Академии наук. Режим доступа: <http://iphras.ru/elib/0086.html>.

³ Brentano Ф. Избранные работы / Ф. Brentano. Москва, 1996. С. 82–83.

⁴ Гартман Э., Мюнстерберг Г., Шелер М. [и др.] цит. по Новая философская энциклопедия / Э. Гартман, Г. Мюнстерберг, М. Шелер, Э. Шпрангер. В. Штерн [Электронный ресурс] // Институт философии Российской Академии наук. Режим доступа: <http://iphras.ru/elib/0086.html> (дата обращения 15.06.2020).

⁵ Новая философская энциклопедия...

солотной полноты жизни или удаления от нее»¹. Дискутируя с Н. Гартманом (N. Hartman), Гейде (I.E. Heyde), Мюнстербергом (Münsterberg), М. Шелером (M. Scheler), В. Штерном (W. Stern), Н.О. Лосский предпринял попытку систематизации ценностей по рангам и достоинствам ценностей: служебные ценности он ставил ниже самоценностей, абсолютные самоценности – выше относительных самоценностей, и в каждой группе выделял различия по рангу: среди абсолютных самоценностей всеобъемлющие стоят выше частичных и т.д.² Несмотря на отличия в наименованиях и классификациях, принципы данной систематизации сохраняют свою актуальность и в современной науке.

Н.А. Бердяев рассматривал ценности как один из основных атрибутов Homo sapiens, и определял человека как «... существо оценивающее, определяющее качество» и полагал их производными трансцендентальной функции сознания³. основополагающий принцип философии ценностей по Бердяеву ставит ценность выше полезности.

П. Сорокин в ряде фундаментальных трудов по интегральной социальной философии, посвященных проблеме борьбы и диалога цивилизаций, создал целостное представление теории ценностей в рамках методологии социологического познания, объединив социологический анализ, социологический механизм, социальную биологию, аксиологический и футурологический аспекты изучения динамики развития цивилизаций.

Цивилизационная природа общества, по мнению П. Сорокина, состоит в поиске истины, то есть сопоставлении смысла и адекватности действий и в устремлении всех ценностей и других материальных запросов к единой полезной цели⁴. Согласно мнению современных отечественных и зарубежных ученых, интегрализм П. Сорокина, видение им системы цен-

¹ Лосский Н. О. Ценность и бытие / Н. О. Лосский [Электронный ресурс]. Париж: YMCA-PRESS, 1931. Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/lossn01/index.htm/> (дата обращения: 24.12.2016).

² Там же.

³ Бердяев Н. А. Об иерархии ценностей. Цели и средства // Бердяев Н. А. Судьба России. Москва: Советский писатель, 1990. С. 271.

⁴ Sorokin P. A. Social and Cultural Dynamics / P. A. Sorokin. 4 vols. New York: Bedminster Press, 1962; Сорокин П. Социальная и культурная динамика: Исслед. изм. в больших системах искусства, истины, этики, права и обществ. Отношений / П. Сорокин; пер. с англ. В. В. Сапова. Санкт-Петербург: Издательство Русского христианского гуманитарного института, 2000. 1054 с.

ностей дает ключ к пониманию мышления и поведения человека, исходя из ценностей культуры, присущих индивиду и общепринятых в обществе, в том числе в связи с понятиями «общественная группа», «должность», «социальный фактор» и др.¹

М.М. Бахтин выдвигал в качестве важнейшей ценности не пассивную «радость бытия», а прежде всего активную причастность бытию, и видел главной задачей описание ценностного переживания мира в единственном событии бытия².

Философские основания социально-ценностной регуляции поведения

Учение М. Бахтина о двух видах ответственности: нравственной ответственности, которая определяется уникальностью жизни человека и имеет отношение к факту поступка, и специальной ответственности, которая воплощается в знаниях, нормах, умениях и связана с содержанием поступка, дает возможность перейти к вопросу о роли ценностей в регуляции поведения человека.

Аксиология, изучая генезис, структуру и иерархию ценностей и т.д. не ставила достаточно отчетливо вопрос о соотношении ценностей и поведения человека. Между тем изучение механизма соотношения ценностей и поведения представляет собой важнейшую социально-философскую проблему, определяющую взаимоотношения индивида и окружающего социального мира. Данная проблема стоит в центре другой отрасли социальной философии – этики, предметом исследования которой являются мораль и нравственность, а в частности – канон – нормы, принципы и правила поведения. Современный философ А.А. Гусейнов называет этику одним из основных каналов выхода философии в человеческую повседневную и общественную жизнь³.

Ценности и этическая регуляция поведения

Исторически этика связана с именами Платона, Аристотеля, Спинозы, И. Канта, Р. Декарта, Г.В.Ф. Гегеля, М. Хайдеггера, которые сформулировали некоторые исходные положения научных традиций в понима-

¹ Фарах С. Новое о Питириме Сорокине / С. Фарах // Партнерство цивилизаций. 2014. № 1–2. С. 341-350.

² Бахтин М. М. Собрание сочинений: в 7 т. / М. М. Бахтин. Москва: Языки славянской культуры, 1996. С. 56-57.

³ Гусейнов А. А. Философия как этический проект / А. А. Гусейнов // Социология. № 4. 2013. С. 5; Вопросы философии. 2014. № 5. С. 16-26.

нии морали и ракурса ее изучения в отношении поведения человека¹. А также с именами отечественных философов М.М. Бахтина, А.А. Гусейнова и др.

Так, философия Платона разводит понятия индивидуальной и социальной этики. Индивидуальная этика отражает поведение индивида, направляемое личностными ценностями и нацелена на «высшее благо». Социальная этика отражает убеждения о благе государства, которое достигается за счет выполнения всеми гражданами и правителями своих предписанных общественных функций в соответствии со статусами и способностями, в том числе в ущерб своим индивидуальным интересам. Принципиальное отличие социальной этики от индивидуальной состоит в том, что социальная этика вторична по отношению к индивидуальной, базируется на безличных нормах и нацелена на общее благо государства как целого.

Взгляды Платона и Аристотеля явились противопоставлением двух господствующих в античной этике доктрин гедонизма (Аристипп Киренский, 435 – 355 гг. до н.э.) и эвдемонизма (Эпикур, 341 - 270 гг. до н.э.), на основании которых сложились соответствующие системы ценностей. Согласно доктрине гедонизма все ценности и моральные критерии поведения подчинены или сведены к наслаждению (удовольствию) – индивидуальному или групповому. Эвдемонизм провозгласил основной ценностью-целью счастье человека.

В современной социальной, экономической психологии и нейропсихологии прослеживается влияние идей более поздней гедонистической концепции – утилитаризма И. Бентама, Дж. Милля и др.², которые стимулировали исследования нейромеханизмов мотивации на поиск единого

¹ Фрагменты ранних греческих философов / пер. А. В. Лебедева. Москва, 1989. Ч. 1. С. 15.; Декарт Р. Сочинения: в 2 т. / Р. Декарт. Москва, 1989. Т. 1. С. 256.; Хайдеггер М. Разговор на проселочной дороге / М. Хайдеггер. Москва, 1991. С. 146.; Гегель Г. В. Ф. Лекции по истории философии / Г. В. Ф. Гегель. Санкт-Петербург, 1993. Кн. 1. С. 109–110.

² Bentham J. An introduction to the principles of morals and legislation / J. Bentham. London: T. Payne, 1789; Бентам И. Введение в основание нравственности и законодательства / И. Бентам; пер., предисл., примеч. Б.Г. Капустина. Москва, 1998. С. 9.; Милль Дж. С. Утилитарианизм. О свободе: 3-е изд. / Дж. С. Милль. Санкт-Петербург, 1900. С. 107.

центра удовольствия¹, а также исследований альтруизма-эгоизма и других форм социального поведения².

Принципиально отличной от вышеназванных античных идей этической регуляции стала интерпретация взаимосвязи ценностей и социального поведения И. Канта. По Канту, есть только один моральный закон – «закон практического разума», в котором философ раскрывает приоритет общечеловеческих ценностей как единственного ориентира и критерия для оценки поведения человека. Поле индивидуально ответственного поведения совпадает со свободным волеизъявлением человека. Единственный моральный мотив – долг как соблюдение морального закона. Остальные правила и нормы становятся моральными только тогда, когда не противоречат закону практического разума. С этой позиции мораль представляет собой долг человечности, всякое отклонение от долга – несправедливость по отношению к человечеству, и мораль трудно связать с реальным повседневным поведением индивида³.

Как уже упоминалось выше, отечественный философ М.М. Бахтин в учении о двух видах ответственности (нравственной и специальной) в определенном смысле интегрировал Аристотелевскую и Кантовскую традиции в понимании морали как регулятора человеческого поведения.

Согласно современной трактовке понятия морали А.А. Гусейнова: «В самом общем (формально-функциональном) плане мораль можно определить как индивидуально-ответственное поведение, рассмотренное в его зависимости от смысложизненных целей деятельности человека»⁴.

Из сказанного становится ясным, что моральная регуляция поведения детерминирована некими ценностями-идеалами, которые имеют разный этический статус и принципиально отличаются от прагматических мотивов. Нормы морали отличаются от других не императивностью, а характером обоснования и сослагательной модальностью мышления и языка.

¹ Швырков В. Б. Введение в объективную психологию. Нейрональные основы психики. Избранные труды / В. Б. Швырков. Москва: Изд-во Института психологии РАН, 2006. 591 с.

² Trivers R. L. The Evolution of Reciprocal Altruism / R. L. Trivers // The Sociobiological Debate: Readings on the Ethical & Scientific Issues Concerning Sociobiology / Ed. by A. Caplan. New York, 1978. P. 213-226.

³ Кант И. Собрание сочинений... С. 3-15.

⁴ Гусейнов А. Понятие морали / А. Гусейнов // Этическая мысль. №. 4. Москва: Институт философии РАН. 2003. С. 3-13.

Данное философское положение нашло свое воплощение и развитие в теориях морального развития Л. Кольберга, Н. Ньюкомба, Ю. Хаббермаса, трудах Л. И. Анцыферовой и других ученых.

Теория Л. Кольберга, в аспекте решения проблемы моральной регуляции поведения, развивалась в трудах Л.И. Анцыферовой, которая показала значение согласованности системы моральных ценностей как критерия нравственного развития человека¹.

Резюмируя философские аспекты проблематики ценностей, можно сделать вывод о том, что аксиология и этика, несмотря на уровень абстракции в определении и интерпретации понятия ценностей, предоставляют исходные философско-методологические основания для определения позиции ученого, который избирает ценности предметом своего исследования. Отсутствие единых согласованных определений понятий и суждений о предназначении ценностей для человека и общества свидетельствует о сложности и многогранности понятия «ценности», возможности смещения акцентов в сторону субъективизма или объективизма.

Тем не менее полагаем возможным выделить некоторые тезисы, которые служат аксиологической и этической основой для дальнейшего теоретического анализа и методологического обоснования нашего исследования, а также иллюстрируют наше научное мировоззрение.

Ценность представляет собой отношение субъекта к объекту, которому он придает определенную значимость, и выражается в оценочном суждении и поведении. Ценность имеет большую побудительную силу, чем полезность.

Существуют закономерности ценностных отношений, и можно дифференцировать структуру и иерархию общечеловеческих и наличных, «эмпирических» ценностей субъекта. Влияние ценностей и норм на служебное поведение необходимо интерпретировать одновременно с позиций индивидуальной и социальной этики с учетом переживаний как эмоционального отражения ценностных отношений.

В первую очередь служебное поведение регулируется индивидуальной этикой, т.е. определяется уровнем морального развития индивида и его

¹ Анцыферова Л. И. Связь морального сознания с нравственным поведением человека (по материалам исследований Лоуренса Кольберга и его школы) / Л. И. Анцыферова // Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. Гл. 7. Москва, 2006. С. 126-151.

приоритетами ценностей. Социальную этику служебного поведения регулируют безличные нормы: свод норм и правил служебного поведения, предписанный ранее этическим кодексом, а ныне – Уставом полиции, а также профессиональные традиции, которые существуют в отдельных подразделениях.

Поскольку ценности сами по себе не могут быть абсолютно субъективными, т.к. они обусловлены особенностями культуры и общества в исторически конкретный период времени, спецификой профессионального сообщества и значимых для субъекта групп людей, то моральное служебное поведение, таким образом, одновременно регулируется двумя подсистемами этических ценностей: индивидуальной и социальной. Со временем групповые ценности, присущие подразделению как части профессионального сообщества (как предписанные уставом полиции, так и допускающие нарушения дисциплины и права) формируют обыденное сознание и могут объективироваться в различных способах групповых действий, мыслей, инициатив.

Таким образом, исполнение служебного долга в конкретных обстоятельствах, в конкретной социально-экономической ситуации и культурном контексте может вступить в противоречие с индивидуальными ценностными приоритетами сотрудника.

Объективная значимость ценностей может быть исследована, и материалом для эмпирических изысканий является причастная ценностям реальность. Сам процесс подобного научного исследования также является оценочным (нормативным) и зависит от научного мировоззрения исследователя.

Понятие ценностей в социологии

Социологические определения ценностей развивались в русле описанных выше философских традиций, однако отражают в большей степени прикладные цели и задачи исследований механизмов регуляции социального поведения. Так, Э. Дюркгейм рассматривал ценности как идеалы, которые призваны совершенствовать реальность, с которой они связаны¹.

Т. Парсонс анализировал ценности в качестве одного из четырех компонентов в структуре социальной системы – представлений, которые

¹ Дюркгейм Э. Ценностные и реальные суждения / пер. с фр. А. Б. Гофмана // Социологические исследования. № 2. 1991. С. 106-114.

регулируют принятие обязательств субъектами действия и обеспечивают преемственность культурных стандартов, то есть создают социальное согласие. Ценности, следовательно, служат основой для выработки социальных норм.

М. Вебер видел в ценностях мотивы социального поведения, и поведение трактовал как самостоятельную ценность независимо от результата¹ и т.д.

В отечественной социологии понятие ценностей связано с именами О.Г. Дробницкого², З.И. Фрайбурга, Б.А. Грушина³, А.Г. Здравомыслова и др.

А.Г. Здравомыслов, в частности, изучал взаимосвязь трех важнейших категорий: ценностей, потребностей и интересов. С его точки зрения, индивид осмысливает свои потребности в качестве интересов, а их восприятие с позиций ценностей выражается в характере мотивации поведения. На основе проведенного историко-социологического анализа ученый выделил триады ценностей: 1) истина, добро, красота; 2) идеалы равенства, свободы, справедливости; 3) ценности труда и мира между народами.

Современный социологический словарь дает определение ценности в широком смысле как «значимости явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, соц. группы, личности; в более узком – как нравственных и эстетических императивов (требований), выработанных человеческой культурой и являющихся продуктами общественного сознания. Индивид интернализует (усваивает) ценности в процессе своей социализации, являющиеся основой социальных норм. Ценность представляет собой особое общественное отношение, благодаря которому потребности и интересы индивида или социальной группы переносятся на мир вещей, предметов, духовных явлений, придавая им определенные социальные свойства, не связанные прямо с утилитарным назначением этих вещей, предметов, духовных явлений»⁴.

¹ Вебер М. Мотивы социального действия / М. Вебер // Избранные произведения: сборник. - Москва: Прогресс, 1990. С. 628.

² Дробницкий О.Г. Понятие морали. 1974. С. 374.

³ Грушин Б. А. Четыре жизни России в зеркале опросов общественного мнения. Жизнь 1-я. Эпоха Хрущева / Б. А. Грушин. - Москва: Прогресс-Традиция, 2001. С. 36.

⁴ Социологический энциклопедический словарь [на русском, английском, немецком, французском и чешском языках] / ред.-координатор академик РАН Г. В. Осипов. Москва: НОРМА, 2000. С. 402-403.

Данное определение отражает векторы современных социологических исследований, которые имеют в основном прикладной характер. Так, среди наиболее известных – исследования социологов А.Г Здравомыслова, Н.И. Лапина, Л.А. Беляевой, Н.М. Лебедевой. В. С. Магун, С.В. Мареевой, Н.Ф. Наумовой, Н.Н. Седовой, А.Н. Татарко и др., посвященные динамике и трансформации ценностей населения реформируемой России¹.

Обобщенно можно сказать, что философия и социология осуществляют изучение ценностей как феноменального выражения областей общественного и индивидуального сознания, подверженных влиянию социальных общностей, идеологии и политики и способных влиять на социальное поведение как отдельных индивидов, так и социальных групп, однако механизм данного влияния остается за рамками философских и социологических исследований.

Понятие ценностей в психологии

Проблема ценностей нашла отражение и в области психологических исследований. Трудно назвать авторитетного ученого-психолога, работы которого так или иначе не коснулись тематики ценностей, ценностных ориентаций, убеждений (или синонимов данных понятий) как нравственных регуляторов поведения индивида в обществе.

Психологическая проблематика и самые различные аспекты ценностей поднимаются в психологии культуры, общения, деятельности, сознания, личности в работах отечественных ученых К.А. Абульхановой – Славской, Б.Г. Ананьева, А.Г. Асмолова, Л.И. Божович, А.В. Брушлинского, Б.С. Братуся, Ф.Е. Василюка, Л.С. Выготского, А.И. Донцова, А.В. Запорожец, В.П. Зинченко, А.Н. Леонтьева, Д.А. Леонтьева, В.Н. Мясищева, В.И. Слободчикова, В.А. Ядова и других.

Среди наиболее известных зарубежных трудов, в которых освещается проблематика ценностей – работы Л. Кольберга, К. Клакхона, Г. Олпорта, В., Франкла, М. Рокича, Э. Фромма и других.

Так, К. Клакхон более 65 лет назад описал ценности как «аспект мотивации, соотносящийся с личными или культурными стандартами, не свя-

¹ Лапин Н. И. [и др.] Динамика ценностей населения реформируемой России / Н. И. Лапин; отв. ред. Н. И. Лапин, Л. А. Беляева. Москва: Едиториал УРСС, 1996. 224 с.; Седова Н. Н. Жизненные цели и стратегии россиян: контекст пассионарности [Электронный ресурс] // Социологический журнал. 2016. Том. 22. № 2. С. 73-91.

занными исключительно с актуальным напряжением или сиюминутной ситуацией»¹.

Д.А. Леонтьев в анализе ценности как междисциплинарного понятия пишет о разнообразных взаимоисключающих, порой несопоставимых смыслах в определениях и формах существования ценностей: в форме общественных идеалов – социальных ценностных представлений, предметно воплощенных ценностей в системе общественных отношений, личностных ценностей как моделей «должного» и логического условия существования предыдущих².

Он определяет ценности в структуре смысловой регуляции как «устойчивые мотивационные образования», действие которых не ограничивается конкретной деятельностью, конкретной ситуацией, они соотносятся с жизнедеятельностью человека в целом и обладают высокой степенью стабильности; изменение в системе ценностей представляет собой чрезвычайное, кризисное событие в жизни личности»³.

Д.А. Леонтьев в описании психологической природы индивидуальных ценностей, так же как К. Клакхорн, А.И. Донцов и др. придерживается мнения, что ценностные идеалы не всегда осознаются, но «действенная сила ценностного отношения от этого не потеряется»⁴.

Дифференциация и систематизация ценностей разными авторами производится, как правило, на основе их социальной значимости: материальные, социально-политические и духовные ценности; духовные, интеллектуальные, групповые ценности; ценности-нормы и ценности-объекты. Либо по критерию личностной значимости: ценности творчества (что мы даем жизни), ценности переживания (что мы берем от мира) и ценности

¹ Kluckhohn C. Values and Value Orientations in the Theory of Action // Toward a General Theory of Action / T.Parsons, E.Shils (Eds.). Cambridge: Harvard UP, 1951. P. 425.

² Леонтьев Д. А. Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д. А. Леонтьев // Современный социологический анализ: сборник. Москва, 1996. С.5-19.

³ Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. 2-е, испр. изд. Москва: Смысл, 2003. С. 225-227.

⁴ Донцов А. И. Теоретические принципы и опыт экспериментального исследования групповой сплоченности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. Москва: МГУ им. М. В. Ломоносова, 1975; Kluckhohn C. Values and Value Orientations in the Theory of Action // Toward a General Theory of Action / T.Parsons, E.Shils (Eds.). Cambridge: Harvard UP, 1951. P. 388 – 433.

отношения (позиция человека по отношению к судьбе по В. Франклу), т.е. ценности, которые делают жизнь осмысленной¹.

Наиболее абстрактно личностная значимость ценностей через роль в самоутверждении и самореализации человека отражена в дифференциации ценностей Э. Фромма – дилемме «иметь, или быть». Предполагается, что «иметь» обозначает успех, признание, самоактуализацию. Раскрыть же свой внутренний потенциал во внешнем мире посредством деяний обозначает «быть»².

В социальной психологии понимание ценностей также имеет разные определения, трактовки и основания для их дифференциации. Проанализируем некоторые подходы к определению понятия ценностей и их роли в регуляции социального поведения, в рамках которых можно трактовать служебное поведение сотрудников ОВД и его нарушения.

Одними из наиболее широко признанных являются определения ценностей и модель для их изучения, разработанные еще в начале 60-х годов прошлого века американским социальным психологом М. Рокичем в рамках когнитивного подхода.

По мнению Рокича, ценности имеют более обобщенный характер, чем аттитюды, образуют в сознании индивида структуру и иерархию, в которой одни ценности имеют приоритет над другими. Верхние ступени занимают более устойчивые ценности-цели – терминальные ценности. Более низкие позиции имеют инструментальные ценности или ценности-средства, предпочитаемые для достижения терминальных ценностей. Инструментальные ценности сильнее подвержены изменениям³.

Во второй половине 1960-х годов по результатам опроса 1400 респондентов, которые ранжировали ценности внутри каждого типа, среди терминальных ценностей первые три места заняли мир на Земле, семья и свобода, три последних места заняли жизнь, полная удовольствий, активная, насыщенная жизнь и красота. Среди инструментальных ценностей первые три места

¹ Франкл В. Социальные кризисы и воспитание ответственности / В. Франкл // Здравый смысл. 1999. № 11. С. 78-88; Франкл В. Человек в поисках смысла / В. Франкл. Москва: Прогресс, 1990. 367 с.

² Фромм Э. Душа человека / Э. Фромм. Москва: Республика, 1992. С. 179-298, С. 299-374.

³ Rokeach M. Beliefs, Attitudes, and Values. San Francisco: Jossey-Bass, 1969. XVIII. 214 p.; Rokeach M., Parker S. Values as Social Indicators of Poverty and Race Relations. Annals of the American Academy of Political and Social Science. 1970. 388 (1): 97-111; 234. Rokeach M. The Nature of Human Values. New York: The Free Press, 1973. X. 438 p.; 232. Rokeach M. (Ed.) Understanding Human Values: Individual and Societal. New York: The Free Press, 1979. X. 322 p.

заняли честность, высокие притязания и ответственность, а три последних – исполнительность, ум и рациональность. М. Рокич эмпирическим путем доказал положение о большем постоянстве терминальных ценностей и их определяющей роли по отношению к инструментальным. А также указал на особенности структуры ценностей у различных категорий населения.

Под влиянием идей М. Рокича Ш. Шварц, несколько модифицируя классификацию ценностей, предложил определение ценностей как «познанных» потребностей, непосредственно зависящих от культуры, среды, менталитета конкретного общества и соответствующую модель соотношения десяти основных человеческих ценностей (круг ценностей Шварца). Он выделил два класса ценностей: групповые и индивидуальные и дифференцировал внутри них мотивационные типы ценностей: власть как социальный статус, доминирование над людьми и ресурсами; достижение как личный успех в соответствии с социальными стандартами; гедонизм как наслаждение или чувственное удовольствие; потребность в стимуляции как волнении и новизне; самостоятельность мысли и действия; универсализм как понимание, терпимость и защита благополучия всех людей и природы; доброту как сохранение и повышение благополучия близких людей; традицию как уважение и ответственность за культурные и религиозные обычаи и идеи; конформность как сдерживание действий и побуждений, которые могут навредить другим и не соответствуют социальным ожиданиям; безопасность стабильность общества, отношений и самого себя¹.

Последователи Шварца в России Т.П. Бутенко, Д.С. Седова, А.С. Липатова дополнили его теорию ценностей положениями о совместимых и конфликтных позициях ценностей на мотивационном континууме «круге ценностей» и создали русскую версию перечня ценностей².

¹ Шварц Ш. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Ш. Шварц // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 2. С. 43–70; Schwartz S.H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, 1992. Vol. 25. P. 1-65; Schwartz S. H. Are there universal aspects in the content and structure of values? *Journal of Social Issues*. 1994. P. 19-45.; Schwartz S.H. Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson, & M. P. Zanna (Eds.), *The psychology of values: The Ontario Symposium* Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1996. Vol. 8. P. 1-24; Schwartz S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*. 2012. 2 (1).

