

ИССЛЕДОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЦ, ВПЕРВЫЕ ПРИНИМАЕМЫХ НА СЛУЖБУ В ОРГАНЫ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ, КАК КОМПОНЕНТА ИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАДЕЖНОСТИ

DOI: 10.25629/НС.2019.05.06

Крючков В.В., Хамидова И.В., Лопатин Е.А., Свиная О.В., Рабазанов С.И.

Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации
имени В.Я. Кикотя. Россия, Рязань

Аннотация. В статье описан аксиологический подход к пониманию феномена профессиональной надежности. В рамках подхода ценностные ориентации сотрудников органов внутренних дел рассматриваются в качестве компонента их профессиональной надежности. Задачами статьи является краткий обзор аксиологического подхода к профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел, эмпирическое исследование уровня аксиологической надежности лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел и выработка практических рекомендаций по повышению ее уровня. На основе теоретического анализа авторы выделили четыре направления научных исследований в рамках аксиологического подхода. Исследования первого направления обосновывают значимость аксиологического подхода для представителей профессий, действующих в системе “человек – человек”. Исследования второго направления посвящены составлению модели профессионально надежного сотрудника и ее содержательному наполнению. Третьим направлением исследований в рамках аксиологического подхода является изучение социальных детерминант профессиональной надежности. Задачей четвертого направления исследований становится вычисление допустимого отклонения от нормы и установление профессиональной надежности конкретного сотрудника. Учитывая социальное предназначение полиции как служения, совершаемого “для другого” и “в пользу другого”, авторы особо выделяют нравственный аспект профессиональной надежности лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел. С целью определения состояния профессиональной надежности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, ими было проведено эмпирическое исследование ценностных ориентаций указанной категории лиц, которое признало уровень сформированности системы ценностных ориентаций удовлетворительным, однако выявило признаки ее деформации. На основе теоретического анализа и эмпирического исследования авторы сформулировали практические рекомендации по повышению уровня профессиональной надежности сотрудников ОВД.

Ключевые слова: профессиональная надежность, аксиологическая надежность, ценностные ориентации, сотрудники полиции.

Введение

По утверждению Г.С. Никифорова, «не только профессиональное мастерство, но и нравственные качества работников влияют на их профессиональное долголетие, на надежность и безопасность их труда. Гордость за качественно выполненную работу, профессиональная честность, осознание не только юридической, но и моральной ответственности перед людьми, благополучие, а нередко и жизнь которых вверены ему по долгу службы, – все это обязательные слагаемые моральной надежности специалиста. Особое место среди них принадлежит совести или, иначе говоря, нравственному самоконтролю личности» (Никифоров Г.С., 2002). Действительно, одним из ключевых вопросов в работе современной полиции является аксиологический аспект профессиональной надежности ее сотрудников. Само понятие «надежность» несет в себе аксиологический смысл. Ценностные ориентации сотрудников органов внутренних дел могут и должны рассматриваться в качестве компонента их профессиональной надежности. Задачами статьи является краткий обзор аксиологического подхода к профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел, эмпирическое исследование уровня аксиологической надежности лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел и выработка практических рекомендаций по повышению ее уровня.

Краткий анализ литературы

Анализ работ, посвященных аксиологическому подходу к профессиональной надежности, позволяет выделить *первое направление исследований*, в котором главной задачей ставится обоснование аксиологического подхода и акцентирование его значимости для представителей профессий, действующих в системе «человек – человек». Утверждается, что профессиональная надежность представителей таких профессий (например, врачей и педагогов) должна в значительной степени рассматриваться через призму нравственных качеств (Осадчук О.Л., Максименко Л.А. 2016). Уровень нравственности субъекта труда, ответственность, чувство долга, гордость за качественно выполненную работу, профессиональная честность, осознание не только юридической, но и моральной ответственности перед людьми, благополучие, а нередко и жизнь которых вверены ему по долгу службы, – все это обязательные слагаемые моральной надежности специалиста (Король Л.Г., 2012, с. 172). В центр внимания исследователей профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел также ставятся их нравственные качества. По мнению И.В. Костылевой, аксиологические основания надежности сотрудника ОВД являются наиболее значимыми, т.к. усвоенные ценности отражают требования морально-правовых норм (Костылева И.В., 2014).