² Там же.

Примерно в те же годы отечественный социальный психолог В.А. Ядов в *диспозиционной концепции личности* ввел близкое по смыслу понятие «*ценностные ориентации на цели жизнедеятельности и средства достижения этих целей, детерминированные общими социальными условиями жизни индивида*», как *диспозиции высшего уровня* в иерархии побудителей поведения личности. «Это тот компонент структуры личности, который представляет собой некоторую ось сознания, вокруг которой вращаются помыслы и чувства человека и с точки зрения которой решаются многие жизненные вопросы» – писал он¹.

По В. Ядову, система ценностных ориентаций является идеологической по сущности и формируется на основе высших социальных потребностей личности, в частности – потребности во включении в профессиональное сообщество. При этом ценностные ориентации вместе с общей направленностью личности образуют целостную подструктуру диспозиционной системы личности, ядром которой является «баланс» направленности интересов на труд и досуг².

Для нашего исследования представляются *наиболее существенными три положения диспозиционной концепции*. Первое из них достаточно подробно разработано в социальной психологии и другими учеными и развивает понятия установки и ценности. Согласно этому положению, *ценности, в отличие от установок, наделены значимостью и личностным смыслом, определяют наиболее важные для человека жизненные цели*.

Из диспозиционной концепции следует, что ценности относительно автономны от индивидуальных мотивационных процессов, поскольку социальны по происхождению, т.е. усваиваются индивидом из идейного и культурного содержания социальной среды, в которой происходит социализация. Однако именно ценности определяют ведущие цели и, по выражению Г.Г. Дилигенского, «*генеральную линию жизни*» индивида³. Дан-

¹ Здравомыслов А. Г., Ядов В. А. Отношение к труду и ценностные ориентации личности / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов // Социология в СССР. Т. 2. Москва: Мысль, 1965. С. 199.

² Ядов В. А. [и др.] Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / под ред. В. А. Ядова. Л.: Наука, 1979. 264 с. С. 188-189.

³ Дилигенский Г. Г. Социально-политическая психология: учебное пособие для высших учебных заведений / Г. Г. Дилигенский. Москва: Новая школа, 1996. С. 166.

ный тезис позволяет говорить об осознанности ценностей и, следовательно, валидности самоотчетов и шкальных техник при их диагностике.

Второе положение касается системности ценностей: «Основная идея диспозиционной концепции, - писал В.А. Ядов в фундаментальной работе «Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности», – состоит в том, что *реальным поведением субъекта управляют не отдельные ориентации или социальные установки, но вся диспозиционная система в целом*»¹. Внутренним ядром ценностно-ориентационной системы личности, ведущей характеристикой жизненной позиции индивида В. Ядов считал баланс направленности интересов на труд и досуг.

Несколько позже Н.Ф. Наумова, исследуя ценностные аспекты труда, как и В.А. Ядов, выделяла «ядро» и «периферию». По ее эмпирическим данным, ядро включало доброжелательное отношение, независимость, творчество, надежное будущее, хороший заработок. «Периферию», или резерв ценностей, к которым индивид обращается реже, составили уважение людей, польза обществу, долг перед ним, не слишком тяжелый труд, профессиональное совершенствование. Реже всего ценностями выступали организаторские способности и спокойная работа².

Данное положение позволит нам акцентировать эмпирическое исследование на выделении ядра диспозиционной системы, имеющее наибольшее влияние на служебное поведение. Однако следует заметить, что за последние годы, согласно исследованиям Левада-центра, это ядро в масштабах общности россиян претерпело некоторые изменения. Так, опросы 2016 года показали, что главными ценностями россиян являются традиционные ценности: семья (20%) и дети (20%), хорошая работа (14%), здоровье (13%) и благополучие (13%) свое и близких людей. Проблема-тично утверждать даже, что хороший заработок остается в ядре диспозиционной системы ценностей. По данным ВЦИОМ, материальные трудности, низкие зарплаты и задержки выплат, безработица, которые служат индикаторами статуса ценностей, вызывают у россиян негативные настроения не более, чем у 7% россиян³.

¹ Ядов В.А. [и др.] Саморегуляция и прогнозирование... С. 160.

² Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н. Ф. Наумова. Москва: Наука, 1988; Наумова Н. Ф. Философия и социология личности / Н. Ф. Наумова. Москва: Канон+РООИ «Реабилитация», 2006.

³ <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115976>.

Несколько отличается ядро ценностей, которое можно выделить по данным института социологии РАН¹. Оно включает в себя три доминирующих ценности: семья и дети (57%), финансовое благополучие (54%), работа или бизнес (50%). Следующие ранги занимают самореализация и проявление себя (45%), образование (41%), здоровье, красота, спорт (33%).

Очевидна низкая актуальность ценностей, связанных с окружающим миром человека, сообществами, обществом в целом. Единственная относительно значимая общественная ценность – «жизнь в более справедливо и разумно устроенном обществе» (25%). Однако она, по-видимому, имеет утилитарную ориентацию использовать данные извне общественные блага. Ценности же, предполагающие активную социальную позицию человека, являются определяющими для жизненного успеха гораздо реже: только 19% опрошенных смотрят на успешность через призму того, приносит ли человек пользу обществу и людям, 12% – заслуживает ли он признание и уважение со стороны окружающих, 11% – следует ли идеалам и принципам (там же).

Мы приводим здесь подробно результаты данные социологических исследований, поскольку при изучении ценностей сотрудников ОВД следует учитывать социально-экономический контекст служебного поведения. Ситуация экономического кризиса существенно поднимает личную значимость финансового благополучия (70% опрошенных). В число наиболее важных текущих жизненных приоритетов входит также жизнь в справедливом обществе (58%), поддержание здоровья (55%), а также дружба, общение, то есть поиск поддержки со стороны ближнего круга (50%). Приведенные данные приобретают особенный вес в связи со следующим положением диспозиционной концепции.

И третье положение состоит в том, что, по мнению В.А. Ядова, *при интеграции индивида в социальные общности, с которыми он себя идентифицирует, происходит интериоризация им выработанных этой общностью ценностей*. Макросоциальные или идеологические ценности не являются непосредственным источником ценностей личных, но индивид, как правило, пытается согласовывать свои внутренние побуждения с этими идеологическими социально санкционированными, нормативными ориентирами.

¹ Лапин Н.И. [и др.] Динамика...; Седова Н.Н. Жизненные цели...

Продолжая логику рассуждений, можно говорить о том, что в конкретных условиях деятельности интериоризированные ценности проявляются в виде норм поведения, принятых и одобряемых в социальной группе.

Нельзя не сказать, что ряд более поздних исследований В. Ядова и его единомышленников, посвященных ценностям труда и досуга, показали, что социальное поведение, помимо ценностей, подвержено влиянию многих других факторов: уровня образования, условий и характера труда, возраста, пола и индивидуальных различий, даже своеобразие национальных характеров (Г.И. Саганенко, В.А. Ядов и др.)¹.

В нашем исследовании выборка более однородна: представлена группами – подразделениями сотрудников ОВД РФ, служебное поведение которых строго регламентировано уставом, характеризуется высоким уровнем требований к нравственным ценностям и коммуникативным компетенциям сотрудника.

Вполне возможно, что влияние ядра системы ценностей, которое характеризует моральный уровень развития сотрудника в целом, будет далеко не всегда проявляться в конкретных ситуациях служебного поведения сотрудников ОВД. Нельзя исключить ситуацию, в которой между декларируемыми ценностями, предписанными уставом полиции, групповыми и индивидуальными ценностями сотрудника ОВД могут наблюдаться противоречия (разрыв), при котором высшие диспозиции ценностей оказываются не в состоянии контролировать реальное социальное поведение и оказывают на него лишь косвенное воздействие.

Диспозиционная концепция не позволяет объяснить причины такого несоответствия, однако подобный разрыв, согласно Г.Г. Дилигенскому, ощущается как ценностно-идеологический дефицит и вызывает у личности потребность в новых ценностях, более адекватных ее запросам². Логично предположить, что в таких ситуациях группа (подразделение) сотрудников способны сформировать девиантную системную диспозицию ценностей, допускающую нарушения служебного поведения.

Тем не менее профессиональный подбор на службу в ОВД, психологическое сопровождение службы в полиции дают надежду на то, что каж-

¹ Ядов В. А. [и др.] Саморегуляция и прогнозирование...

² Дилигенский Г. Г. Социально-политическая психология: учебное пособие для высших учебных заведений / Г. Г. Дилигенский. Москва: Новая школа, 1996. С. 170.

дый сотрудник в составе социальной группы – подразделения интериоризирует высшие ценности, и они становятся более сильными факторами регуляции служебного поведения, чем конкретные социальные условия.

Ценности с позиций бихевиоризма

Для нашего исследования ценностей и норм как регуляторов служебного поведения представляются привлекательными идеи социального бихевиоризма, в частности – символического интеракционизма Дж. Мида¹ и его последователей. Одно из основных положений интеракционизма – восприятие индивидом ценностей и стандартов поведения группы как некоего «обобщенного другого», который влияет непосредственно на формирование у каждого члена данной группы индивидуального «Я-образа».

Механизм социальной перцепции разработан в социально-психологических теориях когнитивистского направления: концепции структурного баланса Ф. Хайдера, теории коммуникативных актов Т. Ньюкома, теории конгруэнтности Ч. Осгуда и П. Танненбаума, теории социального сравнения и когнитивного диссонанса Л. Фестингера и других теориях когнитивного соответствия. А также в теории конформизма в работах С. Аша, С. Милграма, С. Московичи, информационной теории конформности. М. Дойча и Г. Джерарда и др.

Несмотря на некоторые отличия в основных идеях и трактовке понятий, вышеприведенные теории и концепции объясняют социальное поведение человека посредством познавательных процессов – образов, понятий и других когнитивных структур. Социальная перцепция изучается в связи с понятиями баланса и дисбаланса в когнитивной структуре воспринимающего субъекта, психологического комфорта – дискомфорта (Ф. Хайдер), консонанса /баланса в процессе коммуникации (Т. Ньюком), знака и интенсивности отношений (конгруэнтность по Ч. Осгуду и П. Танненбауму).

Следуя логике Дж. Мида и с учетом механизмов социальной перцепции, разработанных в вышеперечисленных теориях когнитивной социальной психологии, мы приходим к следующим умозаключениям: каждый сотрудник подразделения как член профессиональной группы оценивает свои действия в соответствии с представляемыми им оценками со стороны этого «обобщенного другого – генерализованных в его восприятии ценностей и убеждений», как бы глядя на себя со стороны.

¹ Mead G. H. The philosophy of the Act / G. H. Mead. Chikago, 1938.

«Обобщенный другой» как интегрированный носитель ценностей формируется механизмами социальной перцепции в процессе профессионального и межличностного взаимодействия в группе сослуживцев.

Следовательно, «Я-образ» сотрудника ОВД как исполнителя служебной роли полицейского и его самооценка складываются не только на основе объективных критериев и результатов профессиональной деятельности, но и на основе тех оценок его работы и личности, которые он приписывает «обобщенному другому» – той обобщенной системе ценностей и убеждений, которые он приписывает своему подразделению как группе.

Аномия и служебное поведение

Методологическое обоснование некоторых ответов на поставленные вопросы можно найти в теории аномии Э. Дюркгейма¹, Р.К. Мертон², Т. Хирши³ и др., в концепции группового согласия и сплоченности Т. Ньюкома⁴, в понимании ценностно-ориентационного единства А.В. Петровского и В.В. Шпалинского⁵, а также положении о совпадении ценностей в контексте групповой сплоченности в работах А.И. Донцова⁶.

Базовыми положениями теории аномии являются тезисы о том, что социальная дезорганизация – состояние общества, когда культурные ценности, нормы и социальные взаимосвязи отсутствуют, ослабевают или противоречат друг другу – провоцирует конфликт между ценностями, приводит к отсутствию единой системы ожиданий и стандартов поведения вследствие противоречивых критериев оценок поведения людей и ослабления контроля со стороны общества и властей. Иными словами, возникает разрыв между культурными целями общества и социально одобряемыми средствами их достижения.

¹ Durkheim E. Les Rugles de la methode sociologique / E. Durkheim. Paris: PUF, 1999. P. 64.

² Merton R. K. Social Theory and Social Structure / R. K. Merton. N. Y., 1957. P. 140.

³ Hirschi T. Causes of delinquency / T. Hirschi. Berkeley: University of California Press, 1969.

⁴ Ньюком Т. Исследование согласия / Т. Ньюком // Социология сегодня. Москва, 1965

⁵ Петровский А. В., Шпалинский В. В. Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. Москва: Просвещение, 1978. - 173с.

⁶ Донцов А. И. Личность в группе: проблема сплоченности. Психология коллектива: Методологические проблемы исследования / А. И. Донцов. Москва: Изд-во Моск. ун-та, 1984. - С. 39-61.

В условиях социальной дезорганизации вера в ценности общества и государства, сдерживает девиации поведения и направляет его на социально одобряемые или институционализированные средства достижения целей. И наоборот, убеждение в недоступности достижения финансового успеха, высокого социального и других целей социально одобряемыми средствами является фактором, который провоцирует применение незаконных способов, например, коррупции или торговле наркотиками.

Ценностно-ориентационное единство, групповое согласие и сплоченность группы в подобных обстоятельствах усугубляет существующие доминирующие тенденции, влияние диспозиционной системы ценностей группы становится определяющим, и тогда вектор поведения, в частности и служебного поведения сотрудников в системе ОВД, может быть направлен как в сторону исполнения долга в свете общечеловеческих нравственных идеалов, так и в сторону отклонений в виде нарушений дисциплины.

Ценности и ответственность с позиций теории социального научения

В данном контексте встает вопрос о соотношении социального и личного контроля над поведением: «Какие ценности окажутся сильнее, групповые, или индивидуальные?». Дж. Роттер, один из авторов теории социального научения, в 60-е годы XX века ввел понятие «ценности подкрепления», определив его как степень предпочтения индивидом разных видов подкрепления: поощрения, статуса признания и уважения, защиты-зависимости, доминирования, свободы деятельности, чувствительности к наказанию либо материальных ценностей и др. в зависимости от ожиданий результатов поведения – подкрепления¹.

Два типа локализации субъективного контроля: экстернальный и интернальный, выделенные Дж. Роттером, разработанная им шкала индивидуальных различий в интернальности и позднее дополненная отечественными психологами Е.Ф. Бажиным, Е.А. Голынкиной, А.М. Эткинд², позволяют прогнозировать, кому человек приписывает ответственность за зна-

¹ Rotter J. B. Some comments on the «cognates of personal control» / J. B. Rotter // Applied & Preventive Psychology. № 1. 1992. P.127-129.

² Диагностика парциальных позиций интернальности-экстернальности личности / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: сборник / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. Москва: Изд-во Института Психотерапии, 2002. С. 14-19.

чимые события в своей жизни: себе, или внешним силам и обстоятельствам. По мнению Дж. Роттера, Л. Хьелла и Д. Зиглера, уровень субъективного контроля определяет особенности поведения в обширном поле социального взаимодействия и проявляется в ответственности, уровне активности и подверженности влиянию группы¹. Так, экстерналы более подвержены влиянию группы и социальному воздействию в целом.

Следуя данной логике, можно прогнозировать, будет ли сотрудник полиции склонен присоединиться к нарушителям служебных норм под влиянием своего социального окружения (служебной группы, руководства, анонимных обстоятельств, других внешних воздействий) либо его поведение определяется собственными ценностями. Поскольку сотрудникам с интернальным локусом контроля свойственны уверенность в себе, оптимизм, социальная активность и развитые социальные навыки, они будут сопротивляться нарушениям и стараться контролировать других, на них окажут меньшее влияние девиантные групповые ценности. И, напротив, сотрудники с экстернальным локусом контроля будут подвержены влиянию группы и девиантных лидеров, так как более зависимы и склонны приписывать ответственность за нарушения другим сотрудникам и обстоятельствам.

Таким образом, теоретико-методологический анализ понятия ценностей и их роли в регуляции служебного поведения сотрудников ОВД позволяет прийти к следующим *выводам*.

Ценность в современной науке является междисциплинарным понятием. Интегрируя различные непротиворечивые точки зрения, мы определяем **ценности** сотрудника ОВД как его субъективное отношение к объектам, которым он придает определенную значимость и наделяет личностным смыслом. Ценность выражается в оценочном суждении и поведении независимо от степени осознания и определяет наиболее важные для человека цели.

Оценочное суждение может быть представлено как убеждение индивидуального или группового субъекта относительно жизненных целей и предпочтительных средств, способов их достижения (терминальные

¹ Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. Основные положения, исследования и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер; пер. С. Меленевской и Д. Викторовой Санкт-Петербург: Питер Пресс, 1997.

и инструментальные ценности). Ценностные ориентации имеют большую побудительную силу, чем полезность, и более явно эксплицируются в ситуациях, которые могут повлечь за собой важные последствия для индивида/группы. Индивидуальные ценности служат основой для выработки групповых норм.

Система ценностей отдельных подразделений ОВД представляет собой диспозиционную систему, в которой существуют закономерности ценностных отношений, и в которой можно дифференцировать структуру и иерархию общечеловеческих и наличных, «эмпирических» ценностей группы как субъекта, «ядро и периферию» ценностей.

Важной характеристикой системы ценностей подразделения ОВД как социальной группы является ценностно-ориентационное единство, которое определяет цели группового служебного поведения и предпочтения в выборе сотрудниками средств и методов их достижения.

Закономерности влияния ценностей на служебное поведение следует интерпретировать одновременно с позиций индивидуальной и социальной этики с учетом переживаний как эмоционального отражения ценностных отношений. Индивидуальный аспект этики служебного поведения регулируется особенностями диспозиционной системы (ядра и периферии). Социальный аспект этики служебного поведения регулируется общечеловеческими ценностями.

Ценностная регуляция группового и индивидуального поведения тесно связана с нормативной, т.к. ценности группы или индивида концептуально определяют их жизненные цели, а групповые нормы выполняют роль стратегических механизмов достижения ценностей.

1.3. Служебное поведение как социально-психологический феномен

Научное описание и объяснение феноменов служебного поведения сотрудников ОВД требует четкого определения понятия «служебное поведение». Анализ психологической литературы, связанной, так или иначе, с исследованиями данного психологического феномена, показал необходимость дополнительной теоретической интерпретации понятия «служебное поведение сотрудника ОВД». Дело в том, что, несмотря на кажущуюся очевидность, тривиальность и популярность данного термина в юридиче-

ской и психологической практике, выявлен ряд аспектов, происхождение которых и характер влияния на трактовку служебного поведения оказывают существенное влияние на выбор акцентов, методов и методик исследования.

В первую очередь встает вопрос о методологической позиции ученого-исследователя, который избрал служебное поведение в качестве предмета своих научных интересов. Именно она определяет логику научного исследования, под каким углом зрения изучается и в каких терминах описывается данный феномен, каковы его механизмы, условия и факторы.

Рассмотрим некоторые подходы, соответствующий им тезаурус и методы изучения.

Служебное поведение с позиций социального бихевиоризма

Поведение – центральная категория и предмет исследования в одноименном направлении психологии. Основным принципом бихевиоризма – изучение объективно существующих явлений, в частности – феноменов поведения. Единственным критерием для концептуальных схем как инструментов анализа является утилитарность, то есть возможность применить их для решения прикладных задач.

Бихевиоризм как методологическая основа для психологических исследований базируется на идеях Дж. Уотсона, Б. Скиннера, Э. Торндайка, позднее он трансформировался в социальный бихевиоризм Э. Толмена, Дж. Мида, А. Бандуры и Р. Уолтерса, Дж. Роттера, В. МакГвайра, Т. Шибутани и др., идеи которых возникли под влиянием философии неопозитивизма. Возникнув в начале XX века, бихевиоризм приобрел популярность в науках об образовании, организационной и социальной психологии, поскольку в русле этого подхода появились теория социального когнитивного научения Дж. Роттера, теория научения Б. Скиннера, теория референтной группы Г. Хаймана, социальной когнитивистики Т. Ньюкома, символического интеракционизма Дж. Мида, теория аномии Р. Мертон, а также работы М. Шерифа, Дж. У. Тибо и Г. Келли и другие теории и концепции.

Служебное поведение в свете теории социальных ролей

Поскольку формирование «обобщенного другого» как целостного конструкта ценностей и убеждений происходит только в процессе профессиональной коммуникации, то следующие положения социального бихевиоризма, которые могут послужить методологической основой для нашего

исследования группового поведения сотрудников полиции, следуют из теорий социальных ролей и норм поведения (в частности и коллективных). Теории ролей акцентируют фокус изучения поведения и поведенческих девиаций на предписанных ролю ожиданиях, установках и убеждениях в системе социальных связей и организаций индивида или целого коллектива.

Так, статусно-ролевые концепции Р. Линтона, И. Гофмана трактуют роль как динамический аспект статуса – места, которое индивид занимает в данной группе. Иными словами, роль как внешнее наблюдаемое поведение включает все образцы (стандарты, правила, нормы) действий, которые определены данным служебным статусом, и которые индивид должен выполнять.

Надо сказать, что понятие роли как служебной функции включает в себя объективные и субъективные явления разных уровней. М. Дойч и Р. Краусс и Т. Шибутани выделяют три аспекта: 1) представления других людей о том, как должен себя вести индивид, занимающий определенное положение; 2) собственное представление индивида о том, как он должен себя вести в той или иной ситуации положения; 3) наблюдаемое в реальности поведение индивида, занимающего определенный статус, во взаимодействии с другими членами группы и другими людьми. Вышеприведенные положения теорий соответствия свидетельствуют о том, что статус понимается в интеракционизме не как объективное место индивида в системе социального взаимодействия, а скорее, как субъективная категория – ролевые ожидания выполнения обязанностей и получения прав индивидом, выполняющим ту или иную служебную функцию¹.

Следовательно, поведение как исполнение служебной роли-функции субъекта регулируется системой социальных норм в соответствии со статусом субъекта (индивида или группы) взаимодействия. Можно согласиться с предложенным Дж.У. Тибо и Г. Келли разделением ролей на «предписанные», т.е. внешне заданные, не зависящие от усилий индивида, и «достигнутые», т.е. те, которые достигнуты благодаря личным усилиям данного индивида².

¹ Deutsch M., Krauss R. M. Theories in Social Psychology The Handbook of Social Psychology. Reading / M. Deutsch, R. M. Krauss. N. Y., 1965; Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани; пер. с англ. В.Б. Ольшанского. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998.

² Thibaut J.W. and Kelly H.H. The Social Psychology...

Следуя данной логике, можно представить модель служебного поведения как систему следующих поведенческих феноменов: 1) групповые и индивидуальные феномены поведения, которые предписаны универсальными нормами прескриптивного типа; 2) индивидуальные феномены служебного поведения, которые предопределены системой субъективных ценностей и дескриптивных норм; 3) индивидуальные и групповые феномены служебного поведения, которые совершаются под влиянием локальных резидуальных норм данной социальной группы.

Когда мы говорим о служебном поведении, то условно имеем в виду только один статус субъекта как носителя профессиональной функции. Тогда как на самом деле каждый сотрудник как член других социальных групп является одновременно исполнителем многих ролей. То, какая из них станет доминирующей в конкретной ситуации, и предопределит характер служебного поведения, в частности, соблюдение либо нарушение дисциплины.

В целом соглашаясь с Р. Линтоном, который в своих работах утверждал, что в каждый отдельный момент ситуации индивид может активно выполнять лишь одну роль, а прочие роли остаются латентными, заметим следующее¹. Представляется, что латентная роль с присущими ей предикатами поведения оказывает влияние на служебное поведение, даже будучи не проявленной как феномен в конкретной профессиональной ситуации. Особенно в тех случаях, когда латентная роль выполняется в первичной группе, идентификация индивида с ней – сильная, и когда ценности и нормы латентной роли вступают в противоречие с предписанными ценностями и нормами группы, т.е. возникает ролевой конфликт.

Следуя логике ролевых теорий, риски для служебного поведения могут представлять два вида конфликтов: межролевые и внутриволевые². Межролевой конфликт в рамках служебного поведения может быть вызван тем, что сотруднику приходится одновременно выполнять слишком разные роли, которые предъявляют к нему несовместимые требования. Суще-

¹ Linton R. The Tree of Culture / R. Linton. N.Y., 1955; Culture and Mental Disorders. Ed. by G.Devereux. Springfield (111.), 1956 // Национальная Философская энциклопедия. URL: Режим доступа: <http://terme.ru/termin/linton.html> (дата обращения: 03.01.2017).

² Андреева Г. М. Современная социальная психология на западе (теоретические направления) / Г. М. Андреева. URL: <http://psyoffice.ru> (дата обращения: 29.01.2017); Бэрн Р. Социальная психология: ключевые идеи . 4-е изд. / Р. Бэрн, Д. Бирн, Б. Джонсон. Санкт-Петербург: Питер, 2003. С. 402-405.

ственное значение здесь имеют престиж статуса служебной роли для самого ее исполнителя в его системе ценностей, степень универсальности (обобщенности) норм и жесткость санкций за нарушение норм. В разных исследованиях показано, что при более обобщенных нормах возникает меньше межролевых конфликтов.

Данный феномен вполне возможен при объяснении феноменов служебного поведения в контексте конфликта, скажем, роли сотрудника ОВД и семейной роли, когда деперсонализованная аттракция членов семьи способна спровоцировать нарушение служебной дисциплины (содействие избеганию административных санкций или даже уголовного наказания).

Внутриролевой индивидуальный или групповой конфликт может быть вызван противоречиями между требованиями и ожиданиями, которые предъявляют к сотруднику ОВД разные социальные группы: подразделение как референтная профессиональная группа, другие подразделения ОВД, население и др.

Поступок как единица служебного поведения сотрудника ОВД в подобных ситуациях зависит от многих факторов: решения моральной дилеммы в соответствии с уровнем морального развития и диспозиционной системой ценностей, актуальными доминирующими мотивами, а также сплоченности и согласованных действий группы, силы группового давления и т.д.

Таким образом, теории ролей позволяют объяснить некоторые причины изменений в служебном поведении при выполнении функциональных обязанностей.

Служебное поведение в свете теории коллективных действий

Представляется, что на исследования подразделений органов внутренних дел нельзя экстраполировать напрямую социальную психологию групп, в основе которой лежит самоорганизация, поскольку МВД России – уставная организация, представляющая собой формальную группу с жесткой регламентацией. Теории коллективных действий и их предикторов, созданные за рубежом, также не могут в их оригинальной трактовке использоваться для интерпретации нарушений служебного поведения в ОВД. Дело в том, что они рассматривают коллективное поведение достаточно широко, как любое действие, совершенное группой людей и направленное на определенные социальные изменения, и выделяют в основном три предик-

тора: социальную идентичность, воспринимаемую несправедливость и связанные с ней эмоции, и представления об эффективности группы¹. Тем не менее модель коллективных действий подразделения ОВД, построенная в ракурсе влияния указанных предикторов, может привести к некоторому пониманию и предсказанию коллективного поведения, поскольку идентификация с профессиональной группой «подскажет» каждому члену коллектива, какие ситуации являются справедливыми и легитимными и какой эффективностью обладает подразделение в тех или иных вопросах².

Продолжая рассуждения в рамках данной модели, полицейским, считающим себя эффективными в решении профессиональных задач по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка, будет свойственно нормативное поведение и позитивный настрой в работе. Если же совместные действия подразделения не эффективны либо группа оценивает служебную ситуацию как несправедливую, то групповые эмоции меняются в сторону негативного эмоционального настроения (неудовлетворенность, гнев, агрессия), и тогда группа или отдельные её члены могут совершать ненормативные (нарушения служебной дисциплины) или даже противоправные действия.

Однако теория коллективных действий нашла свое подтверждение преимущественно в практических изысканиях в больших социальных группах с широкой социальной категорией (женщины, иммигранты, бывшие заключенные, диссиденты и т.д.) и зачастую политизированных общественно-политических движений, которые существенно отличаются по структуре и организации от формальных групп с уставной регламентацией поведения. Поэтому требуются дополнительные исследования для подтверждения либо опровержения возможности применения описанных теорий и моделей для интерпретации нарушений служебного поведения в подразделениях ОВД.

На наш взгляд, особенности социально-психологического климата в связи с неоднократными нарушениями служебного поведения в различных подразделениях органов внутренних дел освещены не достаточно. Нет ответа на вопросы, какие чувства и настроения сотрудников ОВД сопутствуют их отклоняющемуся от требований и норм служебному поведению,

¹ Агадуллина Е. Р. Коллективные действия: предикторы и модели / Е. Р. Агадуллина // Социальная психология и общество. № 3. 2013. С. 42-50.

² Там же.

почему нарушения дисциплины совершаются одними сотрудниками и не совершаются другими?

Представляется, что некоторые аспекты служебного поведения сотрудников ОВД, в том числе его девиации, могут быть рассмотрены в свете теории коллективных действий и концепций социально-психологического климата в части взаимосвязи нарушений дисциплины и правонарушения с отдельными характеристиками СПК в подразделениях. Высокий уровень морально-психологических требований к служебному поведению современного полицейского ставит перед психологической службой ОВД и руководством задачу более точно и дифференцированно учитывать вклад эмоциональных составляющих как благоприятных психологических условий для профессиональной деятельности.

Механизмы групповой регуляции служебного поведения с позиций социального бихевиоризма

Изучение механизмов возникновения и феноменов их влияния на поведение индивида в группе широко и разнообразно представлено в зарубежной и отечественной социальной психологии.

Для изучения нашего объекта и предмета представляется целесообразным в первую очередь проанализировать результаты исследований, так или иначе связанных с групповыми социальными нормами, по социальной фасилитации служебного поведения и конформному поведению как принятию групповых норм.

Предложенная нами выше схематическая модель служебного поведения включает в себя:

- 1) групповые и индивидуальные феномены поведения, которые предписаны универсальными нормами прескриптивного типа;
- 2) индивидуальные феномены служебного поведения, которые определены системой субъективных ценностей и дескриптивных норм ;
- 3) индивидуальные и групповые феномены служебного поведения, которые совершаются под влиянием локальных резидуальных норм данной социальной группы.

Проанализируем взаимодействие механизмов групповой саморегуляции и феноменов служебного поведения.

Феномен социальной фасилитации служебного поведения

К первой группе феноменов можно причислить социальную фасилитацию – эффект усиления доминантных реакций в присутствии других людей¹.

На основе данных многочисленных исследований в России и за рубежом можно утверждать, что компетентная и хорошо организованная служебная группа в присутствии других людей (сотрудников других подразделений, граждан) будет демонстрировать еще более эффективное служебное поведение. Социальные психологи объясняют данный поведенческий феномен возбуждением и боязнью оценки².

На наш взгляд, боязнь оценки в данном случае вызвана не столько присутствующими при служебных действиях людьми, сколько самим механизмом сравнения собственного служебного поведения и требований прескриптивных норм. К примеру, экспериментальное введение постоянной само-видеорегистрации работы сотрудников ГИБДД уже привело к уменьшению количества нарушений служебного поведения.

Феномен конформного служебного поведения как принятие групповых норм

Ко второй группе феноменов можно отнести конформное поведение – подчинение реальному или воображаемому давлению группы. Конформному поведению посвящено огромное количество социально-психологических исследований, начало которым положено экспериментами М. Шерифа (Sherif M.S., 1935), С. Аша (Asch S.E., 1956), Р. Кратфилда, С. Милграма (Milgram S., 1974), С. Московичи (Moscovici S.) и их последователей в разных странах. Выделяют внешний конформизм – уступчивость на уровне поведения при сохранении убеждений. И внутренний конформизм – одобрение вследствие изменения убеждений³.

Анализ исследований конформизма показывает, что важными факторами служебного конформного поведения являются следующие: дескриптивные нормы и стремление к согласованным действиям с коллегами, ин-

¹ Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс; пер. с англ. Санкт-Петербург: Питер-Ком, 1999. 688 с.; Zaionc R.B. Attitudinal Effects of Mere exposure / R. B. Zaionc // Journal of Personalite and Social Psychology. № 9. June. 1968. P. 1-29; Zaionc R. B. Social facilitation. Science / R. B. Zaionc. 1965. P.149, 269-274.

² Там же.

³ Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс; пер. с англ. Санкт-Петербург: Питер-Ком, 1999. С 271.

ституциональный авторитет ОВД, забота об имидже, публичность поступков, привлекательность и давление лидера, размер группы, уровень сплоченности группы, некомпетентность сотрудника, статус в группе, соотношение «большинства» и «меньшинства», непосредственное влияние социального контекста ситуации, информационное влияние.

Учитывая разнообразие и количество факторов, вектор конформного служебного поведения может как поддерживать служебную дисциплину, так и провоцировать нарушения.

Так, групповое давление малочисленного сплоченного подразделения как механизм внедрения дескриптивных норм способно подчинить сотрудника правилам служебного поведения, противоречащим конвенциональным нормам. Таков, к примеру, механизм внедрения коррупционных групповых стандартов поведения в ГИБДД. Некомпетентность и недостаточная информированность начинающего сотрудника усиливает его конформизм, особенно в присутствии авторитетного коллеги с высоким служебным или профессиональным статусом. Еще более усиливает подобное служебное поведение ситуация «предложения» взятки и отсутствие сотрудников, открыто осуждающих подобное поведение.

В то же время публичность служебного поведения и видеорегистрация существенно снижают эффект конформности в плане деструктивных норм.

Последствия конформного поведения – огруппление мышления и единомыслие, групповая поляризация и склонность группы к рискованным решениям.

В служебном поведении они проявляются в виде классических феноменов: иллюзии неуязвимости при нарушениях дисциплины, самооценке опасений наказания и коллективных оправданиях этичности служебного поведения, стереотипном взгляде на граждан как слабых, неразумных или злонамеренных, чтобы защитить себя от действий группы сотрудников ОВД и т.д.

При многозначности факторов и норм только диспозиционная система индивидуальных ценностей способна осуществить селекцию норм, которым следует подчинять служебное поведение. Она и является главным, определяющим фактором конформного служебного поведения. Од-

нако ценности как основа для выработки социальных норм не входят в категориальную и понятийную систему бихевиоризма.

Резюмируя *бихевиористскую* интерпретацию служебного поведения и некоторые примеры нарушения правил сотрудниками ОВД с позиций бихевиоризма, отметим следующее:

1. Единицами анализа служебного поведения могут являться фазы поведенческого акта (импульс, перцепция, манипуляция, консуммация), которые сопровождаются внешне наблюдаемыми действиями и проявлениями эмоциональных состояний. Указанные феномены поддаются наблюдению, могут быть зафиксированы в процессе психодиагностики и поддаются мониторингу и коррекции на стадии манипуляции.

2. Несмотря на разнообразие импульсов, которыми оперирует бихевиористский подход к изучению служебного поведения, причины появления импульсов в методологии этого подхода остаются за пределами исследования. Считается, что не важно, почему в аналогичной профессиональной ситуации один сотрудник (группа) совершают нарушения, а другие соблюдают устав, достаточно сосредоточить внимание на профессионально приемлемых формах манипуляции для устранения неконструктивных импульсов.

3. Рамки утилитарного прагматического бихевиористского анализа не дают возможности изучения генезиса нормативного и девиантного служебного поведения, поскольку игнорируются психологические факторы (тип высшей нервной деятельности, психодинамические и нейродинамические свойства темперамента, черты характера, акцентуации личности и пр.) и социально-психологические факторы (уровень морального развития, структура и иерархия ценностей, мотивы, национальная и религиозная идентичность, гражданская идентичность и др.).

4. Ролевые теории представляют интерес для анализа служебного поведения в ракурсе классификации ролей и ролевых конфликтов, выявления социально-психологических факторов и механизмов ролевого поведения. Однако прогностическая значимость ролевых теорий для анализа служебного поведения имеет существенные ограничения ввиду игнорирования содержательной деятельности субъекта в ролевом поведении и моральных предикатов, которые существуют в виде норм ролевого поведения членов социальных групп.

5. Социально-бихевиористские теории дают возможность интерпретировать соблюдение сотрудниками ОВД дескриптивных резидуальных норм, соответствующих разным уровням морального развития, механизмами воздействия группы (конформизм как принятие групповых норм; групповые санкции как механизм соблюдения норм, групповое давление как механизм внедрения дескриптивных норм, огруппление мышления и самоцензура как подчинение нормам, нормативное влияние в условиях групповой поляризации, условия формирования преступных норм).

Современная социальная психология исходит из понятия системности и целостности в анализе групповых психологических феноменов, в том числе группового поведения, что позволяет говорить о служебном поведении как о деятельности группового субъекта (Г.М. Андреева, А.В. Петровский, А.И. Донцов, А.Л. Журавлев, А.С. Чернышев, К.М. Гайдар, В.А. Штроо и др.).

Служебное поведение сотрудника ОВД в свете теории А.В. Петровского: деятельностного опосредствования межличностных отношений личности в группе

Поведение – «совокупность направленных действий субъекта, реализуемых им согласно закономерностям внутреннего развития и взаимодействия со средой»¹.

Принципиально важное отличие стратометрической концепции групп и коллективов А.В. Петровского от вышеприведенных бихевиористских подходов к изучению поведения заключается в том, что она не сводит межличностные отношения в группе к функционально-ролевым взаимодействиям и эмоциональным связям, а конструирует трехуровневую модель. Стратометрическая модель поведения и отношений включает ядерный слой, слой деятельностно-опосредованных отношений и слой непосредственных, личностно-эмоциональных отношений (общих интересов членов группы за пределами групповой деятельности).

В рамках данной модели первым слоем – ядром служебных отношений должно быть принятие всеми членами группы единых целей совместной деятельности, т.е. профессиональных целей. Можно согласиться с логикой стратометрической концепции Петровского в том, что ядро отноше-

¹ Петровский А. В. Общая психология: словарь / А. В. Петровский. 2005.

ний служебной группы-подразделения задано более широкой социальной структурой, в которую подразделение включено – всей системой ОВД.

В таком случае эффективность служебного поведения должна оцениваться при помощи трех критериев:

1) оценки выполнения подразделением основной общественной функции;

2) оценки соответствия группового служебного поведения групповым нормам;

3) оценки способности подразделения обеспечить каждому сотруднику возможности для полноценного развития личности.

Второй и третий слои служебных отношений, согласно понятийному ряду стратометрической концепции, представляют собой ценностно-ориентационное единство подразделения. Они включают в себя не только совпадение ценностей и мотивов совместной профессиональной деятельности, но и эмоциональную идентификацию с группой. Таким образом, второй и третий слои служебного поведения фиксируют и отношение к профессиональной деятельности, и межличностные отношения, опосредствованные деятельностью.

Четвертый слой служебных отношений фиксирует непосредственные эмоциональные контакты, которые, по А.В. Петровскому, не связаны со служебной деятельностью и не опосредованы ни общезначимыми групповыми ценностями, ни целями совместной деятельности. Фактически это – внеслужебные отношения.

Представляется, что стратометрическая концепция дает более развернутое представление о многоуровневой структуре групповых, и в частности – служебных отношений. В то же время можно согласиться с Г.М. Андреевой в том, что предложенный подход является «ответом» на идеологический норматив коллектива как высшей формы развития группы в социалистическом обществе¹ и в современном социально-экономическом и культурном контексте «коллектив как высшая форма развития группы» выглядит несколько архаично.

Таким образом, феномен служебного поведения сотрудников ОВД, как индивидуального, так и группового, не достаточно описан и проанали-

¹ Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. Москва: Аспект пресс, 1998. С. 243.

зирован в психологической литературе. Анализ многочисленных источников показал, что априори служебное поведение сотрудника ОВД трактуется как поведение индивида в малой группе, или субъекта при осуществлении профессиональной деятельности. Существенное внимание в психологических исследованиях уделяется стилям руководства подразделениями, оценке социально-психологического климата как характеристики подразделения, индивидуальным ценностям и убеждениям сотрудников. Феномены служебного поведения сотрудников, как правило, рассматриваются в социальной и юридической психологии в ракурсе нарушений дисциплины, правопорядка, коррупции и других девиаций.

При этом исследования механизмов, условий и особенностей служебного поведения в подразделениях системы ОВД, специфика влияния подразделения на индивида как члена малой группы / члена коллектива (в зависимости от методологии исследования) являются единичными и фрагментарными.

В нашем исследовании мы определяем служебное поведение сотрудников ОВД как профессиональные групповые или индивидуальные действия (или бездействие) при исполнении им предписанной роли – должностных обязанностей, возложенных на него прескриптивными нормами (федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, международными договорами Российской Федерации, правовыми актами государственных органов, служебным контрактом).

Служебное поведение сотрудников ОВД можно рассматривать как систему следующих поведенческих феноменов:

- 1) групповые и индивидуальные феномены поведения, которые предписаны универсальными нормами прескриптивного типа;
- 2) индивидуальные феномены служебного поведения, которые предопределены системой субъективных личностных ценностей и дескриптивных моральных норм;
- 3) индивидуальные и групповые феномены служебного поведения, которые совершаются под влиянием локальных резидуальных норм данной социальной группы.

В диапазоне феноменов служебного поведения можно обнаружить проявления и нормативного служебного поведения и девиантного.

Детерминанты служебного поведения сотрудников ОВД, могут быть рассмотрены в свете теории коллективных действий и рамках мониторинга

социально-психологического климата в части взаимосвязи нарушений дисциплины и законности с отдельными характеристиками социально-психологического климата в подразделениях ОВД.

Не исключено, что присутствие негативных эмоциональных оценок совместных действий или действий руководства подразделения как несправедливых может выступить предикторами ненормативного служебного поведения (нарушений служебной дисциплины) или даже противоправных действий служебного коллектива или отдельных его членов.

1.4. Девиантное поведение сотрудников органов внутренних дел, условия и факторы появления

Нарушения служебного поведения современными полицейскими – одна из актуальных тем для психологических исследований в России и за рубежом. Конфликты между населением и полицией, происходящие в США и Европейских странах, убедительно показывают: решение полицией профессиональных задач по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка может быть успешным только при условии позитивного отношения населения. Основой для доверия, уважения и поддержки со стороны населения является в первую очередь служебное поведение в рамках закона, Устава, т.е. требований и норм гражданского и служебного долга. К сожалению, статистика указывает на то, что бюрократические механизмы руководства при всей их адресности и детализации, далеко не всегда должным образом регулируют профессиональное поведение полицейского. Можно согласиться с М.И. Марьиным в том, что опыт психологического обеспечения службы в органах внутренних дел Российской Федерации показывает, что в научной организации профессиональной деятельности в системе ОВД существуют некоторые пробелы, которые требуют методологического анализа и критического осмысления с междисциплинарных позиций¹.

Следует понимать и то, что сегодня изучение девиаций служебного поведения происходят совершенно в ином социально-экономическом и

¹ Марьин М. И. [и др.] Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: метод. пособие / М. И. Марьин, В. Е. Петров, А. И. Адаев, К. А. Егоров; под ред. В. Л. Кубышко. Москва: ЦОКР МВД России, 2006. 240 с.

политическом контексте, чем двадцать-тридцать лет назад – в период реформирования и становления новой структуры МВД России в условиях экономической нестабильности, миграционного кризиса в странах Европы и угрозы распространения терроризма. Поэтому для исследования девиантного поведения сотрудников ОВД необходим методологический анализ релевантности классических методологических подходов, теорий и методов применительно к исследованию нарушений служебного поведения сотрудниками полиции.

Базисной системообразующей социально-психологической категорией понятия «девиантное поведение» является категория «особенности поведения человека в социально организованной общности, с которой связана метапсихологическая категория «ценность». Сам же термин «девиантное поведение» в психологии используется в достаточно широком контексте и включает в себя разнообразные вариации.

Представляется, что употребление в контексте девиантного таких понятий, как «делинквентное поведение», «аддиктивное поведение», «дезадаптивное поведение», «асоциальное поведение», «неадекватное поведение», «деструктивное поведение», «акцентурированное поведение», «агрессивное поведение», «конфликтное поведение» и других является методологически вполне оправданным. Дело в том, что каждое из названных понятий отражает определенный ракурс научного анализа: изучение области проявления феноменов девиации (нарушение законов государства и (или) общества, норм межличностной коммуникации, и т.д.), исследование предикатов девиантного поведения (акцентуации личности, аддикции и др.), механизмов возникновения (дезадаптация, деструкция, конфликт) и т.д.

Каждое из вышеперечисленных определений понятия ставит таким образом акцент на отдельном аспекте поведенческой девиации и в той или иной мере соответствует классическим определениям, которые рассматривают девиантное поведение индивида:

- как «систему поступков, противоречащих принятым в обществе нормам и проявляющихся в виде несбалансированности психических процессов, неадаптивности, нарушении процесса самоактуализации или в виде

уклонения от нравственного и эстетического контроля за собственным поведением»¹;

- «...специфический способ изменения социальных норм и ожиданий посредством демонстрации ценностного отношения к ним»²;

- «асоциальное, отклоняющееся поведение», под которым понимаются устойчивые отклонения от социальных норм, в том числе отклонения корыстной, агрессивной ориентации и социально пассивного типа;

- «устойчивое поведение личности, отклоняющееся от наиболее важных социальных норм, причиняющее реальный ущерб обществу или самой личности, а также сопровождающееся ее социальной дезадаптацией»³ и др.

Таким образом, в научной литературе посвященной психологии девиантного поведения, девиация характеризуется как существенный признак для классификации девиантного поведения. Классическое определение понятия «девиация» – тавтологическое от лат. *deviatio* – уклонение, и в различных словарях понимается как отклонение от каких-либо норм (в поведении, отношениях, функциях и др.).

Анализ результатов социально-психологических, социологических и междисциплинарных исследований, в частности – работ Я.И. Гилинского, Ю.Ю. Комлева, Т.А. Хагурова, Ю.А. Клейберга, Н.А. Цветкова, Kwami S.D. (2016), Т. Шибутани (1998) и других ученых обращает внимание на системную природу и факторную детерминацию девиантного поведения. В частности, можно согласиться с Т. Шибутани, который, вслед за Э. Дюркгеймом и Р.К. Мертоном, интерпретирует девиантное поведение в рамках концепции социальной дезорганизации и выделяет в качестве главного фактора нормы эталонной группы. Механизм девиантного поведения, по его мнению, имеет три разновидности: 1) конформизм к ожиданиям эталонных групп, в том числе приспособление к нормам преступных групп; 2) ситуационное девиантное поведение под влиянием сильного возбуждения и временной утраты самоконтроля, вопреки собственным стандартам

¹ Менделевич В. Д. Психология девиантного поведения: учеб. пособие / В. Д. Менделевич. Москва: Медпресс, 2001.

² Клейберг Ю. А. Девиантное поведение: синтагма, онтология, эпистемология / Ю. А. Клейберг // Общество и право. Актуальные вопросы психологии и педагогики. Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. № 1(51).

³ Змановская Е. В. Девиантология (Психология девиантного поведения) / Е. В. Змановская. Москва: Академия, 2006. С. 15.

поведения; 3) компульсивное поведение (употребление наркотиков, алкоголизм, сильные оскорбления при слабой провокации, неоправданная жестокость и враждебность без чувства вины)¹. Шибутани обращает внимание исследователей на тот факт, что социальная реорганизация иногда предполагает принятие тех шаблонов поведения, которые прежде осуждались как отклонения.

Для нашего исследования представляется важным следующее положение Ю.А. Клейберга: «Девиантное поведение личности регулируется ее диспозиционной системой, состоящей из различных диспозиционных образований, зависящих от витальных и социальных потребностей и от уровня социальной ситуации»².

Оно согласуется с понятием «социальных обручей» Т. Хирши о низкой вероятности девиаций при вере в социально одобряемые ценности³, а также положениями о девиантной социализации при противоречивых нормах и культурных ценностях, вытекающими из работ Н.Ф. Наумовой, Т.А. Хагурова (2003; 2007), Р. Харре (1996), В.А. Ядова.

Отдельного внимания заслуживает трактовка девиантного поведения в русле теории структурной напряженности Дж. Ритцера, который характеризует эмоциональный вклад в механизм девиаций: разочарование, ощущение неполноценности и напряжения вследствие невозможности достичь поставленных целей законными способами⁴.

По разным источникам, можно выделить следующие классы девиаций служебного поведения:

1) дисциплинарные проступки как нарушение норм исполнения служебных обязанностей в рамках должностной инструкции, которое может повлечь за собой ущемление прав, интересов, чести, достоинства, личной неприкосновенности отдельных граждан и должностных лиц; интересов и прав коллективов работников; интересов государственных и

¹ Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани; пер. с англ. В.Б. Ольшанского. Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. С. 484-489.

² Клейберг Ю. А. Девиантное поведение: синтагма, онтология, эпистемология / Ю. А. Клейберг // Общество и право. Актуальные вопросы психологии и педагогики. Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. № 1(51). С. 262-269.

³ Hirschi T. Causes of delinquency...

⁴ Цит. по: Клейберг Ю. А. Девиантное поведение: синтагма, онтология, эпистемология, Ю. А. Клейберг // Общество и право. Актуальные вопросы психологии и педагогики. Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015. № 1(51). С. 266.