В рамках аксиологического подхода следует выделить *второе направление*, задачей которого становится составление модели профессионально надежного сотрудника и ее содержательное наполнение. Аксиологический подход позволяет заложить в профессиограмму и психограмму сотрудника, а в перспективе и реализовать на разных стадиях профессионализации, требования общества к личности надежного специалиста (Лопатин Е.А. и др., 2018, с. 84). Ряд работ второго направления исследований посвящен подробному уточнению содержания нормативно-ценностной модели профессионально надежного сотрудника полиции. Аксиологическим основанием надежности правоохранительной деятельности называется усвоение сотрудниками ценностей нравственно-гуманистического содержания, отражающие моральные и правовые нормы, которым следуют субъекты данного вида деятельности (Гончарова Н.А., Костылева И.В., 2015, с. 10). Осознание гуманистических ценностей должно начинаться с понимания служения как деятельности, совершаемой сотрудником полиции «для другого и в пользу другого, в отличие от деятельности для себя» (Костылева И.В., 2014, с. 216). Сотрудник полиции должен усвоить такие ценности, как гражданственность, государственность, патриотизм. Главными моральными ориентирами являются профессиональный долг, честь и достоинство» (Крючков В.В., 2016, с. 47).

Учитывая деонтологический характер профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел, представители данного направления в рамках аксиологического подхода отмечают такую характерную черту ценностей сотрудника полиции, как их закрепление в нормативных правовых документах. По мнению Е.В. Бурцевой, для обеспечения профессиональной надежности сотрудников ОВД необходимо строгое следование ориентирам, данным в законах и различных нормативно-правовых актах. Эталонные образцы поведения, утверждает автор, изначально заданы и содержательно закреплены в нормативных документах, таких как Федеральный закон «О полиции» (Бурцева Е.В., 2015). Федеральный закон «О полиции» содержит такие принципы, как соблюдение и уважение прав и свобод человека и гражданина, законность, беспристрастность, открытость и публичность, общественное доверие и поддержка граждан, взаимодействие и сотрудничество, использование достижений науки и техники, современных технологий и информационных систем.

Полицейский должен обладать качествами, которые позволят ему эффективно выполнять свои служебные обязанности в соответствии с другими законами, ведомственными приказами, инструкциями, а также прочими нормативными источниками. Так, Приказ МВД России № 80 от 11 февраля 2010 г. «О морально-психологическом обеспечении оперативно-служебной деятельности ОВД Российской Федерации» предусматривает формирование и развитие у сотрудников государственно-патриотического мировоззрения, комплекса гражданских, нравственных, духовных и иных профессионально значимых качеств личности, обусловленных

требованиями государства и общества к гражданскому и профессионально-нравственному облику сотрудника ОВД, потребностями и особенностями оперативно-служебной деятельности. Основными направлениями воспитательной работы являются патриотическое, профессионально-нравственное и правовое воспитание. Патриотическое воспитание призвано развить «представления о нравственных основах службы в ОВД», профессионально-нравственное – развить «у сотрудников представления о нравственных основах службы в ОВД», правовое – сформировать высокую правовую культуру.

Аксиологическая надежность личности сотрудника ОВД выражена в способности не только понимать гуманистическое значение профессии, но и следовать нравственным образцам поведения на практике. Деятельность сотрудников полиции, сопряженная с необходимостью постоянного сличения собственного поведения с установленными извне ценностными эталонами, может отвечать условиям надежности только при условии интериоризации сотрудниками ценностей гуманистической направленности.

Третьим направлением исследований в рамках аксиологического подхода является изучение социальных детерминант профессиональной надежности. Так, серьезным вызовом для аксиологической надежности сотрудника ОВД являются характерные особенности современного общества, основанного на рыночных отношениях. Принцип индивидуализма и приоритет материальных ценностей приводят в противоречие с самим характером полицейской службы, подразумевающим известные ограничения, а в ряде случаев и самопожертвование сотрудника ради защиты граждан. Например, доброта и порядочность зачастую воспринимаются в современном обществе как слабость, негативное качество личности, неспособность противостоять хамству, лицемерию, агрессии, разнузданному хулиганству» (Уразаева Г.И., 2014).