общественных организаций, а также причинить ущерб финансовой и штатной дисциплине;

2) дисциплинарные проступки как нарушение общих для всех сотрудников норм служебной дисциплины (порядка организации оперативно-служебной деятельности, режима рабочего времени и распорядка дня сотрудников, правил ведения служебной документации, правил использования оперативно-технических средств и материально-технического обеспечения, а также нарушения режима общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и др.);

3) нарушения законодательства, влекущее за собой уголовную ответственность.

Детерминация коррупции как девиантного поведения осуществляется многочисленными факторами разного масштаба, происхождения и степени влияния, которые в большей степени освещены юридическими, экономическими и социологическими науками, а также междисциплинарными исследованиями.

Отечественные ученые Дейнека О.С. (2013), Злоказов К.В. (2013); Курдюмов А.Б., Гнездилов Г.В., Киселев В.В. (2016); Киселев В.В. (2015) среди психологических факторов этого многомерного феномена выделяют в первую очередь деструктивный коррупционный тип личности, состояние социальной дезадаптации, когнитивный диссонанс между ценностями, нормами и реальностью, асоциальные особенности ценностно-смысловой сферы (антиобщественные, гедонистические, антигуманные), а также политические и социально-экономические факторы.

А.Е. Дубова, А.И. Изюмов, Л.Я. Косалс, вслед за Ньюменом¹ в своем анализе полицейской коррупции в развитых, развивающихся и трансформирующихся странах выделяют в первую очередь следующие индивидуальные факторы коррупции: особенности мотивации выбора профессии и профессиональной деятельности, когда побуждениями будущих полицейских при выборе профессии являются не профессиональное призвание, а потребительские мотивы (статус, власть, доступ к оружию) либо срочная необходимость работы.

¹ Newham G. Tackling Police Corruption in South Africa. Research report written for the Centre for the Study of Violence and Reconciliation / G. Newham. 2002.

Однако мы склонны согласиться с А. Бек и Р. Ли¹, которые установили, что главными факторами, влияющими на принятие решения об участии в коррупционных действиях, выступают индивидуальные нормы и убеждения. Именно они влияют на оценку подобного поведения и толерантности к нему. В их исследованиях отношения сотрудников полиции к коррупции показано, что моральное одобрение коррупции определено не столько системными условиями (бюрократия, низкая оплата труда и т.д.), сколько воздействием ближайшего окружения, под которым понимается удовлетворение потребностей членов семьи и друзей и содействие в решении их проблем. Показано также, что индивидуальные нормы трансформируются по мере увеличения стажа службы в полиции: сотрудники становятся более толерантными к мелкой коррупции и менее терпимыми к тяжким коррупционным преступлениям².

Нельзя оставить в стороне объективные условия и факторы, среди которых зарубежные социальные психологи и социологи выделяют низкий уровень заработной платы, который может спровоцировать полицейского выбрать коррупцию как альтернативный способ удовлетворения базовых потребностей. Однако и здесь сказывается трансформация ценностей и норм: в механизм девиантного поведения включается моральное оправдание коррупционного поведения³.

Вышеприведенные отечественные и зарубежные исследования справедливо подвергаются критике, поскольку рассматривают коррупцию как действия отдельных индивидов (подход «испорченного яблока»)⁴. Особенный акцент ученые ставят на том, что искоренение коррупции как индивидуальных проступков и нарушений поддерживается руководителями полиции во всех странах с целью погашения публичного скандала. Поэтому при выявлении фактов коррупции стремятся подвергнуть наказанию отдельных сотрудников⁵.

¹ Beck A., Lee R. Attitudes to Corruption amongst Russian Police Officers and Trainees. *Crime, Law and Social Change* / A. Beck, R. Lee. 2002. 357–372.

² Beck A., Lee R. Attitudes to Corruption...

³ Clark, 1993; Fituni, 2000; Van Duyne, 1999.

⁴ Дубова А. Е., 2011; Зимбардо Ф., 2013; Alpert G. P., Walker S. 2000.

⁵ Дубова А. Е.; Изюмов А. И., Косалс Л. Я.; Sherman L. W., 1985; Goldstein H., 1975; Punch M., 2003; O'Connor T. R., 2005

На наш взгляд, подобные девиации становятся возможными только при воздействии групповых факторов, специфической иерархии ценностей и выработке девиантных дескриптивных норм в подразделениях полиции. Данный тезис нашел подтверждение в ряде зарубежных исследований.

Представляется конструктивной позиция Ф. Перри, Шерман, Стерн, Панч и других зарубежных исследователей¹, которые установили, что вовлечение в схемы коррупционного поведения может происходить в процессе социализации в профессиональной группе даже при отсутствии индивидуальной склонности к нему.

Еще одной важной причиной коррупции являются социально-психологические особенности правоохранительных органов как профессиональных групп, присущие в той или иной степени правоохранительным органам во всех странах. Они обусловлены постоянными контактами с криминальной средой, которые сопровождаются чувством опасности и провоцируют подозрительность и негативный ракурс избирательности социального восприятия граждан. Данные социально-психологические факторы формируют в Я-концепции сотрудника оппозицию «мы и они», имея в виду население, с которым он контактирует – в большинстве своем криминальные элементы [Kappeler et al. 1994; Skolnick 1966; Westley 1970]. Следствие подобной оппозиции – неверие в эффективность помощи со стороны граждан и отчуждение от населения, ослабление чувства ответственности перед ним².

Еще одним важным фактором является сложность включения в подразделение полиции как социальную группу ввиду её закрытости и сплочённости сотрудников внутри неё. Необходимость идентификации вынуждает новых сотрудников действовать согласно групповым нормам, даже если они противоречат закону. Панч (2000) пишет, что, становясь «своим», молодой сотрудник трансформируется из служителя порядка в рыночного агента или коррупционера и начинает двигаться по «лестнице отклонения».

Анализируя подобный путь профессиональной социализации, Стерн и Шерман (1985) описали динамику трансформации морального восприятия различных видов отклоняющегося поведения у полицейских. Данная

¹ Perry F., 2001; Sherman L. W., 1985; Stern M., 1962; Punch M., 2000.

² Анцупов А. Я., 2011; Зимбардо Ф., 2013; М. И. Марьин; Skolnick 1994; Terrill 2003 и др.

особенность группового влияния подразделений полиции способствует постепенному переходу сотрудников от мелких коррупционных действий к более крупным. При этом «наставничество» и одобрение со стороны коллег и руководства сводят к минимум моральные переживания молодого полицейского¹.

Анализ исследований, проведенных в России и за рубежом, показывает, что групповые факторы коррупционного поведения обусловлены всей организационной культурой полиции, которая представляет собой единую систему убеждений, неформальных правил поведения и ценностей среди полицейских². Кроме того, накладывает отпечаток взаимодействие внешних и внутренних условий профессиональной деятельности. Сотрудник полиции, с одной стороны, постоянно подвергается опасности в борьбе с преступностью и должен оказывать помощь населению³, а с другой – вынужден вставать на защиту своих коллег и защищать себя от формализма внутренней бюрократии. Совместно эти условия способствуют лояльности к сослуживцам и высокой внутригрупповой сплоченности⁴, то есть круговой поруке.

Круговая порука представляет собой соблюдение дескриптивных правил и норм, которые устанавливают границы одобряемого группой поведения и устанавливают запрет на донесение о совершении противоправных действий другими сотрудниками⁵.

Таким образом, дескриптивные нормы приобретают более сильное влияние, чем прескриптивные (даже законы), а лояльность группе становится выше законопослушания и нравственности. Причем каждый член

¹ Stern M. What Makes a Policeman Go Wrong? An Ex-member of the Force Traces the Steps on Way from Law Enforcement to Violating / M. Stern // *The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*. 1962. 53 (1): 97–101.

² Paoline E. A., Myers S. M., Worden R. E. Police Culture, Individualism and Community Policing: Evidence from Two Police Departments. *Justice Quarterly*. 2000. 17 (3): 575–605.

³ Skolnick J. H., 1994; Westley W. A., 1970; Brown M. K., 1988; Herbert S., 1996.

⁴ Terrill W. Police Culture and Coercion. *Criminology* / W. Terrill, E. A. Paoline, P. K. Manning. 2003.

⁵ Kappeler V.E. Breeding Deviant Conformity: the Ideology and Culture of the Police / V.E. Kappeler, R.D. Sluder, G.P. Alpert. In: Dunham R. G., Alpert G. P. (eds.). *Critical Issues in Policing: Contemporary Issues*. Long Grove, IL: Waveland Press. 2005. 231–257; Klockars C. B. Enhancing Police Integrity / C. B. Klockars, S. K. Ivcovic, M. R. Harberfeld. Netherlands: Springer 2006.

группы поддерживает круговую поруку независимо от того, включается он в коррупцию или нет.

Можно согласиться с Эвин, Ламбо и Рейнером в том, что круговая порука поддерживает важные функции группы – целостность и обеспечение потребности в поддержке. В совокупности с извлекаемыми выгодами, круговая порука понижает страх сотрудника перед опасностью и наказанием и приводит к сокрытию фактов коррупции, превышения должностных полномочий и другим коррупционным действиям вне рамок закона и этики (Ewin R.E., 1990).

Иными словами, круговая порука выполняет защитную функцию группы, поддерживает репутацию профессии полицейского и полиции как института в обществе. Данный феномен наблюдается в полиции во всех, в том числе развитых странах¹.

Вышеприведенные исследования показали, что еще одной важной функцией круговой поруки является внутригрупповой контроль, который регулирует девиантное поведение в нужном направлении и одновременно сводит к минимуму возможности внешнего контроля со стороны руководства и общественности. Устойчивость круговой поруки как нормы поведения поддерживается внутригрупповыми санкциями, вплоть до психологического и физического насилия.

Следствием коррупции и круговой поруки становится системное ограничение информационного обмена, которое действует разрушительным образом. Согласно универсальному закону функционирования систем, система сохраняет устойчивость (динамическое равновесие), когда открыто обменивается информацией с окружающей средой. В ряде зарубежных исследований было выявлено, что в полиции, как правило, очень низкий уровень внутренних сообщений о фактах коррупции, который свидетельствует о наличии круговой поруки².

Помимо индивидуальных и групповых факторов, нельзя не сказать о влиянии социально-политико-экономического контекста на возникновение девиантного поведения сотрудников ОВД: состояния аномии и терпи-

¹ Lamboo T. Police Misconduct: Accountability of Internal Investigations / T. Lamboo // International Journal of Public Sector Management. 2010. 23 (7): 613-631; Reiner R. The Politics of the Police / R. Reiner. Oxford University Press, Oxford, UK. 2010.

² Johnson R. A. Whistleblowing and the Police / R. A. Johnson // Rutgers University Journal of Law and Urban Policy. 2005. 1 (3).

мости к девиациям со стороны общества, возможностями и соблазнами-предложениями от населения и представителей бизнеса¹. По мнению Голдстайна, девальвация моральных ценностей в обществе порождает цинизм у сотрудников полиции, и полицейский начинает относиться к коррупции как к игре, где каждый хочет заполучить свою долю².

Таким образом, дескриптивные нормы приобретают более сильное влияние, чем прескриптивные (даже законы), а лояльность группе становится выше законопослушания и нравственности. Причем каждый член группы поддерживает круговую поруку независимо от того, включается он в коррупцию или нет.

Помимо индивидуальных и групповых факторов, нельзя не сказать о влиянии социально-политико-экономического контекста на возникновение девиантного поведения сотрудников ОВД: состояния аномии и терпимости к девиациям со стороны общества, возможностями и соблазнами-предложениями от населения и представителей бизнеса.

¹ Дейнека О.С. Психология превентивной политики правонарушений в экономике и бизнесе: учебное пособие / О.С. Дейнека, А.В. Забарин. Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2013; Stern M. What Makes a Policeman Go Wrong? An Ex-member of the Force Traces the Steps on Way from Law Enforcement to Violating. The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science. 1962.

² Goldstein H. Police Corruption: A Perspective on Its Nature and Control / H. Goldstein. Washington DC: Police Foundation. 1975.

ГЛАВА 2

ИЗУЧЕНИЕ ГРУППОВЫХ НОРМ И ЦЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ В ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

2.1. Организация и методы эмпирического исследования групповых норм и ценностей в служебных коллективах сотрудников органов внутренних дел

В рамках работы нами было проведено эмпирическое исследование.

Эмпирическим путем нам необходимо было решить следующие задачи:

1) провести констатирующий эксперимент по изучению особенностей групповых норм в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и особенностей личности сотрудников органов внутренних дел;

2) выявить характеристики морально-психологического состояния подразделений ОВД, в частности – уровень групповой сплоченности, удовлетворенности, напряженности и конфликтности, особенности социально-психологического климата в них;

3) выявить взаимосвязь показателей морально-психологического состояния подразделений с индивидуальными ценностями и личностными особенностями сотрудников;

4) провести сравнительный анализ групповых норм в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и личностных особенностей сотрудников в подразделениях органов внутренних дел с различными формами девиаций служебного поведения;

5) разработать комплексную программу профилактики нарушений служебного поведения, провести формирующий эксперимент по ее апробации.

6) оценить эффективность проведенных мероприятий по регуляции служебного поведения сотрудников ОВД, выработать практические рекомендации по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников ОВД.

Исследование нами проводилось в течении четырех лет, за этот период было обследовано в общей численности 2000 сотрудников на базе подразделений Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Исследование проведено в четыре этапа, на каждом из которых решалась соответствующая эмпирическая задача:

1 этап (проведение констатирующего эксперимента):

– изучение особенностей групповых норм в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и особенностей личности сотрудников органов внутренних дел;

– выявление связи показателей морально-психологического состояния подразделений с индивидуальными ценностями и личностными особенностями сотрудников.

2 этап – проведение сравнительного анализа групповых норм и ценностей в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и личностных особенностей сотрудников в подразделениях органов внутренних дел с различными формами девиаций служебного поведения.

3 этап – разработка комплексной программы профилактики нарушений служебного поведения и проведение формирующего эксперимента по ее апробации.

4 этап – оценка эффективности проведенных мероприятий по регуляции служебного поведения сотрудников ОВД, выработка практических рекомендаций по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

На первом этапе для исследования ценностных суждений и ориентаций сотрудников избрана методика Ш. Шварца¹. Она дает возможность построить профиль ценностей личности на основании 40 описаний человека, характеризующих 10 типов ценностей, также выделить ядро и периферию ценностей в соответствии с их значимостью для человека.

Приведем описание характеристик этих типов ценностей:

1. **Власть** – достижение социального статуса или престижа, контроля или доминирования над людьми и средствами (авторитет, богатство, социальная власть, сохранение своего общественного имиджа, общественное признание).

2. **Достижение** – личный успех через проявление компетентности в соответствии с социальными стандартами. Проявление социальной компе-

¹ Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: Концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. Санкт-Петербург, 2004. С. 72.

тентности в условиях доминирующих культурных стандартов влечет за собой социальное одобрение.

3. **Гедонизм** – наслаждение или чувственное удовольствие (удовольствия, наслаждение жизнью).

4. **Стимуляция** – стремление к новизне и глубоким переживаниям.

5. **Самостоятельность** – самостоятельность мышления и выбора способов действия, в творчестве и исследовательской активности.

6. **Универсализм** – понимание, терпимость, защита благополучия всех людей и природы.

7. **Доброта** – сохранение благополучия людей, с которыми индивид находится в личных контактах (полезность, лояльность, снисходительность, честность, ответственность, дружба, зрелая любовь).

8. **Традиции** – уважение, принятие обычаев и идей, которые существуют в культуре (уважение традиций, смирение, благочестие, принятие своей участи, умеренность) и следование им.

9. **Конформность** – сдерживание и предотвращение действий, а также склонностей и побуждений к действиям, которые могут причинить вред другим или не соответствуют социальным ожиданиям.

10. **Безопасность** для других людей и себя, гармония, стабильность общества и взаимоотношений.

Динамические отношения между ценностями, а также возможные несогласования ценностей интерпретируются в русле концепции организации системы ценностей Шварца и теории аномии Мертона, согласно обобщенной схеме конфликтности и совместимости между ценностными типами, образующими *теоретическую структуру системы ценностей* (см. рис. 1). Конкурирующие ценностные типы расходятся в противоположные направления из центра, дополнительные типы располагаются по степени близости, образуя круг¹.

¹ Schwartz S. H. & Bardi A. Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective // Journal of Cross Cultural Psychology / S. H. Schwartz, A. Bardi. 2001. 32. P. 268-290.



Рис. 1. Схема совместимости и конфликтности ценностных типов по Шварцу

На данном этапе также проведена диагностика с применением следующих методик.

Для выявления склонности к нарушению установленных норм, правил в ситуациях, сопряженных с неопределенностью и требующих быстрого принятия решения, использована *методика А.М. Шуберт¹ «Диагностика склонности к риску»*. Рекомендуется при подборе лиц, пригодных для работы в условиях, связанных с риском, может быть использована с целью прогнозирования деятельности сотрудников ОВД. Риск понимается как действие наудачу в надежде на счастливый исход или как возможная опасность, как действие, совершаемое в условиях неопределенности.

Тест состоит из 25 вопросов, на каждый из которых предлагается дать один из пяти предлагаемых вариантов ответов: от полного согласия до уверенного «нет». Результат анкетирования определяется согласно набранным

¹ Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебное пособие. Самара: ИД «БАХРАТ», 1999. С. 168.

баллам, на основании которых выносится заключение о склонности человека к рискованному поведению. Обследование может проводиться как индивидуально, так и в группе. Высокая готовность к риску сопровождается низкой мотивацией к избеганию неудач (защите). Готовность к риску достоверно связана прямо пропорционально числу допущенных ошибок. Общая оценка теста дается по непрерывной шкале как отклонение от среднего значения. Положительные ответы, свидетельствуют о склонности к риску.

Для выявления уровня ответственности за нарушение норм в профессиональной сфере, области межличностных взаимодействий и семейных отношений использован тест-опросник субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (в адаптации Е.Ф. Бажина, С.А. Голынкиной, А.М. Эткинды)¹.

Данная методика предполагает, что направленность субъективного контроля у одного и того же человека в различных ситуациях может варьироваться, т.е. человек приписывает ответственность за результаты своей деятельности внешним силам (случаю, другим людям), либо собственным способностям и усилиям. Поэтому в опросник включен ряд показателей (шкал), измеряющих локус контроля в различных жизненных сферах.

1. **Шкала общей интернальности (Ио).** Высокий показатель по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля в любых значимых ситуациях. Низкий показатель соответствует низкому уровню субъективного контроля.

2. **Шкала интернальности в области достижений (Ид).** Высокие показатели по этой шкале соответствуют высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Низкие показатели

по шкале свидетельствуют о том, что человек приписывает свои успехи, достижения и радости внешним обстоятельствам – везению, счастливому случаю, судьбе или помощи других людей.

3. **Шкала интернальности в области неудач (Ин).** Высокие показатели по этой шкале говорят о развитом чувстве субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в тен-

¹ Ксенофонтова Е. Г. Исследование локализации контроля личности – новая версия методики «Уровень субъективного контроля» / Е. Г. Ксенофонтова // Психологический журнал, 1999. Том 20. № 2.

денции обвинять самого себя в разнообразных неудачах, неприятностях и страданиях. Низкие показатели Ин свидетельствуют о том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

4. **Шкала интернальности в семейных отношениях (Ис).** Высокие показатели означают, что человек считает себя ответственным за события в своей семейной жизни. Низкий Ис указывает на то, что субъект считаете себя, а членов семьи причиной значимых ситуаций.

5. **Шкала интернальности в служебных отношениях (Ип).** Высокий Ип свидетельствует о том, что человек считает свои действия важным фактором в организации собственной служебной деятельности, в складывающихся отношениях в коллективе, в своем продвижении и т.д. Низкий Ип указывает на то, что испытуемый склонен приписывать более важное значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению/невезению.

6. **Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).** Высокий показатель говорит о том, что человек считает себя в силах контролировать свои неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию и т.д. Низкий Им, напротив, указывает на то, что он может активно формировать свой круг общения и склонен считать свои межличностные отношения результатом активности партнеров.

7. **Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).** Высокие показатели Из свидетельствуют о том, что человек считает себя во многом ответственным за свое здоровье. Человек с низким Из считает здоровье и болезнь результатом случая и надеется на то, что выздоровление придет в результате действия других людей, прежде всего врачей.

Методика «Незаконченные предложения»¹ была разработана Джозефом М. Саксом и С. Леви в 1950 годах (Sacks sentence completion test, SSCT), относится к проективной диагностике, является вариацией техники словесных ассоциаций. Методика апробирована Г.Г. Румянцевым (1969), показавшим ее эффективность для проведения реабилитационных мероприятий.

Отвечая на исходный неоднозначный и неопределенный стимул, испытуемый дает информацию, касающуюся его собственной личности, то есть он

¹ Пахомов А. П. Методика «Незаконченные предложения» Сакса-Леви как учебное пособие / А. П. Пахомов // Экспериментальная психология. 2012. Том 5. № 4. С. 99 – 116.

проецирует себя в свои ответы. Методика Сакса Леви позволяет выявить признаки внутриличностных и межличностных конфликтов, нарушение отношений личности, характер которых может затем уточняться в индивидуальной беседе. Для каждой группы предложений выводится характеристика, определяющая данную систему отношений как положительную, отрицательную или безразличную.

Методика «Незаконченные предложения» позволяет выявить осознаваемые и неосознаваемые установки человека, показывает его отношение к родителям, семье, к представителям своего и противоположного пола, к вышестоящим по служебному положению и подчиненным, к своим страхам и опасениям, к чувству вины, к прошлому и будущему, к жизненным целям. Все предложения теста можно объединить несколько групп, отражающих отношение личности к семье, межличностным отношениям, отношениям между мужчиной и женщиной и самовосприятию. Нами были выделены следующие интересующие в рамках исследования группы: «отношение к себе», «нереализованные возможности», «отношение к подчиненным», «отношение к будущему», «страхи и опасения», «отношение к сотрудникам».

В ходе эмпирического исследования были изучены характеристики морально-психологического состояния:

- общая удовлетворённость социально-психологическим климатом подразделения;
- количественный показатель нарушений дисциплины за год на единицу личного состава;
- количественный показатель законности за год на единицу личного состава;
- количественный показатель сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, на единицу личного состава в текущем году;
- рейтинг подразделения по эффективности служебной деятельности, измерившийся как характеристика сравнения с другими подразделениями (от 1 (лучший) до 14 (худший)).

Морально-психологическое состояние сотрудников ОВД и социально-психологический климат в служебных коллективах изучались с помощью

автоматизированной программы диагностики «Мониторинг»¹ (М.И. Марьин, рекомендована к применению ДГСК МВД России письмо от 16 декабря 2015 г. № 21/7/13327), которая дает возможность достоверно и релевантно выявить не только уровень сплоченности сотрудников, их удовлетворенности своей профессиональной деятельностью; уровень психологической напряженности и конфликтности между сотрудниками, взаимности и экспансии между существующими группами; но и оценить деловые и эмоциональные отношения сотрудников к руководителю и между собой; состояние социально-психологического климата в целом; выделить сотрудников, составляющих ядро коллектива, т.е. определить лиц, которые могут выступить в роли антилидеров и инициаторов нарушений групповых норм в сложных ситуациях и т.д.

Тем самым «Мониторинг» позволил выявить феномены, сопутствующие конфликту групповых норм и ценностей, а также единство в целом служебного коллектива как группы (через групповую сплоченность).

На втором этапе констатирующего эксперимента предполагалось проведение сравнительного анализа групповых норм и ценностей в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и личностных особенностей сотрудников в подразделениях органов внутренних дел с различными формами девиаций служебного поведения.

Из генеральной совокупности (N=2000) выделены 5 подгрупп, в которых систематически неоднократно фиксировались нарушения групповых норм служебной дисциплины (группы повышенного психолого-педагогического внимания (ГППВ):

- 1) допустившие нарушения законности;
- 2) склонные к аддиктивному поведению;
- 3) допустившие нарушения регламента служебного времени;
- 4) совершившие дорожно-транспортные происшествия (ДТП) по своей вине;
- 5) совершившие противоправные действия коррупционной направленности.

¹ Марьин М. И. Методика социально-психологического мониторинга служебных коллективов органов внутренних дел. Психолого-педагогические технологии в правоохранительной деятельности: матер. всерос. науч.-практ. конф. / М. И. Марьин. Санкт-Петербург, 2013.

Остальная часть генеральной совокупности рассматривалась как контрольная группа.

Сравнительный анализ структуры ценностей и уровня субъективного контроля, а также склонности к риску проводились путем сопоставления стандартизованных оценок в стенах. Корреляционный анализ применен для выявления связи между характеристиками системы ценностей и норм групп с девиациями служебного поведения и генеральной совокупности, а также для связи центральных тенденций уровня ответственности указанных групп (2000 сотрудников ОВД).

На третьем этапе осуществлялась разработка комплексной программы профилактики нарушений служебного поведения, проведение формирующего эксперимента по ее апробации.

Целью формирующего эксперимента являлась реализация разработанной Комплексной программы по профилактике нарушений служебного поведения сотрудников ОВД и проверка ее эффективности.

Экспериментальная гипотеза сформулирована в виде предположения о том, что реализация Комплексной программы способствует повышению эффективности служебной деятельности подразделений ОВД, а также определены рамки взаимодействия руководителей, психологов и других должностных лиц по профилактике нарушений служебного поведения сотрудников ОВД, что в свою очередь, приведет к снижению показателей нарушений служебного поведения и укреплению служебной дисциплины в целом.

Выборка участников формирующего эксперимента составила 236 сотрудников. Экспериментальная и контрольная группы сформированы методом рандомизации участников на две группы I группа 131 чел. II группа 105 чел. Средний возраст респондентов составил $34 \pm 2,8$ лет. Продолжительность эксперимента составила один год.

В соответствии с экспериментальным планом выполнено первоначальное и контрольное тестирования в контрольной и экспериментальной группах. Экспериментально-психологическое обследование проводилось с использованием методики Ш. Шварца.

Первое обследование проводилось в 2017 году, сравнивались показатели шкал методики Ш. Шварца между группами. Второе обследование – в 2018 году после проведения разработанной и внедренной комплексной программы профилактики нарушений служебной дисциплины, сравнивались

межгрупповые показатели в 2018 г. и динамика результатов теста Ш. Шварца внутри групп за период с 2017 по 2018 г. Статистическая обработка результатов исследования проведена с использованием статистического пакета SPSS 22.0. При сравнении независимых групп применяли парный критерий Стьюдента.

В свою очередь в рамках формирующего эксперимента сравнивалась динамика за 2017-2018 гг. показателей нарушений дисциплины и законности и численности сотрудников НППВ (в абсолютных значениях). Проверка гипотезы осуществлялась простейшим статистическим методом расчёта Фи-коэффициента для четырёхклеточных таблиц сопряжённости (аналог «Углового преобразования Фишера»).

На четвертом этапе осуществлялась оценка эффективности проведенных мероприятий по регуляции служебного поведения сотрудников ОВД, выработка практических рекомендаций по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников ОВД.

Таким образом разработанный методический замысел констатирующего и формирующего экспериментов позволил решить следующие взаимосвязанные задачи:

- обоснование содержания Комплексной программы профилактики нарушений служебного поведения сотрудников ОВД;
- определение экспериментального плана исследования;
- определение выборки исследования (контрольной и экспериментальной групп);
- планирование этапов формирующего эксперимента;
- подведение итогов исследования, включающее интерпретацию результатов, формулировку предложений и рекомендаций;
- обоснование психодиагностических методик оценки групповых норм в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и особенностей личности сотрудников органов внутренних дел, а также выявление характеристик морально-психологического состояния подразделений ОВД;
- разработка основных направлений Комплексной программы по профилактике нарушений служебного поведения сотрудников ОВД, определение критериев оценки эффективности проведенных мероприятий.

2.2. Взаимосвязь групповых норм и ценностей с показателями морально-психологического состояния сотрудников органов внутренних дел и социально-психологическими особенностями личности

В ходе констатирующего эксперимента были изучены взаимосвязи характеристик морально-психологического состояния, эффективности служебной деятельности органов и подразделений внутренних дел с индивидуально-психологическими переменными – психометрическими данными сотрудников подразделений ОВД.

Подобного рода связи особенно ярко проявляются, если принимать к рассмотрению контрастные по значимым признакам (имеющие наиболее выраженные отличия) группы. Для этого выделялись подразделения, отличавшиеся наибольшим и наименьшим значением следующих (группирующих) **показателей**:

Общая удовлетворённость социально-психологическим климатом (далее – «СПК») подразделения, измеряемая в процентной шкале;

Количество нарушений дисциплины за год на единицу личного состава («Дисциплина»);

Количество нарушений законности за год на единицу личного состава («Законность»);

Число сотрудников, нуждающихся в повышенном психолого-педагогическом внимании, на единицу личного состава в текущем году (далее – «Сотрудники НПППВ»);

Рейтинг подразделения по эффективности служебной деятельности, измерявшийся как характеристика сравнения с другими подразделениями, включая не имевшие никакого отношения к нашему исследованию, и принимавший у обследованных подразделений значения от 1 (лучший) до 14 (худший) (далее – «Рейтинг подразделения»).

Контрастные по указанным группирующим показателям группы сравнивались по всем психометрическим показателям с применением Т-критерия Стьюдента для несвязанных выборок. Во всех случаях набор подразделений с более благоприятными значениями группирующей переменной именовался «*Группа 1*», с менее благоприятными – «*Группа 2*». Результаты представлены в нижеследующих таблицах (см. табл. 2-6).

Таблица 2

Группирующая переменная 1: «СПК»
Различие психометрических показателей в подразделениях ОВД
в зависимости от уровня социально-психологического климата

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
Локус контроля	Интернальность общая	6,36	5,73	2,21	2,31	2,960	0,003
	Интернальность в профдеятельности	6,43	5,71	2,03	2,20	3,619	0,0001
	Интернальность в межличн. общении	4,92	5,24	2,42	2,20	- 1,448	0,148
	Готовность к деятельности	4,64	5,01	2,15	2,19	- 1,794	0,073
	Интернальность в семейных отношениях	4,44	5,02	2,35	2,11	- 2,733	0,007
	Интернальность здоровья	5,01	4,98	1,79	1,64	0,195	0,846
	Интернальность достижений	6,84	6,05	1,88	2,05	4,256	0,000
	Интернальность неудач	6,44	5,54	2,03	2,20	4,498	0,000
Опросник ОР	Готовность к риску	4,00	4,18	2,21	2,41	- 0,829	0,408
Опросник Шварца	Конформность	5,78	5,24	2,50	2,31	2,375	0,018
	Традиции	5,89	5,24	2,41	2,25	2,940	0,003
	Доброта	6,12	5,52	2,29	2,42	2,721	0,007
	Универсализм	4,86	5,00	1,97	2,01	- 0,724	0,469
	Самостоятельность	4,99	4,71	1,85	1,95	1,582	0,114
	Стимуляция	4,00	3,94	2,23	2,21	0,285	0,776
	Гедонизм	4,37	4,49	2,33	2,22	- 0,553	0,581
	Достижения	5,15	4,71	2,06	2,18	2,225	0,027
	Власть	4,38	4,50	2,21	2,26	- 0,588	0,557
	Безопасность	6,03	5,41	2,55	2,41	2,614	0,009
Атипичность ответов	2,91	3,65	2,16	2,63	- 3,278	0,001	
Незаконченные предложения	Отношение к себе	2,06	2,49	3,78	3,34	- 1,274	0,203
	Нереализованные возможности	2,77	3,87	3,74	3,10	- 3,364	0,001
	Отношение к подчиненным	4,60	3,67	3,45	2,99	3,069	0,002
	Отношение к будущему	3,19	3,86	3,23	2,72	- 2,377	0,018
	Страхи и опасения	4,04	3,43	3,53	2,81	2,035	0,042
	Отношение к сотрудникам	6,07	4,34	3,46	3,48	5,284	0,000

Одновременно благоприятным образом воздействует на СПК приверженность таким ценностям, как «конформность», «традиции», «доб-

рота», «достижения» и «безопасность»; в целом это способствует проявлению в поведении таких качеств, как уступчивость, «сговорчивость», доброжелательность, осторожность и деловитость. Сотрудникам подразделений с более благоприятным СПК свойственно несколько более кооперативное отношение к участию в исследовании (ниже значения «атипичности ответов»).

По методике «Незаконченные предложения» в подразделениях с более благоприятным СПК выявляется более высокий уровень показателей «отношение к подчиненным», «страхи и опасения» и «отношение к сотрудникам», и более низкий – показателей «нереализованные возможности» и «отношение к будущему».

Таблица 3

Группирующая переменная 2: «Дисциплина»
Различие психометрических показателей в подразделениях ОВД
в зависимости от уровня нарушений дисциплины

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
Локус контроля	Интернальность общая	5,98	5,96	2,08	2,19	0,115	0,909
	Интернальность в профдеятельности	5,91	5,87	2,07	2,19	0,211	0,833
	Интернальность в межличн. общении	5,05	5,44	2,25	2,18	-1,999	0,046
	Готовность к деятельности	4,82	5,41	2,06	2,17	-3,145	0,002
	Интернальность в семейных отношениях	4,79	5,06	2,19	2,19	-1,436	0,152
	Интернальность здоровья	5,07	5,01	1,98	1,85	0,348	0,728
	Интернальность достижений	6,27	6,41	2,08	1,83	-0,810	0,418
	Интернальность неудач	5,75	5,85	2,18	2,16	-0,524	0,601
Опросник ОР	Готовность к риску	4,45	4,35	2,31	2,41	0,482	0,630
Опросник Шварца	Конформность	5,42	5,19	2,37	2,40	1,084	0,279
	Традиции	5,50	5,11	2,31	2,29	1,893	0,059
	Доброта	5,72	5,57	2,24	2,36	0,707	0,480
	Универсализм	4,75	5,19	2,05	2,07	-2,458	0,014
	Самостоятельность	4,93	4,84	2,10	1,90	0,513	0,608
	Стимуляция	4,12	4,30	2,30	2,24	-0,915	0,361
	Гедонизм	4,53	4,95	2,35	2,26	-2,058	0,040
	Достижения	4,88	5,22	2,20	2,15	-1,747	0,081
	Власть	4,65	4,83	2,33	2,38	-0,891	0,373
	Безопасность	5,39	5,41	2,51	2,51	-0,052	0,959

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
	Атипичность ответов	3,41	3,21	2,34	2,39	0,955	0,340
Незаконченные предложения	Отношение к себе	2,28	3,21	3,63	3,81	-2,816	0,005
	Нереализованные возможности	3,43	4,21	3,42	3,55	-2,524	0,012
	Отношение к подчиненным	4,00	4,09	3,21	3,42	-0,315	0,753
	Отношение к будущему	3,91	4,28	2,96	3,20	-1,348	0,178
	Страхи и опасения	2,40	3,40	3,68	2,84	-3,472	0,001
	Отношение к сотрудникам	5,29	5,13	3,36	3,71	0,523	0,601

У сотрудников подразделений ОВД с более низким уровнем зарегистрированных нарушений дисциплины значимо ниже выраженность черт «интернальность в межличностном общении» и «готовность к деятельности». Вероятно, они способствуют проявлению в поведении некоторого «своеволия», способствующего более высокой вероятности получения дисциплинарных взысканий, то же можно сказать о приверженности ценностям «универсализм» и «гедонизм», несмотря на социально-позитивный в целом смысл первой из них.

По методике «Незаконченные предложения» в подразделениях с более высоким уровнем дисциплины выявляются более низкие значения показателей «отношение к себе», «нереализованные возможности» и «страхи и опасения»; из последних двух первый связан как с благоприятным СПК, так и уровнем дисциплинированности одинаковым образом (отрицательно), у последнего же проявляются связи противоположного характера: положительная – с СПК и отрицательная – с дисциплинированностью.

Таблица 4

Группирующая переменная 3: «Законность»
Различие психометрических показателей в подразделениях ОВД
в зависимости от уровня нарушений законности

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
Локус контроля	Интернальность общая	6,12	6,08	2,08	2,51	0,258	0,797
	Интернальность в профдеятельности	5,91	5,95	2,30	2,28	-0,202	0,840
	Интернальность в межличн. общении	4,58	5,26	2,20	2,52	-3,752	0,000
	Готовность к деятельности	4,69	5,04	2,11	2,38	-2,043	0,041

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
	Интернальность в семейных отношениях	4,54	4,98	2,24	2,51	-2,421	0,016
	Интернальность здоровья	5,05	5,02	1,81	1,98	0,232	0,817
	Интернальность достижений	6,29	6,62	2,13	2,05	-2,038	0,042
	Интернальность неудач	5,87	6,20	2,23	2,22	-1,966	0,050
	Опросник ОР	Готовность к риску	4,40	4,76	2,41	2,48	-1,972
Опросник Шварца	Конформность	5,65	5,35	2,56	2,59	1,525	0,128
	Традиции	5,68	5,60	2,39	2,39	0,395	0,693
	Доброта	5,88	5,82	2,35	2,52	0,318	0,751
	Универсализм	4,88	4,96	2,03	2,08	-0,487	0,627
	Самостоятельность	4,90	5,02	2,01	1,86	-0,855	0,393
	Стимуляция	4,08	4,63	2,31	2,46	-2,999	0,003
	Гедонизм	4,50	4,87	2,41	2,56	-1,956	0,051
	Достижения	4,89	5,12	2,05	2,18	-1,471	0,142
	Власть	4,50	5,04	2,36	2,55	-2,917	0,004
	Безопасность	5,65	5,49	2,62	2,64	0,803	0,422
	Атипичность ответов	3,40	2,94	2,51	1,90	2,757	0,006
Незаконченные предложения	Отношение к себе	2,25	3,38	3,94	4,10	-3,713	0,000
	Нереализованные возможности	2,90	4,23	3,68	3,82	-4,685	0,000
	Отношение к подчиненным	4,10	3,72	3,17	3,33	1,544	0,123
	Отношение к будущему	3,38	4,08	3,19	3,23	-2,889	0,004
	Страхи и опасения	3,61	3,08	3,88	3,36	1,925	0,055
	Отношение к сотрудникам	5,36	4,74	3,56	4,02	2,151	0,032

У группы с более высоким уровнем нарушений законности (группа 2) одновременно проявляется более высокий уровень «интернальности в межличностном общении, в семейных отношениях, в области достижений и неудач» также у них выше показатели «готовность к риску», приверженность ценностям «стимуляция» (поиск впечатлений, приключений), «власть» и на уровне тенденции – «гедонизм». Всё перечисленное вместе указывает, видимо, на связь совершения правонарушений с установкой на действия по своему усмотрению, преследуя лично поставленные цели и ориентируясь на удовлетворение интересов себя самого и своей семьи. В то же время сотрудники подразделений, где правонарушений выявлено

меньше (группа 1), очевидно, относительно чаще предпочитают «сидеть тихо» и в принятии важных решений опираться прежде всего на начальствующих и авторитетных лиц; более высокие значения «*атипичности ответов*» могут быть связаны с тестовым поведением некоторой части обследуемых, не придающих значения результатам исследования лично для себя, а также с меньшим желанием выставить себя в лучшем свете.

По методике «Незаконченные предложения» в подразделениях с меньшим числом нарушений законности выявляются более низкие значения показателей «*отношение к себе*» и «*нереализованные возможности*», как и в подразделениях с более высоким уровнем дисциплины (предыдущее сравнение); показатель «*страхи и опасения*», напротив, выше, но на уровне тенденции; показатели «*отношение к будущему*» и «*отношение к сотрудникам*» связаны с принадлежностью к группе с меньшим числом нарушений законности противоположным образом (соответственно отрицательно и положительно), как и в случае принадлежности к подразделениям с более благоприятным СПК.

В подразделениях с меньшей долей сотрудников НПППВ для обследуемых характерен значимо более высокий уровень как «*общей интернальности, так и в области достижений, неудач и профдеятельности*» напротив, значимо ниже «*интернальность в межличностном общении, в семейных отношениях*» и «*готовность к деятельности*». В сравнении с отличиями группы с более редкими нарушениями законности результат частично сходен (в показателях, имеющих значимо меньшие значения), частично противоположен (в показателях «*интернальности достижений и неудач*»). В целом характер различий между группами по шкалам методики «Локус контроля» близок к тому, что выявлялось при сравнении групп с различным уровнем благоприятного СПК и дисциплины.

Таблица 5

Группирующая переменная 4: «Сотрудники НПППВ»
Различие психометрических показателей в подразделениях ОВД
в зависимости от количества сотрудников НПППВ

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
Локус контроля	Интернальность общая	6,24	5,81	2,38	2,00	2,275	0,023
	Интернальность в профдеятельности	6,26	5,73	2,12	2,12	2,955	0,003
	Интернальность	5,07	5,48	2,46	1,89	- 2,159	0,031

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
	в межличн. общении						
	Готовность к деятельности	4,83	5,43	2,23	1,96	- 3,328	0,001
	Интернальность в семейных отношениях	4,72	5,13	2,43	1,90	- 2,202	0,028
	Интернальность здоровья	5,03	5,07	1,84	1,59	- 0,269	0,788
	Интернальность достижений	6,65	6,02	1,98	1,82	3,870	0,000
	Интернальность неудач	6,27	5,43	2,12	2,01	4,838	0,000
Опросник ОР	Готовность к риску	4,28	3,89	2,35	2,18	2,022	0,044
Опросник Шварца	Конформность	5,71	5,09	2,47	2,19	3,136	0,002
	Традиции	5,75	4,86	2,33	2,12	4,698	0,000
	Доброта	6,03	5,37	2,33	2,30	3,403	0,001
	Универсализм	4,89	5,17	2,00	2,06	- 1,592	0,112
	Самостоятельность	4,99	4,68	1,86	1,98	1,960	0,050
	Стимуляция	4,18	3,83	2,31	2,02	1,849	0,065
	Гедонизм	4,53	4,58	2,42	2,08	- 0,290	0,772
	Достижения	5,13	4,85	2,11	2,17	1,581	0,115
	Власть	4,61	4,41	2,33	2,19	1,011	0,313
	Безопасность	5,81	5,35	2,56	2,31	2,218	0,027
	Атипичность ответов	2,91	3,79	2,08	2,82	- 4,323	0,000
Незаконченные предложения	Отношение к себе	2,52	2,77	3,88	3,28	- 0,786	0,432
	Нереализованные возможности	3,32	4,06	3,81	3,10	- 2,506	0,012
	Отношение к подчиненным	4,31	4,13	3,42	3,19	0,662	0,508
	Отношение к будущему	3,52	4,29	3,21	2,93	- 2,948	0,003
	Страхи и опасения	3,55	3,49	3,60	2,39	0,232	0,817
	Отношение к сотрудникам	5,64	5,04	3,77	3,41	1,937	0,053

Для сотрудников подразделений с меньшей долей сотрудников НППВ, как и более благоприятным СПК, характерна более высокая степень приверженности таким ценностям, как «конформность», «традиции», «доброта» и «безопасность»; несколько выше (на уровне тенденции) также показатель ценности «самостоятельность».

При этом показатель «готовность к риску» у группы меньшей долей сотрудников НППВ имеет значимо более высокие значения; это, возможно, связано с их меньшей невротизированностью и большей готовностью действовать в служебных ситуациях, связанных с опасностью, однако

результат противоположен тому, что наблюдалось при сравнении групп с разным уровнем соблюдения законности (там, где меньше нарушений законности, готовность к риску ниже).

По методике «Незаконченные предложения» при меньшей доле сотрудников НПППВ выявляются более низкие значения показателей «*нереализованные возможности*» и «*отношение к будущему*», как и в подразделениях с меньшим числом нарушений законности.

При более высоком рейтинге (меньшие значения соответствующего показателя) для сотрудников подразделения характерен более высокий уровень *общей интернальности* и более низкий – *интернальности в семейных отношениях*, что сходно с результатами предыдущих сравнений, кроме сравнения групп с разным уровнем нарушений законности.

В подразделениях с более высоким рейтингом значимо ниже «*готовность к риску*», приверженности ценностям «*стимуляция*» и «*власть*» (то же самое в предыдущих сравнениях было характерно для группы с меньшим количеством нарушений законности), ниже также показатель ценности «*достижения*», что противоположно результату, характерному для подразделений с более благоприятным СПК. На уровне тенденции в подразделениях с более высоким рейтингом также выше ценность «*доброты*», и ниже – «*гедонизма*».

Таблица 6

Группирующая переменная 5: «Рейтинг подразделения»

Различие психометрических показателей

в зависимости от уровня эффективности деятельности подразделений ОВД

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
Локус контроля	Интернальность общая	6,17	5,82	1,95	2,40	2,015	0,044
	Интернальность в профдеятельности	6,01	5,74	2,06	2,39	1,482	0,139
	Интернальность в межличн. общении	4,78	5,00	2,21	2,43	- 1,218	0,224
	Готовность к деятельности	4,66	4,92	2,04	2,28	- 1,529	0,127
	Интернальность в семейных отношениях	4,45	4,98	2,27	2,34	- 2,896	0,004
	Интернальность здоровья	5,08	4,95	1,81	1,83	0,852	0,395
	Интернальность достижений	6,25	6,41	2,07	2,09	- 0,974	0,330
	Интернальность неудач	5,74	6,02	2,14	2,26	- 1,560	0,119

Методика	Шкала	Ср.зн.	Ср.зн.	Ст.откл.	Ст.откл.	t-value	p
		Гр. 1	Гр. 2	Гр.1	Гр. 2		
Опросник ОР	Готовность к риску	4,23	4,62	2,27	2,44	- 2,076	0,038
Опросник Шварца	Конформность	5,58	5,30	2,40	2,59	1,410	0,159
	Традиции	5,55	5,55	2,30	2,43	- 0,028	0,977
	Доброта	5,97	5,65	2,15	2,55	1,698	0,090
	Универсализм	4,87	4,87	1,94	2,09	0,003	0,998
	Самостоятельность	4,85	4,91	1,98	1,94	- 0,334	0,739
	Стимуляция	3,96	4,41	2,22	2,41	- 2,416	0,016
	Гедонизм	4,37	4,71	2,34	2,47	- 1,765	0,078
	Достижения	4,65	5,07	2,11	2,12	- 2,530	0,012
	Власть	4,20	4,96	2,20	2,51	- 4,002	0,000
	Безопасность	5,50	5,54	2,57	2,59	- 0,226	0,821
	Атипичность ответов	3,47	3,29	2,53	2,35	0,957	0,339
Незаконченные предложения	Отношение к себе	2,11	3,09	3,68	4,00	- 3,191	0,001
	Нереализованные возможности	2,82	3,99	3,34	3,84	- 4,027	0,000
	Отношение к подчиненным	4,22	3,71	3,09	3,28	2,017	0,044
	Отношение к будущему	3,47	3,96	2,97	3,18	- 2,007	0,045
	Страхи и опасения	2,71	3,48	4,15	3,23	- 2,719	0,007
	Отношение к сотрудникам	5,44	4,72	3,45	3,81	2,482	0,013

Итак, личностные качества и ценности сотрудников ОВД, с одной стороны, и морально-психологическое состояние и эффективность деятельности подразделений ОВД, с другой, имеют взаимное влияние.

По результатам интеркорреляции показатели морально-психологического состояния и основные показатели деятельности ОВД связаны между собой вполне закономерным образом в соответствии с их позитивным или негативным смыслом. Особенно высокие корреляции (выше 0,8) выявлены между показателями «конфликтности» и «напряженности», «удовлетворенности» и «сплоченности».

Показатель рейтинга подразделения, имеющий негативный смысл (чем больше значение, тем ниже оценивается подразделение) значимо коррелирует со всеми показателями СПК: *положительно* – с долей лиц, удовлетворенных СПК, удовлетворенности и сплоченности, *отрицательно* – с конфликтностью и напряженностью. Значимых связей рейтинга с количеством членов ГППВ, а также нарушений дисциплины и законности не обнаруживается.

Количество нарушений дисциплины *значимо отрицательно* связано со сплоченностью, *положительно* – с напряженностью (на уровне тенденции) и количеством сотрудников НПППВ. Кроме того, показатель напряженности связан с количеством сотрудников, нуждающихся в ПППВ также *значимо положительно*.

Выявленные ранее «ценностные наборы» обнаруживают связи противоположного характера с другими личностными переменными. Ценности «конформность», «традиции», «доброта» и «безопасность» связаны положительно с «интернальностью общей, в области достижений, неудач и в профессиональной деятельности», а отрицательно – с «готовностью к деятельности» (которую можно считать близкой по смыслу к таким бытовым качествам, как «своеволие» и «упрямство»), «интернальностью в межличностном общении и семейных отношениях». Ровно противоположным образом с показателями «интернальности и отношения к риску» коррелируют шкалы ценностей «стимуляция», «гедонизм» и «власть» (антагонистический ценностный набор). «Интернальность здоровья» фактически обнаруживает нейтральность в отношении связи с ценностными ориентациями (корреляции малы по абсолютным значениям), хотя положительную связь с ценностью Безопасность и можно было бы считать закономерной.

В целом проведённый корреляционный анализ показывает довольно отчётливое выделение среди изучаемых показателей двух групп, находящихся в антагонистическом отношении между собой.

Первая группа считается преимущественно негативно влияющей на СПК, состояние дисциплины и отчасти – рейтинг успешности подразделений (с учётом ранее изученных психометрических отличий между членами коллективов, характеризующихся разными особенностями социально-психологического климата и служебного поведения сотрудников). В данную группу показателей входят: «интернальность в межличностном общении и семейных отношениях», «готовность к деятельности»; «готовность к риску»; ценности: «стимуляция», «гедонизм» и «власть».