Составление модели профессионально надежного сотрудника и анализ ее содержательное наполнение позволяет подойти к вычислению допустимого отклонения от нормы и, в итоге, к установлению профессиональной надежности конкретного сотрудника, что является задачей *четвертого направления исследований* в рамках аксиологического подхода к профессиональной надежности. Однако степень усвоения норм морали с трудом поддается изучению при помощи объективного инструментария. Так, практика показывает недостаточную валидность анкет и тестов, содержащих прямые вопросы о склонности сотрудников к совершению тех или иных правонарушений. Например, обычные граждане допускают возможность, что они могут нарушить закон, совершить правонарушение, тогда как сотрудники ОВД категорически отрицают малейшую склонность к противоправным действиям. Во-первых, для сотрудников полиции характерно завышенное представление о нравственных качествах полицейских. Во-вторых, специфика службы в ОВД развивает конформизм и способность к самоцензуре. Хорошо зная перечень наказуемых действий, полицейские категорически отрицают наличие у себя склонности к их совершению (Хамидова И.В. и др, 2018, с. 64-65). Таким образом, их ответы носят социально одобряемый характер и направлены на создание положительного впечатления о себе и своих профессионально-нравственных качествах.

Тем не менее, ученые признают возможность получения косвенных данных об аксиологической надежности сотрудников при помощи тестов, направленных на изучение ценностей и ценностных ориентаций. Примером может служить исследование Н.А. Гончаровой и И.В. Костылевой, проведенное с четырьмя группами действующих и бывших сотрудников полиции: с курсантами вуза МВД России, с действующими сотрудниками с высшим образованием, с действующими сотрудниками со средним образованием и с бывшими сотрудниками, осужденными за совершение преступлений, предусмотренных ст. 285 УК РФ «Злоупотребление должностными полномочиями», ст. 286 УК РФ «Превышение должностных полномочий» и ст. 290 УК РФ «Получение взятки» (Гончарова Н.А., Костылева И.В., 2015, с. 7). Каждой группе было предложено определить для себя значимость таких понятий, как материальное благополучие, саморазвитие личности, известность и популярность, уважение и помощь людям, физическая привлекательность, теплые, заботливые отношения с людьми, высокое социальное положение, творчество, роскошная жизнь, любовь к природе и бережное отношение к ней. Исследование

показало, что для бывших сотрудников, осужденных за преступления, приоритетными являлись «материальные ценности», тогда как понятие «уважение и помощь людям» заняло третье место. Интересно, что аналогичные показатели были выявлены у действующих сотрудников с высшим образованием, не вступавших в конфликт с законом. Напротив, для курсантов и действующих сотрудников без высшего образования главными ценностями стали ценности гуманистического характера: уважение и помощь людям, теплые, заботливые отношения с людьми и любовь к природе и бережное отношение к ней. Авторами делается вывод, что у бывших сотрудников полиции, совершивших правонарушения и уволенных из ОВД по порочащим обстоятельствам, одной из главных ценностей является материальное благополучие, им также присуща более высокая конфликтность в стремлении к приобретению материальных благ. Таким образом, бывшие сотрудники ОВД, признанные ненадежными, отличаются нацеленностью на материальное благополучие и прагматические ценности.

В других исследованиях выявлена связь между представлениями курсантов вуза МВД по поводу ожидаемой заработной платы и их лояльностью вузу и профессии полицейского (Лопатин Е.А. и др., 2018), а также показано, что не только объективный размер денежного довольствия, но и субъективное восприятие своего финансового благополучия может стать показателем профессиональной надежности (Лопатин Е.А., Шавырина В.А., 2014). Реальный уровень денежного довольствия сложным образом влияет на характеристики морального и экономического сознания. Так, например, увеличение уровня заработной платы может не привести к автоматическому росту ощущения благосостояния, удовлетворенности материальным положением отдельного человека. Более того, при определенных условиях, если, например, повышение заработной платы или премирование оказывается ниже ожидаемого, возможны и обратные результаты.