Вторая, отрицательным образом связанная с первой, группа показателей включает: «интернальность общая, в области профдеятельности, достижений и неудач»; ценности: «конформность», «традиции», «доброта» и «безопасность».

Проведенный корреляционный анализ показал, что имеются значимые различия между внешними показателями и особенностями системы ценностей в служебных коллективах ОВД. Для проверки степени надежности выбранных нами психодиагностических методик была проведена интеркорреляция шкал всех используемых методик, тем самым была подтверждена высокая корреляционная взаимозависимость методик и их высокая прогностичность.

2.3. Характеристики групповых норм и ценностей сотрудников органов внутренних дел в служебных коллективах с разными формами девиантного поведения

Данный этап констатирующего эксперимента предполагал проведение сравнительного анализа групповых норм и ценностей в подразделениях органов внутренних дел, индивидуальных ценностей и личностных особенностей сотрудников в подразделениях органов внутренних дел с различными формами девиаций служебного поведения.

Из генеральной совокупности (N=2000) выделены 5 подгрупп, в которых систематически неоднократно фиксировались нарушения групповых норм служебной дисциплины (группы повышенного психолого-педагогического внимания (ГППВ): 1) допустившие нарушения законности; 2) склонные к аддиктивному поведению; 3) допустившие нарушения регламента служебного времени; 4) совершившие дорожно-транспортные происшествия (ДТП) по своей вине; 5) совершившие противоправные действия коррупционной направленности. Остальная часть генеральной совокупности рассматривалась как контрольная группа.

Сравнительный анализ структуры ценностей и уровня субъективного контроля, а также склонности к риску проводились путем сопоставления стандартизованных оценок в стенах. Корреляционный анализ применен для выявления связи между характеристиками системы ценностей и норм групп с девиациями служебного поведения и генеральной совокупности, а также для связи центральных тенденций уровня ответственности указанных групп (2000 сотрудников ОВД).

С помощью аппаратно-программного психодиагностического комплекса «Мультипсихометр» мы определили по тесту Ш. Шварца, что яд-

ром системы ценностей у полицейских I группы (допустивших нарушения законности) являются *убеждение в безопасности и гедонизм*, а такие ценности как: *власть, самостоятельность, доброта, достижения, стимуляция* имели периферический статус *консерватизм* указывал на низкую склонность к риску, преобладающее убеждение в безопасности, стабильность взаимоотношений, стремление к удовольствию, вероятно, что неоднократные нарушения норм законности у полицейских I группы сложились под влиянием убеждения в их вседозволенности и безнаказанности (см. рис. 2).

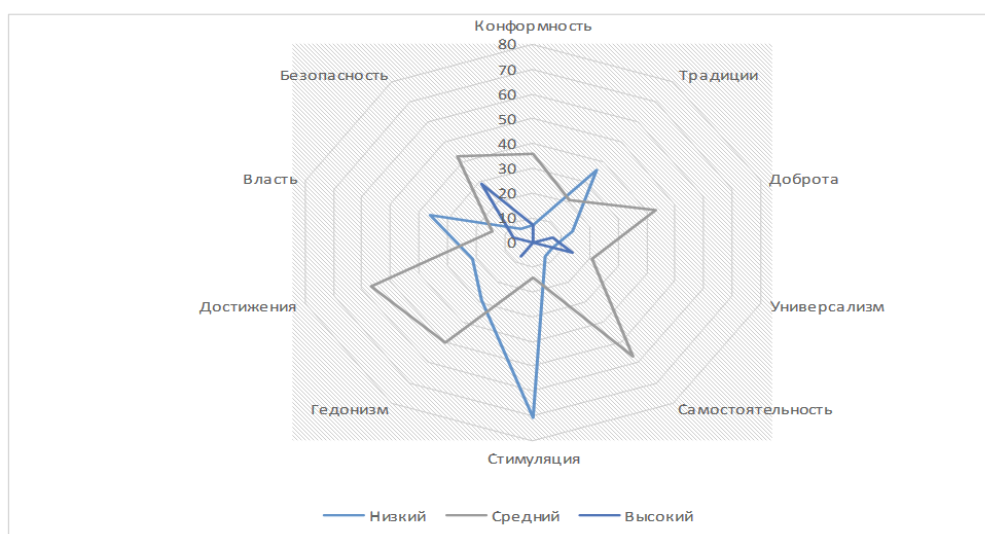


Рис. 2. Структура ценностей, по методике Ш. Шварца, в I группе сотрудников ОВД, допустивших нарушения законности, баллы, $M \pm s$

Ядром системы ценностей у сотрудников II группы (склонных к аддиктивному поведению) являлись *универсализм, конформность, убеждения в безопасности и ценность традиций*, а на периферии находились *власть, самостоятельность, стимуляция*. Подобные нарушения норм часто возникали в неустойчивых, или периодически обновляемых по составу коллективах, которые стремятся таким образом укрепить устойчивость и сплоченность группы.

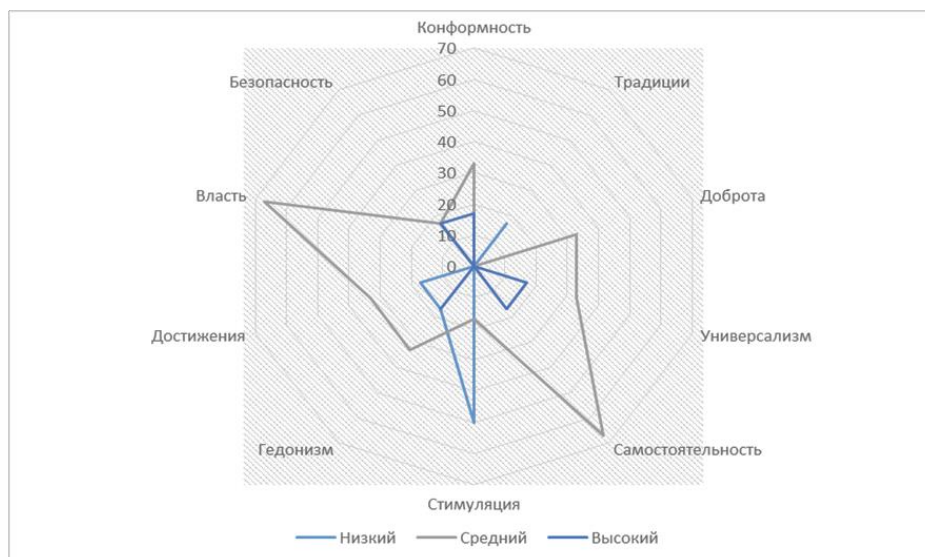


Рис. 3. Структура ценностей, по методике Ш. Шварца, во II группе сотрудников ОВД, склонных к аддиктивному поведению, баллы, M±s

Склонность к аддикциям снижает критическое отношение к рассогласованию с индивидуальными убеждениями, конформность предотвращает противодействие групповому употреблению алкоголя как регулятору поведения в соответствии с групповыми ожиданиями.

Во II группе респондентов склонных к аддиктивному поведению, выявлены значимо ($p < 0,001$) более низкие показатели (в сравнении с нормой) по шкалам: *традиции, самостоятельность, достижения* (см.рис. 3). Это свидетельство о том, что социально приемлемые формы поведения в группе не приветствовались, имелась склонность принятию аддиктивной позиции негативных лидеров с отрицательной оценкой коллективом достижений в служебной деятельности. В данной группе было достоверно больше атипичных – аддиктивных ответов на предлагаемые методикой утверждения.

В ядро системы ценностей у сотрудников III группы (допустивших нарушения регламента служебного времени), было представлено *конформностью и стимуляцией*, а *достижения, доброта, самостоятельность и традиции* имели периферийный статус. Подобный конфликт ценностей как регуляторов группового поведения можно объяснить аномией, скорее всего вызванной недоверием к формальному руководителю группы, который, выступает в роли триггера, и группа оценивает служебную ситуацию как несправедливую, а прогулы на службе как протестное поведение.

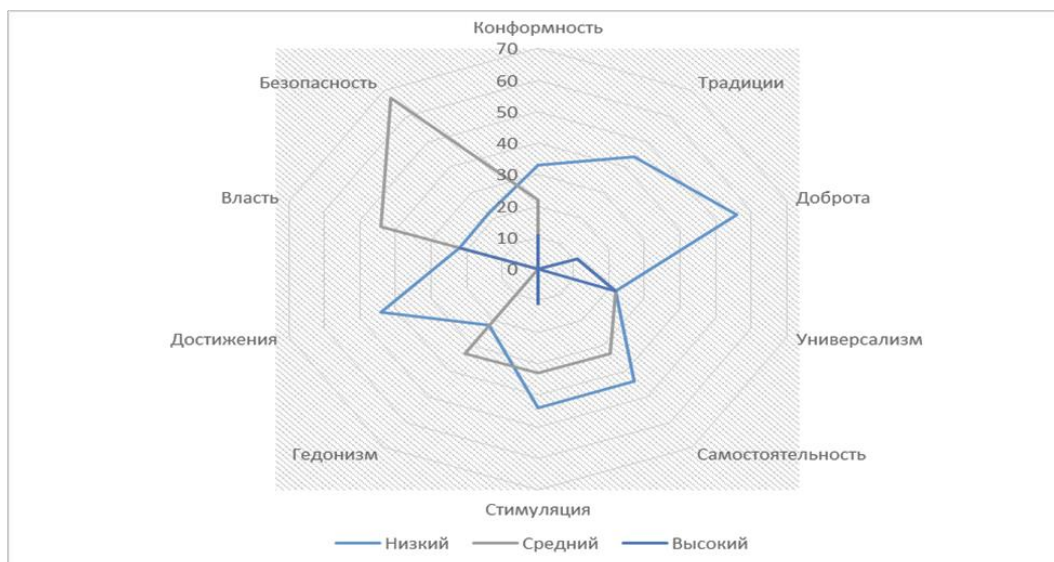


Рис. 4. Структура ценностей, по методике Ш. Шварца, III группы, допустивших нарушения регламента служебного времени, баллы, $M \pm s$

Существенные различия в групповых тенденциях структуры ценностей в группе респондентов III группы, допустивших нарушения регламента служебного времени, были значимо ($p < 0,05$) ниже по шкалам стимуляция и достижения, что свидетельствовало о низкой мотивации к служебной деятельности, недостаточном интересе к службе и незаинтересованности в конечном результате своих профессиональных действий (см. рис. 4).

Ядро системы ценностей у сотрудников, которые совершают ДТП, составляют *гедонизм и достижения* (рис. 5). Поскольку такие ценности как *конформизм, стимуляция, традиции, самостоятельность* имеют периферийный статус, данная структура ценностей направляет поведение в сторону риска и спонтанных нарушений норм, возможной безответственности.

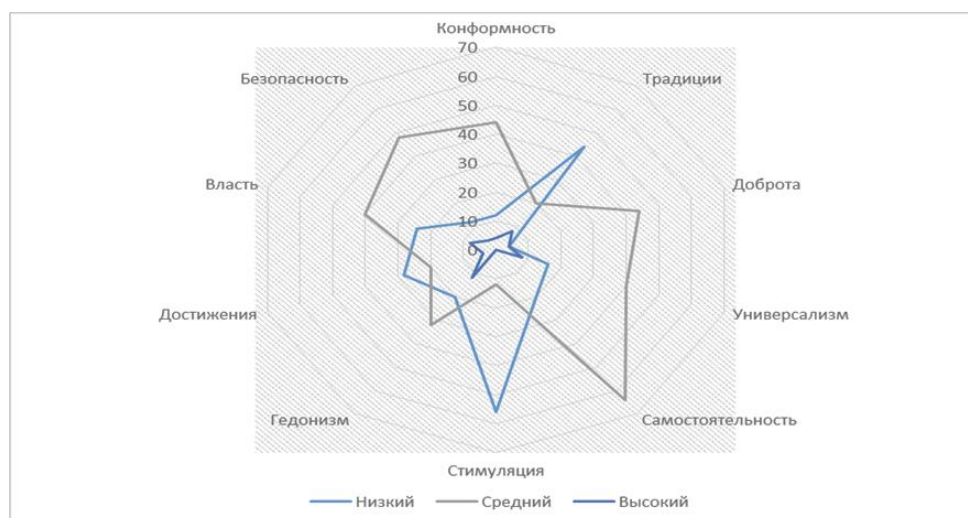


Рис. 5. Структура ценностей, по методике Ш. Шварца, IV группы, совершившие ДТП, баллы, $M \pm s$

Ядром системы ценностей у сотрудников, совершающих противоправные действия, составляют *традиции и стимуляция*, а такие ценности как *безопасность, доброта, самостоятельность* имеют периферийный статус (см. рис. 6). Данная структура ценностей кажется противоречивой только на первый взгляд. Бездействие в рамках выполнения служебных обязанностей, повлекшее за собой материальный ущерб или вред здоровью третьих лиц, злоупотребления полномочиями, а также проступки, за которые наступает административная ответственность, во многих группах можно считать традиционными, т.к. встречаются они чаще других нарушений норм. Подобная структура ценностей нацелена на удовлетворение индивидуальных потребностей.

Таким образом, при интерпретации результатов мы исходили из выводов теоретического анализа, в частности, влияния личностных ценностей на регуляцию служебного поведения сотрудников ОВД, которое интерпретируется с точки зрения структуры диспозиционной системы ценностей, а именно – особенностей строения ядра и периферии системы ценностей в группах с неоднократными нарушениями кодифицированных норм служебного поведения.

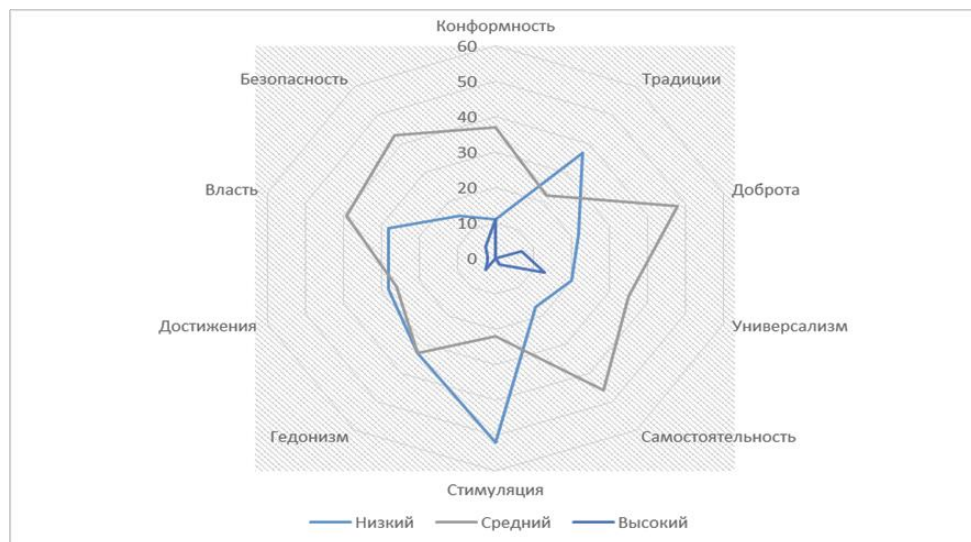


Рис. 6. Структура ценностей, по методике Ш. Шварца, V группы, совершившие противоправные действия, баллы, M±s

Эмпирическое исследование отдельных подразделений ОВД с высоким уровнем нарушений служебной дисциплины показало, что ценности представляют собой специфическую диспозиционную систему, в которой

существуют закономерности ценностных отношений, и в которой можно дифференцировать структуру и иерархию общечеловеческих и личностных ценностей группы как субъекта, «ядро и периферию» ценностей. При этом на каждый из выделенных нами видов девиации (допустившие нарушения законности; склонность к аддиктивному поведению; нарушение регламента служебного времени; совершение ДТП; совершение противоправных действий коррупционной направленности) влияет специфическая системная организация ценностей.

В группе сотрудников, допустивших нарушения законности кодифицированных норм, вектор «консерватизм» указывает на низкую склонность к риску, преобладающее убеждение в безопасности, стабильности общества и взаимоотношений в сочетании со стремлением к удовольствиям и наслаждению жизнью, что свидетельствует об *убеждении в безнаказанности*. Изменить структуру ценностей в данной группе представляется достаточно проблематичным, т.к. она будет активно сопротивляться изменениям привычным способам получения удовольствий.

У сотрудников, склонных к аддиктивному поведению, подобное нарушение норм возникает в неустойчивых, или периодически обновляемых по составу группах, которые стремятся таким образом укрепить (создать) устойчивость и сплоченность группы.

В группе сотрудников, нарушающих регламент служебного времени, конфликт ценностей можно объяснить *аномией*, скорее всего вызванной недоверием к формальному руководителю группы, который выступает в роли триггера. Можно предположить, что группа оценивает служебную ситуацию как несправедливую, а прогулы по службе – своего рода *протестное поведение*.

У сотрудников, которые совершили ДТП, структура ценностей направляет поведение в сторону риска, спонтанных нарушений норм и возможной *безответственности*.

Сотрудники, совершающие противоправные действия коррупционной направленности, считают *традиционным бездействием* в рамках выполнения служебных обязанностей. Подобная структура ценностей нацелена на *удовлетворение индивидуальных потребностей*.

2.4. Разработка, апробация и внедрение комплексной программы профилактики нарушений служебного поведения сотрудниками органов внутренних дел

С целью осуществления работы по регуляции служебного поведения сотрудников ОВД нами была разработана Комплексная программа профилактики нарушений служебного поведения сотрудников ОВД (далее – Программа), разработанная с учетом полученных результатов исследований и дифференцирована в зависимости от выявленных групповых норм и ценностей, уровня морального-психологического состояния и социально-психологического климата в служебных коллективах.

Целью данной программы является профилактика нарушений противоправного поведения сотрудников, направленная на укрепление служебной дисциплины в органах внутренних дел.

Принципы, на которых строится профилактическая работа в рамках реализации Программы:

- **системности** – предполагает разработку и проведение профилактических мероприятий на основе системного анализа актуальной психологической ситуации;
- **целостности** – определяет единую, целостную стратегию профилактической деятельности, обуславливающую основные направления и конкретные мероприятия;
- **многоаспектности** – предполагает сочетание различных аспектов профилактической деятельности (личностный, поведенческий, социально-психологический).
- **ситуационной адекватности** – означает соответствие профилактической деятельности реальной социально-экономической, социально-психологической ситуации в подразделении;
- **континуальности** – предполагает обеспечение непрерывности, динамичности, постоянства, развития и усовершенствования профилактической деятельности;
- **солидарности** – означает межведомственное взаимодействие между различными структурами;
- **полиmodalности** – предполагает гибкое применение в профилактической деятельности различных подходов и методов, а не центрирование только на одном методе или подходе.

Задачи решаемые при реализации программы:

Профилактика *на индивидуальном уровне* включает такие компоненты, как тщательный профессионально-психологический отбор на службу в ОВД, ранняя диагностика различных форм девиантного поведения у сотрудников, создание психолого-педагогическими средствами условий, препятствующих проявлению неадекватного, в том числе девиантного реагирования у лиц с нервно-психической неустойчивостью, работа, направленная на социальную адаптацию лиц с коммуникативными трудностями, регулирование ценностных установок, персональное обучение социально приемлемым моделям поведения в различных ситуациях и др.

Задача же профилактики *на групповом уровне* состоит в создании нормальных условий труда и быта, минимизирующих «конфликтные среды» в отношениях между сотрудниками, в формировании сплоченного трудового коллектива, в урегулировании взаимоотношений «коллектив – личность», в обеспечении совпадения возможностей индивидов и их социальных ролей, в создании здоровой морально-нравственной атмосферы, обстановки неприятия (отторжения) элементов внедряемой девиантной субкультуры. Основной формой групповой работы является проведение комплекса тренинговых занятий с субъектами профилактической работы.

Профилактическая работа в большей степени подразумевает превентивную деятельность, направленную на своевременное распознавание и купирование девиантного поведения и устранение условий, его порождающих. Данная работа может быть решена только при проведении комплекса управленческих, социально-психологических, медико-реабилитационных мероприятий, направленных на формирование психологической устойчивости к факторам, провоцирующим девиантное поведение.

Основные направления работы по профилактике нарушения служебного поведения сотрудников органов внутренних дел.

1. Совершенствование профессионально-психологического отбора вновь поступающих на службу в органы внутренних дел, проведение комплекса научно-методических, организационных и практических мероприятий, направленных на всестороннее изучение личности, активное выявление и оценку индивидуальных особенностей личностных ценностей и уровня правосознания.

2. Проведение психологической подготовки с использованием тренинговых технологий, направленной на формирование личностных и психологических качеств, обеспечивающих надежное выполнение профессиональных задач, способность к преодолению психологических трудностей, выработки эмоциональной устойчивости.

3. Поддержание удовлетворительного морально-психологического состояния сотрудников и формирование благоприятного социального-психологического климата в служебных коллективах.

Для построения профилактической программы важно понимать, на какую категорию сотрудников будет направлено воздействие, каковы его временные рамки, осуществляется ли это воздействие на саму личность или на окружающую ее среду и в какой форме это происходит.

С целью внедрения и эффективной апробации Программы был проведен формирующий эксперимент, целью которого является реализация Комплексной программы по профилактике нарушений служебного поведения сотрудниками ОВД, а также проверка ее эффективности.

Нами была сформулирована экспериментальная гипотеза в виде предположения о том, что реализация Комплексной программы способствует повышению эффективности служебной деятельности подразделений ОВД, а также определены рамки взаимодействия руководителей, психологов и других должностных лиц по профилактике нарушений служебного поведения сотрудников ОВД, что в свою очередь, приведет к снижению показателей нарушений служебного поведения и укреплению служебной дисциплины в целом.

В соответствии с экспериментальным планом выполнено первоначальное и контрольное тестирования в контрольной и экспериментальной группах. Экспериментально-психологическое обследование проводилось с использованием методики Ш. Шварца. По результатам проведения эксперимента установлено, что мероприятия, проведенные в рамках апробации программы способствовали улучшению морально-психологического состояния личного состава, снижению уровня нарушений служебного поведения.

2.5. Практические рекомендации по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел

По результатам проведенного исследования, а также в процессе реализации Программы нами были выработаны и обобщенные рекомендации по эффективной регуляции служебного поведения сотрудников ОВД для различных должностных категорий – руководителей органов и подразделений внутренних дел, сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения и психологов ОВД.

Для руководителей органов внутренних дел выделение психологических детерминант противоправного поведения среди личного состава позволяет

наметить основные первоочередные направления работы посредством воздействия на сотрудников ОВД:

- формирование ведомственной идеологии, базирующейся на ценности честного служения Отечеству, закону и правоохранительной системе;
- формирование системы морального и материального стимулирования законопослушного поведения сотрудников;
- мотивирование личного состава на социальную значимость служебной деятельности;
- оперативное и объективное реагирование на все без исключения случаи девиантного поведения;
- совершенствование управленческой культуры руководителей всех уровней, обеспечение высокого морального облика руководителей, принципиальности в оценке девиантного поведения;
- обеспечение порядка осуществления профессиональной деятельности, исключая причины девиантного поведения;
- создание открытого обсуждения актуальных проблем профессиональной деятельности, развитие конструктивной критики по отношению к любым формам проявления девиантного поведения;
- организация повседневной службы, быта и досуга подчиненных, планомерное распределение физических и психологических нагрузок в целях предупреждения чрезмерного эмоционального напряжения членов служебного коллектива.

Сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения:

- проводить анализ состояния служебной дисциплины, исключая при этом попытки сокрытия преступлений и происшествий, принимать своевременные адекватные меры к лицам их совершившим;
- осуществлять проверки несения службы сотрудниками в ночное время суток, особенно из числа молодых сотрудников и лиц, склонных к девиантному поведению;
- организовывать медико-психологическую реабилитацию сотрудников, переживших экстремальные ситуации, осуществлять контроль состояния их психического здоровья и работоспособности;
- проводить индивидуально-воспитательную работу с сотрудниками, в ходе которой основное внимание уделять формированию нетерпимости к нарушениям служебной дисциплины и законности;

– организовывать обучение руководителей органов и подразделений внутренних дел методам работы по поддержанию и укреплению служебной дисциплины и законности, используя при этом современные психотехнологии.