Таким образом, в исследованиях авторов затрагиваются отдельные аксиологические аспекты профессиональной надежности сотрудников органов внутренних дел, однако наблюдается недостаточная разработанность проблемы ценностных ориентаций лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, как показателя профессиональной надежности. Учитывая социальное предназначение полиции как служения, совершаемого «для другого» и «в пользу другого», мы должны особо выделить нравственный аспект профессиональной надежности лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, и установить условием их профессиональной надежности устойчивость морального и правового сознания.

Методы исследования

С целью определения состояния профессиональной надежности сотрудников, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел, нами было проведено эмпирическое исследование их ценностных ориентаций лиц. С 2015 по 2017 гг. в Рязанском филиале Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя была проведена диагностика 482 слушателей, обучающихся по программе профессионального обучения (профессиональной подготовки) лиц, впервые принимаемых на службу в органы внутренних дел. Так как специфика индивидуального и коллективного морального сознания трудно поддается исследованию с помощью психологических методик, нами были выбраны социологические методы, а именно панельное исследование с использованием метода анкетирования. Полученные результаты интерпретировались с учетом взятых интервью, а также материалов, полученных в ходе наблюдения. Исследование было направлено на выявление способности слушателей адекватно действовать в ситуациях конфликта интересов, требующих морального выбора.

При применении методики мы исходили из того, что коррупционно опасной признается ситуация, «в ходе которой совершаются или планируются совершаться деяния, создающие условия для коррупции, в том числе действия, способствующие возникновению и/или совершению коррупционных правонарушений; а также при которой личная заинтересованность сотрудника ОВД влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью сотрудника ОВД, правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства (конфликт интересов)»

(Методические рекомендации «О поведении в ситуациях, представляющих коррупционную опасность»).

Испытуемым было предложено изучить ситуации морального выбора и предложить свой вариант поведения (см. Таблицу 1). Также участникам исследования предлагалось указать степень сложности каждой ситуации: «очень легкая», «легкая», «средней сложности», «сложная», «очень сложная».

Результаты

Оценка сотрудниками полиции уровня сложности ситуаций, связанных с моральным выбором, также представлена в таблице 1.

Таблица 1– Оценка сотрудниками полиции уровня сложности ситуаций

Описание ситуации, предложенной участникам исследования	Оценка участниками исследования уровня сложности ситуации				
	Очень легкая	Легкая	Средней сложности	Сложная	Очень сложная
<i>Ситуация № 1.</i> В Ваше подразделение прибыла проверка. Ваш руководитель, зная о существующих в подразделении недостатках, предлагает Вам конверт с деньгами для последующей передачи одному из членов комиссии. Как Вы поступите?	0 %	36,2 %	56,7 %	7,1 %	0 %
<i>Ситуация № 2.</i> Вы производите допрос (или беседу). Внезапно в кабинет врывается Ваш начальник и начинает сильно кричать, называть Вас бездельником, лодырем и лентяем, поскольку Вы, по его мнению, неправильно заполнили отчетную документацию. Как Вы поступите?	22,4 %	56,7 %	20,9 %	0 %	0 %
<i>Ситуация № 3.</i> На допросе подозреваемый плохо выглядит, сильно кашляет, и Вы подозреваете наличие у него тяжелого заболевания. Как Вы поступите?	38,3 %	59,4 %	2,3 %	0 %	0 %
<i>Ситуация № 4.</i> Подозреваемый просит облегчить его участь, обещая, что «в долгу не останется». Как Вы поступите?	0 %	7,2 %	83,6 %	9,2 %	0 %
<i>Ситуация № 5.</i> Вы – руководитель подразделения. Вы неожиданно узнаете, что Ваш друг, проходящий службу под вашим началом, получил взятку, что собрать денежные средства на проведение дорогостоящей операции для своего ребенка.	0 %	0	0 %	12,3 %	87,7%

По условиям ситуации № 1 сотрудник должен был отреагировать на предложение стать посредником в передаче взятки. Все опрошенные указали, что откажутся от передачи денег и сообщат о поступившем предложении коррупционной направленности. Кроме того, 35% опрошенных смогли правильно описать порядок уведомления представителя нанимателя (работодателя) о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в системе МВД России, который регламентирован приказом МВД от 19.04.2010 № 293.