Психологам ОВД:

– проведение качественного и всестороннего изучения личности в рамках профессионального психологического отбора кандидатов, вновь поступающих на службу в органы внутренних дел;

– осуществление ранней диагностики различных форм девиантного поведения у сотрудников, опираясь на взаимодействие руководителей и сотрудников ОМПО для своевременного выявления признаков отклоняющегося поведения;

– проведение с выявленной категорией лиц психокоррекционных мероприятий;

– оказание консультативной помощи руководителям подразделений ОВД по вопросам применения психологических технологий в работе с сотрудниками, прогнозирования психического состояния сотрудников, выявления и организации работы по профилактике противоправного поведения и организации работы в особых условиях;

– контроль процесса адаптации молодых сотрудников на этапе прохождения стажировки, особое внимание уделять сопровождению кандидатов, условно рекомендованных к службе и нуждающихся в повышенном контроле со стороны непосредственного руководителя, наставника и психолога;

– обращать внимание на негативные последствия совершенных нарушений служебного поведения сотрудниками, в том числе ухудшение социально-психологического климата в служебном коллективе, наличия острых конфликтных ситуаций для дальнейшей реализации комплексной работы в подразделении;

– проведение с личным составом практических занятий с использованием тренинговых технологий, направленных на формирование сплоченных, работоспособных коллективов, развитие стрессоустойчивости и навыков выхода из кризисных состояний;

– оказание индивидуально-психологической консультативной помощи семьям сотрудников ОВД, с целью диагностики семейных отношений, установления признаков нарушения семейного общения и наличия социально-

психологических дезадаптирующих факторов, кризисных состояний, психотравмирующих событий в жизни сотрудников для дальнейшего проведения с ними психокоррекционной работы;

– проведение мероприятий по профилактике профессионального и эмоционального выгорания и развития девиантного поведения;

Выполняемая комплексная работа в равной степени требует от руководящего звена органов внутренних дел, руководителей и сотрудников по работе с личным составом, а также психологов ОВД четкого взаимодействия и полного взаимопонимания, так как совершенствование качества кадрового состава, повышение эффективности деятельности органов внутренних дел и профилактики нарушений служебного поведения, является общей задачей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного теоретико-методологического анализа проблематики влияния групповых норм и личностных ценностей на служебное поведение сотрудников органов внутренних дел, а также разработки, внедрения и апробации Комплексной программы профилактики нарушений служебного поведения сотрудников нами были сформулированы выводы.

Групповые нормы, отражают принятые в служебных коллективах ОВД правила, предписывающие или запрещающие какое-либо поведение, деятельность, действие группы в целом или отдельных её членов, оказывающие влияние на показатели эффективности оперативно-служебной деятельности.

Групповые нормы, выработанные и принятые членами служебных коллективов ОВД, личностные ценности сотрудников отражают фактический уровень морально-психологического состояния личного состава, оказывают формирующее влияние на социально-психологический климат и регулируют уровень нарушений служебного поведения.

Индивидуально-личностные ценности сотрудника органов внутренних дел представляют собой его устойчивое субъективное отношение к социальным объектам и явлениям, которым он придает определенную значимость, наделяет личностным смыслом, ситуативно выражающееся в оценочных суждениях и служебном поведении в юридически или этически значимых ситуациях.

Представленная комплексная программа профилактики нарушений служебного поведения сотрудников ОВД, основанная на регулировании групповых норм и индивидуальных ценностей, является одной из перспективных мер по укреплению морально-психологического состояния личного состава.

Разработанные специальные занятия в виде различных социально-психологических тренингов, включенных в программу, способствуют регулированию и актуализации групповых норм и индивидуальных ценностей, что в целом приводит к снижению нарушений служебной дисциплины среди сотрудников ОВД.

В процессе нашего исследования нами также было определено, что служебное поведение сотрудников ОВД это профессиональные групповые или индивидуальные действия (или бездействие) при исполнении им предписанной роли – должностных обязанностей, возложенных на него прескриптив-

ными нормами (Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации). Служебное поведение сотрудников ОВД рассматривать как систему поведенческих феноменов и регулируется двумя основными типами групповых норм – *прескриптивными и дескриптивными*, которые формируются под влиянием общественных и групповых ценностей. Внутри каждого из типов можно выделить множество видов норм по разным основаниям: по принадлежности к культуре, профессиональному сообществу, степени императивности и т.д. В свою очередь отсутствие кодифицированной прескриптивной регуляции в подразделениях ОВД могут вырабатываться резидуальные прескриптивные и дескриптивные нормы, которые выполняют недостающие в Дисциплинарном уставе ОВД функции и тем самым эксплицитно или имплицитно регулируют профессиональную деятельность групп наряду с прескриптивными нормами.

Анализ и сопоставление функций, которые выполняют внутригрупповые нормы в большинстве стабильных социальных групп, с Дисциплинарным уставом, показывает, что данный документ является сводом прескриптивных кодифицированных норм индивидуального, а не группового служебного поведения. В Дисциплинарном уставе ОВД практически отсутствуют нормы для регуляции группового продвижения для достижения групповых целей, нормы-регуляторы взаимоотношений с социальным окружением, правила сохранения группы, а также нормативная регуляция психологической защиты группы от проявлений негативизма по отношению к ОВД (или регулируют необходимую функцию частично).

Понятие «ценности сотрудника ОВД» мы понимаем как его субъективное отношение к объектам, которым он придает определенную значимость и наделяет личностным смыслом. Служебное поведение одновременно регулируется двумя подсистемами этических ценностей: индивидуальной и социальной. Действенным фактором, влияющим на девиантное поведение сотрудника ОВД, являются личностные ценности – его субъективное отношение к объектам, которым он придает определенную значимость и наделяет личностным смыслом.

В процессе исследования нами определено, что групповые нормы, выработанные и принятые служебным коллективом, личностные особенности и индивидуальные ценности, являются факторами регуляции служебного поведения сотрудников ОВД: служебные коллективы, в которых наблюдаются

неоднократные нарушения Дисциплинарного устава ОВД и этических норм служебного поведения, имеют отличительные особенности в структуре и иерархии ценностей, под влиянием которых складываются внутригрупповые нормы девиантного поведения: *«гедонизм»*, *«стимуляция»*, *«власть»*.

Эмпирически доказано, что показатели морально-психологического состояния и основные показатели деятельности ОВД связаны между собой вполне закономерным образом в соответствии с их позитивным или негативным смыслом. Особенно значимые положительные корреляции ($\leq 0,8$) выявлены между показателями *«конфликтности»* и *«напряженности»*, *«удовлетворенности»* и *«сплоченности»*. Показатель рейтинга подразделения, имеющий негативный смысл значимо коррелирует со всеми показателями СПК: положительно – с долей лиц, удовлетворенных СПК, удовлетворенности и сплоченности, отрицательно – с конфликтностью и напряженностью. Проведенный корреляционный анализ показал, что имеются значимые различия между внешними показателями и особенностями системы ценностей в служебных коллективах ОВД. Для проверки степени надежности выбранных нами психодиагностических методик была проведена интеркорреляция шкал методик, тем самым была подтверждена высокая корреляционная взаимозависимость методик и их высокая прогностичность.

Эмпирическое исследование групповых норм, личностных особенностей и индивидуальных отдельных подразделений ОВД с высоким уровнем нарушений служебной дисциплины показало, что они представляют собой специфическую диспозиционную систему, в которой существуют закономерности ценностных отношений, и в которой можно дифференцировать структуру и иерархию, «ядро и периферию» ценностей. При этом на каждый из выделенных нами видов девиации влияет специфическая системная организация ценностей. Сотрудники полиции в группах с различными неоднократными нарушениями совершают нарушения и допускают их, пренебрегая профессиональной ответственностью за соблюдение профессиональных норм и Дисциплинарного устава ОВД, так как в этих группах превалирует экстернальный локус контроля. Несмотря на отсутствие девиантных резидуальных норм в этих подразделениях, сотрудники подвержены влиянию группы и девиантных лидеров, так как более зависимы, склонны присоединяться к нарушителям служебных норм нормы под влиянием своего социального окружения (служебной группы, руководства, анонимных обстоятельств, других внешних

воздействий), либо под влиянием ответственности перед семьёй. При этом сотрудники с экстернальным локусом контроля склонны приписывать ответственность за нарушения другим сотрудникам и обстоятельствам.

Данные, полученные в исследовании, позволяют прийти к выводу о том, что Комплексная программа профилактики нарушений служебного поведения сотрудников ОВД, направленная на укрепление служебной дисциплины в органах внутренних дел и повышение эффективности служебной деятельности подразделений ОВД, может быть рекомендована практического использования в органах, подразделениях и учреждениях системы МВД России.

Применение разработанных авторских тренингов, проведенных в форме групповой работы с различными категориями сотрудников (руководители, наставники, стажеры, психологи, воспитатели и т.д.) будет способствовать улучшению морально-психологического состояния сотрудников и формированию благоприятного социально-психологического климата в служебных коллективах ОВД. Методические рекомендации для руководителей органов и подразделений внутренних дел, сотрудников подразделений морально-психологического обеспечения и психологов ОВД позволят в дальнейшем эффективно применять данные психотехнологии в процессе служебной деятельности, что будет способствовать регуляции служебного поведения сотрудников ОВД.

Результаты исследования могут служить основой для дальнейших исследований в данной проблемной области, а также теоретической платформой для методических разработок в области ценностно-нормативной регуляции группового поведения в системе ОВД и организациях с жесткой регламентацией профессионального поведения кодифицированными нормами.

Безусловно, дальнейшего научного обоснования потребуют и иные технологии, перспективные для совершенствования форм и методов психологической работы в ОВД, в частности организация консультативной работы с руководителями органов и подразделений внутренних по поддержанию и укреплению служебной дисциплины и законности. Весьма востребованным представляется также проведение курса семинарских занятий с психологами ОВД, с целью обучения их новым психотехнологиям направленным на профилактику девиантного поведения в формальных группах с кодифицированными нормами и правилами поведения сотрудников органов внутренних дел.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Российская Федерация. Законы.** О противодействии коррупции : Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ. – Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

2. **Российская Федерация. Законы.** О полиции : Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ. – Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. **Российская Федерация. Законы.** О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ. – Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

4. **Российская Федерация. Президент** (2018 – ... ; В. В. Путин). О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377. – Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

5. **Российская Федерация. Правительство.** Об утверждении Правил профессионального психологического отбора на службу в органы внутренних дел Российской Федерации : Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2012 г. № 1259. – Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

6. **Российская Федерация. Министерство внутренних дел.** Об утверждении Положения об основах организации психологической работы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 2 сентября 2013 г. № 660. – Доступ из специализированной территориально распределенной автоматизированной системы «ЮРИСТ».

7. **Российская Федерация. Министерство внутренних дел.** Об организации морально-психологической подготовки в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 10 августа 2012 г. № 777. – Доступ из специализированной территориально распределенной автоматизированной системы «ЮРИСТ».

8. **Российская Федерация. Министерство внутренних дел.** Об утверждении Концепции обеспечения собственной безопасности в системе Министерства внутренних дел Российской Федерации : приказ

МВД России от 2 января 2013 г. № 1. – Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

9. Российская Федерация. Министерство внутренних дел. Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 5 мая 2018 г. № 275. – Доступ из специализированной территориально распределенной автоматизированной системы «ЮРИСТ» (дата обращения: 10.09.2020).

10. Расширенное заседание коллегии Министерства внутренних дел 28 февраля 2019 г. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/59913> (дата обращения: 15.09.2019).

11. Андреева, Г. М. Социальная психология: учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – Москва : Аспект пресс, 1998. – 375 с.

12. Андреева, Г. М. Современная социальная психология на западе (теоретические направления) / Г. М. Андреева // Библиотека «Социальная психология». – URL: <http://psyoffice.ru> (дата обращения: 29.01.2017).

13. Андреева, Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия: Теоретические подходы : учебное пособие для вузов / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. – Москва : Аспект Пресс, 2002. – 287 с. – URL: http://pedlib.ru/Books/2/0396/2_0396-181.shtml#book_page_top (дата обращения: 11.01.2017).

14. Агадуллина, Е. Р. Коллективные действия: предикторы и модели / Е. Р. Агадуллина // Социальная психология и общество. – № 3. – 2013. – С. 154.

15. Айя, С. В. Психологический мониторинг в профилактической работе по укреплению служебной дисциплины в органах внутренних дел / С. В. Айя // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 2 (57). – С. 83–86.

16. Анцупов, А. Я. Как разработать стратегию борьбы с коррупцией / А. Я. Анцупов // Инновации в образовании. – № 12а. – 2011. – С. 102.

17. Бабенко, А. Н. Взаимодействие ценностей и норм в процессе становления правовой системы / А. Н. Бабенко // Вестник Южно-Уральского университета. – Челябинск: Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). – 2015. – № 3. – Т.15. – С. 143-1150.

18. **Бажин, Е. Ф.** Диагностика парциальных позиций интернальности-экстернальности личности / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп : сборник / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва : Издательство Института психотерапии, 2002. – С. 341– 352.

19. **Бахтин, М. М.** Собрание сочинений : в 7 т. / М. М. Бахтин. – Москва : Языки славянской культуры, 1996. – Т.1. – 511 с.

20. **Беккер, Г. С.** Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории / Г. С. Беккер; перевод с английского. – Москва : ГУ ВШЭ, 2003. – 671 с.

21. **Бердяев, Н. А.** Об иерархии ценностей. Цели и средства / Н. А. Бердяев // Бердяев Н. А. Судьба России. – Москва : Советский писатель, 1990. – С. 74.

22. **Беспалая, С. Г.** Психологический прогноз склонности к делинквентному поведению у сотрудников органов внутренних дел : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.06 / Беспалая Светлана Геннадьевна. – Москва, 2007. – 232 с.

23. **Борисова, С. Е.** Профессиональная деформация личности сотрудников оперативных подразделений органов внутренних дел и ее профилактика / С. Е. Борисова // Психология и право. – 2017. – Том 7. – № 2. – С. 1–18.

24. **Брентано, Ф.** Избранные работы / Ф. Брентано. – Москва, 1996. – 176 с.

25. **Булгаков, А. В.** Проблемный подход к изучению девиантологических аспектов экстремальной психологии в контексте концепции межгрупповой адаптации в организациях / А. В. Булгаков // Психология обучения. – 2018. – № 6. – С. 5– 13.

26. **Быстрова, А. С.** Феномен коррупции: некоторые исследовательские подходы / А.С. Быстрова, М.В. Сильвестрос // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2000. – Т. III. – Вып.1. – С. 94.

27.

28. **Бялт, В. С.** Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук : 12.00.14 / Бялт Виктор Сергеевич. – Москва, 2011. – 221 с.

29. **Бэрон, Р.** Социальная психология: ключевые идеи. – 4-е изд. / Р. Бэрон, Д. Бирн, Б. Джонсон. – (Мастера психологии). – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 205 с.

30. **Васильев, В. Л.** Юридическая психология / В. Л. Васильев. – Санкт-Петербург : Питер, 2002, – 656 с.

31. **Вебер, М.** Мотивы социального действия / М. Вебер // Избранные произведения : сборник. – Москва : Прогресс, 1990. – С. 304.

32. **Ванновская, О. В.** Личностные детерминанты коррупционного поведения / О. В. Ванновская // Известия российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. – Санкт-Петербург, 2009. – № 102. – С. 18.

33. **Гаврилова, Т. В.** Акмеологические условия профилактики нарушений служебной дисциплины сотрудниками органов внутренних дел: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.13. / Гаврилова Татьяна Владимировна. – Москва, 2012. – 28 с.

34. **Гарванова, М. З.** Исследование ценностей в современной психологии / М. З. Гарванова, И. Г. Гарванов // Современная психология: материалы III междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.). – Казань: Бук, 2014. – С. 315.

35. **Гендин, А. М.** Ценности и ценностные ориентации в системе факторов детерминации деятельности / А. М. Гендин // Вестник КГПУ им. В.П. Астафьева. – 2012. – № 2. – С. 212–216.

36. **Гудков, Л.** Приватизация полиции / Л. Гудков, Б. Дубин // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссия. – 2006. – № 1 (81). – С.247–253.

37. **Гурьев, М. Е.** Анализ особенностей социально-психологического климата коллектива сотрудников органов внутренних дел / М. Е. Гурьев // Сборник статей по материалам межведомственного Круглого стола (Васильевские чтения, Санкт-Петербург, 24 марта 2016). – Санкт-Петербург, 2016. – С. 291–295.

38. **Гусейнов, А. А.** Понятие морали / А. А. Гусейнов // Этическая мысль. – Москва : Институт философии РАН, 2003. – №. 4. – С. 3–13.

39. **Гусейнов, А. А.** Философия как этический проект / А. А. Гусейнов // Социология. – 2013. – № 4. – С. 26–30.

40. **Гусейнов, А. А.** Философия как этический проект / А. А. Гусейнов // Вопросы философии. – 2014. – № 5. – С. 70–79.

41. **Гущина, Е. Н.** Психологические аспекты причин нарушения служебной дисциплины в коллективе / Е. Н. Гущина // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. – №1 (15). – С. 79–81.

42. **Гофман, И.** Представление себя другим / И. Гофман // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – Москва, 1984. – 180 с.

43. **Грушин, Б. А.** Четыре жизни России в зеркале опросов общественного мнения. Жизнь 1-я. Эпоха Хрущева / Б. А. Грушин. – Москва : Прогресс-Традиция, 2001. – 624 с.

44. **Гудков, Л. Д.** Молодежь России / Л. Д. Гудков, Б. В. Дубин, Н. А. Зоркая. – Москва : Московская школа политических исследований, 2011. – 96 с.

45. **Дейнека, О. С.** Психология превентивной политики правонарушений в экономике и бизнесе: учебное пособие / О. С. Дейнека, А. В. Забарин. – Saarbrücken: Palmarium Academic Publishing, 2013. – 410 с.

46. **Дейнека, О. С.** Психолого–политические основания группового деструктивного поведения / О. С. Дейнека, А. В. Забарин // Современные проблемы науки и образования. 2014. – № 6. – URL: [http:// science-education.ru/120-15837](http://science-education.ru/120-15837) (дата обращения: 15.07.2018).

47. **Донцов, А. И.** Теоретические принципы и опыт экспериментального исследования групповой сплоченности: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.05 / Донцов Александр Иванович. – Москва : МГУ им. М. В. Ломоносова, 1975. – С. 250.

48. **Декарт, Р.** Сочинения: в 2 т. / Р. Декарт. – М., 1989. – Т. 1. – 654 с.

49. **Дилигенский, Г. Г.** Социально-политическая психология: учебное пособие для высших учебных заведений / Г. Г. Дилигенский. – Москва : Новая школа, 1996. – 304 с.

50. **Донцов, А. И.** Концепция «социальных представлений» в современной французской психологии / А. И. Донцов, Т. П. Емельянова. – Москва, 1987. – 127 с.

51. **Донцов, А. И.** Личность в группе: проблема сплоченности / А. И. Донцов // Донцов А. И. Психология коллектива: Методологические

проблемы исследования. – Москва : Издательство Московского университета, 1984. С. 39–61.

52. **Донцов, А. И.** Психология коллектива / А.И. Донцов. – Москва : Издательство Московского университета, 1984. – 208 с.

53. **Дюркгейм, Э.** Ценностные и реальные суждения / Э. Дюркгейм; перевод с французского А.Б. Гофмана // Социологические исследования. – № 2. – 1991. – С. 106–114.

54. **Здравомыслов, А. Г.** Отношение к труду и ценностные ориентации личности / А. Г. Здравомыслов, В. А. Ядов // Социология в СССР. – Т. 2. – Москва : Мысль, 1965. – С. 340–354.

55. **Душкин, А. С.** Психологические факторы регуляции служебного поведения сотрудников полиции / А. С. Душкин // Общественная безопасность, законность и правопорядок в III тысячелетии. – Воронеж : Воронежский институт МВД России, 2015. – № 1–3. – С. 207–213.

56. **Душкин, А. С.** Психолого-правовой анализ причин, условий и факторов нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции / А. С. Душкин // Прикладная юридическая психология. – 2015. – № 1. – С. 89–99.

57. **Ермолаев, В. В.** Представления о нравственности в организационной культуре органов внутренних дел / В. В. Ермолаев // Педагогика и психология образования. – Москва : Московский педагогический государственный университет, 2016. – № 1. – С. 201–214.

58. **Зимбардо, Ф.** Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев / Ф. Зимбардо. – Москва : Альпина нон-фикшн, 2013. – 740 с.

59. **Злоказов, К. В.** Анализ социально-психологических особенностей деструктивного поведения сотрудников правоохранительных органов: монография / К. В. Злоказов. – Екатеринбург, 2013. – 182 с.

60. **Змановская, Е. В.** Девиантология (Психология девиантного поведения) / Е. В. Змановская. – Москва : Академия, 2006. – 288 с.

61. **Кант, И.** Собрание сочинений: в 6 т. / И. Кант. – М.: Наука, 1965. – Т. 4. – Ч. 1. – 510 с.

62. **Изюмов, А. И.** Исследования полицейской коррупции в развитых, развивающихся и трансформирующихся странах как часть проблемы изуче-

ния неформальной экономической деятельности полиции / А. И. Изюмов, Л. Я. Косалс // Экономическая социология. – 2010. – № 11 (2). – С. 86.

63. **Келли, Г.** Межличностные отношения. Теория взаимозависимости / Г. Келли, Дж. Тибо // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – Москва, 1984. – 360 с.

64. **Коленникова, О. А.** Коммерциализация служебной деятельности работников полиции / О. А. Коленникова, Л. Я. Косалс, Р. В. Рывкина // Социологические исследования. – 2004. – С. 78.

65. **Каташев, И. А.** Критерии нравственного развития / И. А. Каташев, В. В. Линьков // Наука и школа. – Москва : Московский педагогический государственный университет. – 2016. – № 2. – С. 192.

66. **Киселев, В. В.** Коррекционная программа развития и совершенствования антикоррупционного поведения в деятельности сотрудников государственной организации / В. В. Киселев // Психология обучения. – № 4. – 2015. – С. 140.

67. **Клейберг, Ю. А.** Девиантное поведение: синтагма, онтология, эпистемология / Ю. А. Клейберг // Общество и право. Актуальные вопросы психологии и педагогики. – Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2015. – № 1(51). – С. 108.

68. **Колмакова, Л. А.** Диагностика психологических ценностей сотрудников органов внутренних дел в постэкстремальный период / Л. А. Колмакова // Труды Академии МВД России. – 2011. – № 1. – С. 112.

69. **Комлев, Ю. Ю.** Модернистская интеграция: предпосылки, типы и опыт синтеза девиантологических теорий / Ю. Ю. Комлев // Вестник Казанского юридического института МВД России. – 2014. – № 1(15). – С. 99–104.

70. **Кон, И. С.** Дж. Мид и проблема человеческого «Я» / И. С. Кон, Д. Н. Шалин // Вопросы философии. – 1969. – № 2. – С. 76–82.

71. **Костенников, М. В.** Антикоррупционные стандарты служебного поведения государственных служащих / М. В. Костенников, А. В. Куракин // Мониторинг правоприменения. – 2014. – № 4. – С. 34–44.

72. **Кравченко, А. И.** Социология девиантности / А.И. Кравченко. – URL: <http://lib.socio.msu.ru/l/library> (дата обращения 15.03.2016).

73. **Крук, В. М.** Актуальные проблемы психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной

деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: обзор материалов координационно-методического Совета / В. М. Крук, А. Ф. Караваева // Психопедагогика в правоохранительных органах. Омск : Омская академия МВД России. – 2015. – № 1(60). – С. 120–129.

74. **Кузьмин, А. В.** К вопросу о роли руководителя органа внутренних дел в деле воспитания личного состава полиции / А.В. Кузьмин // Полицейская деятельность. – 2014. – № 4. – С. 358–362.

75. **Курдюмов, А. Б.** Коррупционная психология в Турции и России и перспективы формирования антикоррупционного поведения / А. Б. Курдюмов, Г. В. Гнездилов, В. В. Киселев // Человеческий капитал. – 2016. – № 2 (86). – С. 204–214.

76. **Комлев, Ю. Ю.** Теории девиантного поведения: учебное пособие / Ю. Ю. Комлев. – Казань : КЮИ МВД России, 2013. – 300 с.

77. **Комлев, Ю. Ю.** Теория рестриктивного социального контроля: монография / Ю. Ю. Комлев. – Казань : КЮИ МВД России, 2009. – 155 с.

78. **Кораблев, С. Е.** Психологические аспекты организации взаимодействия полицейских структур и населения : монография. – Воронеж : Воронежск. институт МВД России, 2011. – 280 с.

79. **Котенёв, И. О.** Психология регуляции служебного поведения сотрудников органов внутренних дел : методическое пособие / И. О. Котенёв, Т. Ю. Буданова; Академия управления МВД России. – Москва : Академия управления МВД России, 2014. – 71 с.

80. **Криминогенная** ситуация в России на рубеже XXI века / под общ. ред. А.И. Гурова. – Москва : ВНИИ МВД России, 2000. – 96 с.

81. **Кученин, Е. С.** Административно-правовое обеспечение служебной дисциплины в органах внутренних дел : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук : 12.00.14 / Кученин Евгений Сергеевич. – Москва, 2013. – 25 с.

82. **Лапин, Н. И.** Динамика ценностей населения реформируемой России / Н. И. Лапин, Л. А. Беляева, Н. Ф. Наумова, А. Г. Здравомыслов; отв. ред. Н.И. Лапин, Л.А. Беляева; Российская академия наук, Институт философии. – Москва : Едиториал УРСС, 1996. – 224 с.

83. **Левада, Ю. А.** Лекции по социологии / Ю. А. Левада // Информационный бюллетень ССА и ИКСИ АН СССР. – Москва : ИКСИ, 1969. – Вып. 21. – С. 300.

84. **Леонтьев, Д. А.** Ценность как междисциплинарное понятие: опыт многомерной реконструкции / Д. А. Леонтьев // Современный социологический анализ : сборник. – Москва, 1996. – С. 248.

85. **Леонтьев, Д. А.** Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – 2-е, испр. изд. – Москва : Смысл, 2003. – 487 с.

86. **Леонтьев, Д. А.** Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании / Д. А. Леонтьев // FOLLOW.RU: электронная психологическая библиотека. – URL: <http://www.follow.ru/article/344> (дата обращения: 27.10.2015).

87. **Марьин, М. И.** Организация социально-психологической работы в органах внутренних дел: методическое пособие / М. И. Марьин, В. Е. Петров, А. И. Адаев, К. А. Егоров; под ред. В. Л. Кубышко. – Москва : ЦОКР МВД России, 2006. – 240 с.

88. **Майерс, Д.** Социальная психология / Д. Майерс; перевод с английского. – Санкт-Петербург : Питер Ком, 1999. – 688 с.

89. **Марьин, М. И.** Аксиологические детерминанты противоправного поведения сотрудников органов внутренних дел / М. И. Марьин, А. А. Бочкова // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 1 (33). – С. 185.

90. **Марьин, М. И.** Система ценностных ориентаций руководителей органов внутренних дел / М. И. Марьин, А. А. Бочкова // Прикладная юридическая психология. – Рязань : Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний, 2015. – № 1. – С. 140.

91. **Марьин, М. И.** Личностные факторы искажения служебной информации в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел / М. И. Марьин, Н. В. Ефимкина // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 2 (34). – С. 83.

92. **Марьин, М.И.** Аксиологические детерминанты противоправного поведения сотрудников органов внутренних дел / М. И. Марьин, А. А. Бочкова // Труды Академии управления МВД России. – 2015. – № 1 (33). – С. 78.

93. **Марьин, М. И.** Особенности психологического обеспечения в подготовке специалистов в образовательных организациях МВД России /

М. И. Марьин, В. Е. Петров, О. А. Ульянина // Труды Академии управления МВД России. – 2016. – № 1 (37). – С. 89.

94. **Мирнова, Л. И.** Превенция делинквентного поведения сотрудников органов внутренних дел: теоретико-прикладные аспекты : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук : 12.00.08 / Мирнова Лариса Ивановна. – Нижний Новгород, 2007. – 33 с.

95. **Московичи, С.** Общество и теория в социальной психологии / С. Московичи // Современная зарубежная социальная психология. – Москва : Издательство МГУ, 1984. – С. 176.

96. **Менделевич, В. Д.** Психология девиантного поведения: учебное пособие / В. Д. Менделевич. – Москва : Медпресс, 2001. – 432 с.

97. **Мертон, Р. К.** Социальная теория и социальная структура / Р. К. Мертон // Социологические исследования. – 1992. – № 2. – С. 341.

98. **Милль, Дж. С.** Утилитарианизм. О свободе. – 3-е изд. / Дж. С. Милль. – Санкт Петербург, 1900. – С. 50.

99. **Наумова, Н. Ф.** Организация ценностей: предпочтения и резерв / Н. Ф. Наумова // Наумова Н. Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. – Москва : Наука, 1988. – С. 246.

100. **Наумова, Н. Ф.** Философия и социология личности / Н. Ф. Наумова. – М.: Канон+РООИ «Реабилитация», 2006. – 325 с.

101. **Никишова, Н. В.** Понятие и сущность социальной нормы: социально-философский анализ / Н. В. Никишова // Грамота. – В 2 ч. – 2014. – № 1 (39). – Ч. 2. – 231 с.

102. **Новая философская энциклопедия.** Институт философии Российской Академии наук / Р. Г. Лотце и др. – URL: <http://iphras.ru/elib/0086.html>. (дата обращения: 29.12.2016).

103. **Ньюком, Т.** Социально-психологическая теория интеграции индивидуального и социального подходов / Т. Ньюком // Современная зарубежная социальная психология. Тексты. – Москва, 1984. – С. 398.

104. **Ньюстром, Дж. В.** Организационное поведение / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 448 с. – (Теория и практика менеджмента).

105. **Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел Российской Федерации** : учебное пособие. – Москва : ДГСК МВД России, 2013. – 88 с.

106. **Пахомов, А. П.** Методика «Незаконченные предложения» Сакса-Леви как учебное пособие. Экспериментальная психология. – 2012. – Том 5. – № 4. – С. 99–116.
107. **Петровский, А. В.** Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – Москва : Политиздат, 1982. – 255 с.
108. **Петровский, А. В.** Общая психология : словарь / А. В. Петровский. 2005. – 402 с.
109. **Петровский, А. В.** Социальная психология коллектива / А. В. Петровский, В. В. Шпалинский. – Москва : Просвещение, 1978. – 173 с.
110. **Плаксин, А. А.** Ценностно-смысловой подход в воспитании профессиональной готовности сотрудников органов внутренних дел к реализации основных принципов деятельности полицейского / А. А. Плаксин // Вестник Санкт-Петербургского ун-та МВД России. – 2011. – № 50. – С. 125.
111. **Покровская, Н. Н.** Нормативная и ценностная регуляция экономического поведения российских работников / Н. Н. Покровская // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2008. – Том XI. – № 3. С. 202.
112. **Психологическая** теория коллектива / под ред. А.В. Петровского. – Москва : Педагогика, 1979. – 240 с.
113. **Психологическое** обеспечение профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел : учебно-методическое пособие. – Москва : ЦОКР МВД России, 2008. – 216 с.
114. **Решетников, М. М.** Психология коррупции: утопия и антиутопия / М. М. Решетников. – Санкт-Петербург : Восточно-Европейский институт психоанализа, 2008. – 128 с.
115. **Редфилд, Р.** Народное общество / Р. Редфилд; [перевод с английского В. Г. Николаева] // Личность. Культура. Общество. – Т. 10. – Вып. 5– 6 (44– 45). – 2008. – URL: <http://lko.ru/content/54> (дата обращения: 03.01.2017).
116. **Рейтинг** стран мира по уровню восприятия коррупции // Гуманитарные технологии. – URL: <http://gtmarket.ru/ratings/corruption-perceptions-index/info> (дата обращения: 10.02.2017).
117. **Росс, Л.** Человек и ситуация. Уроки социальной психологии / Л. Росс, Р. Нисбет; [перевод с английского В. В. Румынского]; [под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна]. – Москва : Аспект Пресс, 2000. – 429 с.

118. **Роуз-Аккерман, С.** Коррупция и государство. Причины, следствия, реформы / С. Роуз-Аккерман; [перевод с английского О. А. Алякринского]. – Москва : Логос, 2003. – 356 с.

119. **Саганенко, Г. И.** Сравнение ценностных ориентаций студентов в интервале в 10 лет: вопросы методологии и результаты / Г. И. Саганенко, А. Э. Гегер // Высшее образование в России. – 2016. – № 12. – С. 137.

120. **Саградова, Т. Г.** Ценностные ориентации в психологической регуляции служебного поведения у сотрудников органов внутренних дел / Т. Г. Саградова // Морально–психологическое обеспечение оперативно–служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел: состояние, проблемы и пути совершенствования: материалы II Всероссийской научно–практической конференции (Краснодар, 16 декабря 2015 г.). – Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2016. – С. 261.

121. **Седова, Н. Н.** Жизненные цели и стратегии россиян: контекст пассионарности / Н. Н. Седова // Социологический журнал. – 2016. – Т. 22. – № 2. URL: <http://dx.doi.org/10.19181/socjour.2016.22.2.4260> (дата обращения: 15.01.2017).

122. **Смелзер, Н.** Социология [Электронный ресурс] / Н. Смелзер; пер. с англ. – М.: Феникс, 1998. – 688 с. – URL: http://scepsis.net/library/id_580.html. (дата обращения: 10.02.2017).

123. **Сидорова, М. В.** Соотношение законности и дисциплины в деятельности сотрудников органов внутренних дел / М. В. Сидорова // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2015. – № 4 (34), 2015. – С. 68.

124. **Синицына, Л. В.** Взаимопроникновение двух наук – социальная психология и деликтология / Л. В. Синицына // Седьмая волна психологии. – Вып.7. – Ярославль, 2010. – С. 328–333.

125. **Синицына, Л. В.** Социально-психологическая концепция деликтов (психогенеалогический аспект) / Л. В. Синицына // Государственный университет управления. Вестник университета. – 2011. – № 8. – С. 102–106.

126. **Слободчиков, А. В.** Теоретические и методические аспекты современных исследований в области групповых явлений / А. В. Слободчиков // Вестник Санкт–Петербургского университета МВД России. – 2018. – № 3 (79). – С. 198–203.

127. **Синицына, Л. В.** Социальная психология проступков: монография / Л. В. Синицына; под ред. Н. П. Фетискина. – Хабаровск : Дальневост. акад. гос. службы, 2011. – 400 с.

128. **Стряпина, Н. В.** Психологическое обеспечение профилактики девиантного поведения курсантов и слушателей образовательных учреждений МВД России: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологическ наук: 19.00.06. – Рязань, 2009. – 243 с.

129. **Современный** психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В.П. Зинченко. – СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2006. – 502 с.

130. **Соотношение** ценностных ориентаций и реального поведения личности в сферах труда и досуга : программа Генерального проекта / рук. В.А. Ядов // Информационный бюллетень ССА и ИКСИ АН СССР. – Москва; Ленинград: ИКСИ, 1970. – С. 264.

131. **Сорокин, П. А.** Социальная и культурная динамика: Исследования изменений в больших системах искусства, истины, этики, права и общественных отношений // Social & Cultural dynamics: A Study of Change in Major Systems of Art, Truth, Ethics, law and Social Relationships / Питирим Сорокин; перевод с английского В. В. Сапова. – Санкт–Петербург : Изд-во Рус. христиан. гуманитар. ин-та, 2000. – 1054 с.

132. **Социологический** энциклопедический словарь [на русском, английском, немецком, французском и чешском языках] / редактор-координатор академик РАН Г. В. Осипов. – Москва : НОРМА, 2000. – 732 с.

133. **Статный, В. М.** Психолого-педагогическая профилактика нарушений служебной дисциплины и законности сотрудниками полиции : монография / В. М. Статный, А. С. Душкин, И. Ю. Кобозев. – Санкт–Петербург : Изд-во СПб ун-та МВД России, 2015. – 144 с.

134. **Тихомиров, Ю. А.** Поведение в обществе и право / Ю. А. Тихомиров // Журнал российского права. – 2011. – № 2. – С. 124.

135. **Тугаринов, В. П.** О ценностях жизни и культуры / В. П. Тугаринов. – Ленинград : ЛГУ, 1960. – 297 с.

136. **Учебный** социологический словарь с английскими и испанскими эквивалентами / под ред. С.А. Кравченко. – изд. 4-е, доп. и переработ. – Москва : Экзамен, 2001. – 304 с.

137. **Фестингер, Л.** Теория когнитивного диссонанса / Л. Фестингер. – Санкт–Петербург : Ювента, 1999. – 320 с.

138. **Фрагменты** ранних греческих философов / пер. А. В. Лебедева. – Москва, 1989. – Ч. 1. – 286 с.
139. **Франкл, В.** Человек в поисках смысла / В. Франкл. – Москва : Прогресс, 1990. – 367 с.
140. **Франкл, В.** Социальные кризисы и воспитание ответственности / В. Франкл // Здра́вый смы́сл. – 1999. – № 11. – 170 с.
141. **Фромм, Э.** Душа человека / Э. Фромм. – Москва : Республика, 1992. – 250 с.
142. **Хагуров, Т. А.** Введение в современную девиантологию : учебное пособие / Т. А. Хагуров. – Ростов-на-Дону, 2003. – 217 с.
143. **Хайдеггер, М.** Разговор на проселочной дороге / М. Хайдеггер. – Москва, 1991. – 310 с.
144. **Харре, Р.** Вторая когнитивная революция / Р. Харре // Психологический журнал. – 1996. – Т. 17. – № 2. – 160 с.
145. **Хьелл, Л.** Теории личности. Основные положения, исследования и применение / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – Санкт–Петербург : Питер Пресс, 1997. – URL: <http://psylib.org.ua/books/hjelz01> (дата обращения: 02.01.2019).
146. **Швырков, В. Б.** Введение в объективную психологию. Нейрональные основы психики. Избранные труды / В. Б. Швырков. – Москва : Издательство Института психологии РАН, 2006. – 591с.
147. **Шибутани, Т.** Социальная психология / Т. Шибутани; пер. с англ. В.Б. Ольшанского. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1998. – 544 с.
148. **Штроо, В. А.** Защитные механизмы групповой динамики: диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.05 / Штроо Владимир Артурович. – Москва : МГУ им. М.В. Ломоносова, 2000. – 133 с.
149. **Щеголева, Т. В.** Групповые нормы и ценности как факторы регуляции служебного поведения сотрудников : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук : 19.00.05 / Щеголева Татьяна Викторовна. – Москва, 2020. – 172 с.
150. **Щеголева, Т. В.** Особенности социально-психологического климата в подразделениях с высоким уровнем нарушений служебной дисциплины / Т. В. Щеголева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2017. – № 1(68). – С. 45–51.

151. **Щеголева, Т. В.** Теоретические подходы к изучению нарушений служебного поведения сотрудниками полиции / Т. В. Щеголева // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Сер.: Филология, педагогика, психология. – 2017. – № 1. – С. 91–95.

152. **Щеголева, Т. В.** Социальные ценности как факторы профилактики нарушений служебной дисциплины в органах внутренних дел / Т. В. Щеголева // Научный результат. Педагогика и психология образования. – 2019. – Т. 5. – № 2. – С. 83–90.

153. **Щеголева, Т. В.** Система ценностей сотрудников органов внутренних дел как фактор регуляции служебного поведения / Т. В. Щеголева, М. И. Марьин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2019. – № 3(78). – С. 45–51.

154. **Уразаева, Г. И.** Социально-психологическая детерминация преступлений, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел / Г. И. Уразаева // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2014. – № 4 (59). – С. 48–52.

155. **Уровень счастья в России** // ВЦИОМ. – URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115976> (дата обращения: 24.12.2016).

156. **Цветков, В. Л.** Профессиональная идентичность сотрудников ОВД и ее влияние на выбор стратегий поведения в служебных конфликтах / В. Л. Цветков, С. Н. Старостин // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2011. – № 1. – 240 с.

157. **Чернов, А. Ю.** Психологическая структура групповых норм / А. Ю. Чернов // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. – 2014. – № 3 (29). – 204 с.

158. **Чернов, А. Ю.** Выявление социально-возрастных норм с помощью анализа качественных данных / А. Ю. Чернов, А. А. Змиевская // Известия Саратовского университета. – 2015. – Вып. 4 (13). – (Акмеология образования. Психология развития). – 15 с.

159. **Шварц, Ш.** Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Ш. Шварц, Т. П. Бутенко, Д. С. Седова, А. С. Липатова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2012. – Т. 9. – № 2. – 190 с.

160. **Штроо, В. А.** Организационная культура и групповая психологическая защита / В. А. Штроо, О. Л. Ракитина // Ежегодник РПО. Спец. вып. – 2005. – Т. 3. – 350 с.
161. **Энциклопедический социологический словарь** / под общей редакцией Г. В. Осипова. – Москва, 1995. – 540 с.
162. **Ядов, В. А.** Личность и ее ценностные ориентации / В. А. Ядов // Информационный бюллетень ССА и ИКСИ. – Москва : ИКСИ. – 1998. – Вып. 1. – 20 с.
163. **Ядов, В. А.** Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В. А. Ядов, В. С. Магун, П. В. Борзикова [и др.]; под ред. В. А. Ядова. Ленинград : Наука, 1979. – 264 с.
164. **Alpert, G. P.** Police Accountability and Early Warning Systems: Developing Policies and Programs. Justice Research and Policy / G. P. Alpert, S. Walker. – 2000. – 2 (2). – 100 p.
165. **Bandura, A.** Social Learning and Personality Development / A. Bandura, R. H. Walters. – New York, 1965. – 200 p.
166. **Beck, A. R.** Attitudes to Corruption amongst Russian Police Officers and Trainees / A. Beck, R. Lee // Crime, Law and Social Change. – 2002. – 180 p.
167. **Bentham, J.** An introduction to the principles of morals and legislation / J. Bentham. – London : T. Payne, 1789. – 300 p.
168. **Brown, M. K.** 1988. Working the Street: Police Discretion and the Dilemmas of Reform / M. K. Brown. – New York : Russell Sage Foundation. – 280 p.
169. **Cancian, F. M.** Introduction to the study of norms and strategies for describing and measuring norms // F. M. Cancian. What are norms? – New York : Cambridge University Press, 1975. – 200 p.
170. **Cialdini, R. B.** Activating and aligning two kinds of norms in persuasive communications / R. B. Cialdini, R. R. Reno, C. A. Kallgren // Journal of Interpretation Research. – 1996. – № 1(1). – 250 p.
171. **Deutsch, M.** Theories in Social Psychology / M. Deutsch, R. M. Krauss // The Handbook of Social Psychology. Reading. – 1968. – New York : Basic books, 1965. – 305 p.
172. **Duncan, L. E.** The psychology of collective action / L. E. Duncan // The Oxford handbook of personality and social psychology. – New York, 2012. – 309 p.

173. **Durkheim, E.** Les Rugles de la methode sociologique / E. Durkheim. – Paris: PUF, 1999. – 240 p.
174. **Ewin, R. E.** Loyalty: The Police. Criminal Justice Ethics / E. Durkheim. – 1990. – 260 p.
175. **Frankl, V.** Psychotherapy and existentialism / V. Frankl. – New York : Simon and Schuster, 1967. – 302 p.
176. **Goffman, E.** The Presentation of Self in Everyday Life / E. Goffman. – New York , 1959. – 307 p.
177. **Goldstein, H.** Police Corruption: A Perspective on Its Nature and Control / H. Goldstein. – Washington DC: Police Foundation, 1975. – 176 p.
178. **Heider, F.** The Psychology of Interpersonal Relations / F. Heider. – New York, 1958. – 219 p.
179. **Herbert, S.** Police Subculture Reconsidered. Criminology / S. Herbert. – 1998. – 36 (2). P. 24.
180. **Hirschi, T.** Causes of delinquency / T. Hirschi. – Berkeley: University of California Press, 1969. – 341 p.
181. **Johnson, R. A.** Whistleblowing and the Police / R. A. Johnson // Rutgers University Journal of Law and Urban Policy. – 2005. – 1 (3). – P 145.
182. **Kappeler, V. E.** Breeding Deviant Conformity: the Ideology and Culture of the Police / V. E. Kappeler, R. D. Sluder, G. P. Alpert // Dunham R. G., Alpert G. P. [eds.]. Critical Issues in Policing: Contemporary Issues. – Long Grove : Waveland Press. – 2005. – 281 p.
183. **Klockars, C. B.** Enhancing Police Integrity / C. B. Klockars, S. K. Ivcovic, M. R. Harberfeld. – Netherlands : Springer, 2006. – 174 p.
184. **McGuigan, F.** Contemporary Approach to Conditioning and Learning / F. McGuigan, D. Lumsden [eds.]. – Washington, 1973. – 248 p.
185. **Mead, G. H.** The philosophy of the Act / G. H. Mead. – Chikago, 1938. – 280 p.
186. **Merton, R. K.** Social Theory and Social Structure / R. K. Merton. – New York, 1957. – 300 p.
187. **Milgram, S.** Some conditions of obedience and disobedience to authority / S. Milgram // Human Relations. – 1965. – № 18. – P. 121–132.
188. **Miller, D. T.** The construction of social norms and standarts / D. T. Miller, D. A. Prentice // Social psychology: Handbook of basic principles. – New York: Gulford, 1996.

189. **Moscovici, S.** Toward a theory of conversion behavior / Moscovici S. // Bercowitz L. [ed.] *Advances in Experimental Social Psychology*. – New York, 1957. – Vol. 13. – 350 p.
190. **Newcomb, T. M.** An approach to the study of communicative acts / T. M. Newcomb // *Psychological Review*. – 1953. – Vol. 60. – P. 180-201.
191. **O'Connor, T. R.** Police Deviance and Ethics. In part of web cited, MegaLinks in Criminal Justice / T. R. O'Connor. – 2005. – URL: <http://www.faculty.ncwc.edu/toconnor/205/205lect11.htm> (date of request: 14.03.2018).
192. **Paoline, E. A.** Police Culture, Individualism and Community Policing: Evidence from Two Police Departments / E. A. Paoline, S. M. Myers, R. E. Worden // *Justice Quarterly*. – 2000. – 17 (3). – P. 208– 221.
193. **Perry, F.** Repairing Broken Windows – Police Corruption / F. Perry // *FBI Law Enforcement Bulletin*. – 2001. – 70 (2). – P. 140–149.
194. **Pettit, Ph.** Rules, Reasons and Norms: Selected Essays / Ph. Pettit // Clarendon Press. – Oxford, 2002. – P. 185-199.
195. **Punch, M.** Police Corruption and Its Prevention / M. Punch // *European Journal on Criminal Policy and Research*. – 2000. – № 8. – 300 p.
196. **Redfield, R.** Foreward to: G.E. von Gmnebaum. *Islam. Essays in the Nature and Growth of a Cultural Tradition* / R. Redfield, M. Singer. London, 1961. – 200 p.
197. **Reiner, R.** *The Politics of the Police* / R. Reiner. Oxford University Press. – 2010. – 280 p.
198. **Rokeach, M.** *Understanding Human Values: Individual and Societal* / M. Rokeach [Ed.]. – New York : The Free Press, 1979. – X. – 322 p.
199. **Rokeach, M.** *The Nature of Human Values* / M. Rokeach. – New York : The Free Press, 1973. – X. – 438 p.
200. **Sagiv, L.** Cultural values in organisations: Insights for Europe / L. Sagiv, S. H. Schwartz // *European J. International Management*. 2007. – № 1 (3). – P. 176– 190.
201. **Schwartz, S. H.** An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values / S. H. Schwartz // *Online Readings in Psychology and Culture*. – 2012. – 2(1). P. 25–38. – URL: <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116> (date of request: 27.12.2016).

202. **Schwartz, S. H.** Value hierarchies across cultures: Taking a similarities perspective / S. H. Schwartz, A. Bardi // *Journal of Cross Cultural Psychology*. – 2001. – № 32. – P.12–20.

203. **Sherif, M. S.** *Psychology of Social Norms* / M. S. Sherif. – New York : Harper and Row, 1935. – 276 p.

204. **Stern, M.** What Makes a Policeman Go Wrong? An Ex– member of the Force Traces the Steps on Way from Law Enforcement to Violating / M. Stern // *The Journal of Criminal Law, Criminology, and Police Science*. – 1962. – 53 (1). – 180 p.

205. **Terrill, W.** *Police Culture and Coercion. Criminology* / W. Terrill, E. A. Paoline, P. K. Manning. – 2003. – 41 (4). – 200 p.

206. **Thibaut, J. W.** *The Social Psychology of Groups* / J. W. Thibaut, H. H. Kelly. – New York : Wiley, 1986. – 180 p.

207. **Thomas, W. I.** *The behavior pattern and situation* / W. I. Thomas // *Publications of the American sociological society*. – Chicago, 1928. – Vol. 22. – P. 1–13.

208. **Trivers, R. L.** *The Evolution of Reciprocal Altruism* / R. L. Trivers // *The Sociobiological Debate: Readings on the Ethical & Scientific Issues Concerning Sociobiology* / Editor by A. Caplan. – New York, 1978. – 250 p.

Научное издание

Щеголева Татьяна Викторовна

**РЕГУЛЯЦИЯ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ
СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Монография

Редактор, технический редактор: И.В. Карась

Подписано в печать 30.12.2020. Формат 60x84 1/16. Объем 6,0 уч.-изд. л.
Тираж 110 экз. Заказ 47/20. Цена договорная.

Федеральное государственное казенное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников
Министерства внутренних дел Российской Федерации»

Ул. Пихтовая, д. 3, мкр. Авиационный, г. Домодедово,
Московская обл., 142007