Саму ситуацию назвали «сложной» 7,1% сотрудников, «средней сложности» 56,7%, «легкой» 36,2%. В своих пояснениях участники исследования указали, что наиболее опасным в данной ситуации они считают возможное давление со стороны руководителя (угрозы лишения премии, увольнения). Таким образом, коррупционно опасные ситуации сохраняют свою потенциальную угрозу.

По условиям ситуации № 2 к сотруднику во время важной беседы врывается руководитель и начинает в грубой форме критиковать за якобы неправильное оформление отчетной документации. Эта ситуация вызвала неоднозначную оценку. Хотя 79,1% участников исследования назвали ее «легкой» и «очень легкой», решения, предложенные ими, были различными. Треть участников исследования была бы готова просто терпеть поведение руководителя, считая подобные ситуации не заслуживающими особого внимания. 55,4% сотрудников предпочли бы выждать, пока начальник выплеснет свой гнев, и даже пообещали бы исправить недостатки в документации (неважно, действительные или мнимые). Зато позднее, один на один с руководителем, эти сотрудники потребовали бы от него впредь не повторять своих нападок при посторонних. 6,5% участников исследования прервали бы беседу и пошли бы с руководителем исправлять недостатки. Разумеется, такую позицию нельзя признать оптимальной. Однако 4,9% участников исследования заняли еще более деструктивную позицию, намереваясь оспаривать претензии руководителя в присутствии постороннего. Свою позицию они объяснили стремлением защитить часть и достоинство, а также не допустить срыва допроса (беседы). Хотя мотивы их решения представляются справедливыми, нельзя не заметить, что избранный путь – открытый конфликт с руководителем в присутствии постороннего лица – является неэффективным.

По условиям ситуации № 3 сотруднику приходится вести допрос подозреваемого, у которого налицо признаки тяжелого заболевания. Участникам исследования было предложено указать свои действия в создавшейся ситуации. Ситуация показалась участникам исследования самой простой. 38,3% назвали ее «очень легкой», 59,4% «легкой», 2,3% «средней сложности». Все сотрудники приняли решение сообщить о симптомах заболевания медицинским работникам. Вместе с тем, следует отметить, что 16,7% опрошенных указали, что одновременно выдвинули ли бы подозреваемому условие: сообщить информацию, которая представляет интерес для полиции. Разумеется, подобный прагматизм должен настораживать, т.к. оказание медицинской помощи не должно ставиться в зависимость от поведения подозреваемого.

По условиям ситуации № 4 сотрудник должен был отреагировать на предложение подозреваемого вступить в сделку: облегчение участи взамен на обещание «не остаться в долгу». Ситуация была оценена в основном как «средней сложности» (83,6%). «Сложной» ее назвали 9,2% участников исследования, «легкой» 7,2%. Трудным для участников исследования стал вопрос о том, какие именно ответные действия готов совершить подозреваемый. Речь, по мнению сотрудников, должна идти не о коррупционных действиях, а о помощи правоохранительным органам (например, о передаче информации). Почти половина участников исследования готова в такой ситуации выслушать предложения со стороны подозреваемого. 14,5% однозначно пресекли бы развитие ситуации, например, задав подозреваемому вопрос: «Вы мне предлагаете?». Ответы показывают, что ради «интересов дела» сотрудники готовы, как минимум, выслушать подозреваемого в надежде получить необходимую информацию.

По условиям ситуации № 5 участник опроса выступал в роли руководителя, который неожиданно узнал, что его друг и сослуживец получил взятку ради проведения дорогостоящей операции своему больному ребенку. 87,7% участников исследования назвали ситуацию «очень сложной», 12,3% – просто «сложной». Ситуация конфликта интересов оказалась наиболее трудной для разрешения. 78,5% участников исследования не смогли или не пожелали сформулировать свой вариант решения. 10,2% предложили бы другу уволиться со службы в обмен на доноительство. В ходе последующей совместной дискуссии был сделан вывод о необходимости профилактики подобных ситуаций с помощью мониторинга социально-бытовых проблем со стороны руководства и оказания своевременной материальной и моральной поддержки сотрудникам, чьи близкие испытывают потребность в дорогостоящем лечении.

Также лицам, впервые принятым на службу в органы внутренних дел и проходящим профессиональную подготовку в образовательной организации, был задан вопрос: «Как Вы считаете, по каким причинам сотрудники полиции чаще всего нарушают закон?». Отвечавшие могли выбрать до трех вариантов ответа. Поскольку в анонимном опросе речь шла о других сотрудниках ОВД, то слушатели охотно высказывали свое мнение. Главной причиной нарушения закона сотрудниками полиции опрошенные назвали незнание правовых норм (32,3%). На втором месте оказалось давление со стороны руководства (27,4%). Стремясь выполнить указания начальника, сотрудники совершают противоправные поступки. Такой мотив нарушения законов как стремление к наживе, желание разбогатеть оказался на третьем месте (22,4%). Гораздо меньше распространено мнение о том, что правонарушения совершаются вследствие стремления помочь друзьям, знакомым (14,1%); из-за стремления сделать карьеру, продвигаться по службе (12,1%). Реже всего, по мнению опрошенных, сотрудники ОВД нарушают закон ради интересов дела, интересов коллектива, понимаемых по-своему (5,2%).

Выводы

Общий уровень сформированности нравственного сознания опрошенных сотрудников следует признать удовлетворительным, однако следует учитывать, что выявлены следы его деформации, которые позволяют наметить основные пути психолого-педагогического сопровождения формирования профессиональной надежности. Важной задачей формирования и развития аксиологической надежности личности сотрудников полиции является создание готовности внутренне принять необходимые ценности, что может быть реализовано благодаря развитию механизмов самоконтроля и самооценки.

Необходимо сформулировать следующие методические рекомендации по повышению уровня профессиональной надежности сотрудников ОВД в области коррекции правового и морального сознания:

1. Наставникам, сотрудникам подразделений морально-психологического обеспечения необходимо знакомить молодых сотрудников с традициями и ритуалами подразделений и служб, давать совместные с самыми опытными сотрудниками служебные поручения, стараться всячески подчеркивать преемственность службы, формировать гордость за принадлежность к силовым структурам.

2. Практические психологи подразделений должны учитывать такой маркер отсутствия профессиональной надежности, как чрезмерный уклон в развитии установок сотрудников на материальное вознаграждение. В рамках мероприятий по морально-психологическому обеспечению деятельности ОВД рекомендуется своевременно выявлять сотрудников, которым свойственна приверженность к таким установкам, а в дальнейшем проводить с ними воспитательную работу, направленную на повышение профессиональной надежности.

3. Рекомендуется регулярно проводить психологическую диагностику субъективного экономического благополучия сотрудников. Начальствующему составу необходимо повышать уверенность подчиненных в достаточном уровне материальной обеспеченности молодых сотрудников, в стабильности и гарантированности доходов, социальных льгот, уверенность в заинтересованности власти и всего общества в достойном материальном положении сотрудников полиции. Руководителям различного уровня следует учитывать при принятии важных решений, что, несмотря на деонтологические требования к личным качествам сотрудника ОВД (бескорыстное служение Родине, народу, честь и совесть и т.д.), экономические понятия составляют существенную часть его индивидуального сознания и влияют на характер исполнения служебных обязанностей. Любые изменения в оплате труда, внесение изменений в материальное (вещевое и т.д.) обеспечение сотрудника ОВД, применение таких санкций, как премирование или депремирование, изменение условий пенсионного обеспечения должны быть продуманы и оценены с точки зрения поддержания субъективного экономического благополучия.

4. Психологам и другим работникам подразделений по работе с личным составом следует учитывать, что сотрудникам ОВД присущ сравнительно высокий уровень скрытности, выра-

жающийся в нежелании сообщать о ценностных ошибках и тем более о противоправных действиях, а также о своих качествах и намерениях, которые могут поставить под сомнение их надежность. В ходе анкетирования и тестирования сотрудники ОВД склонны выбирать почти исключительно социально одобряемые ответы.

5. Надежность сотрудника полиции подвергается серьезному испытанию в ситуациях морального выбора и конфликта интересов. Наиболее сложными для принятия решений являются ситуации, субъектами которых выступают непосредственные и прямые руководители, друзья, знакомые, родственники. Наиболее частыми причинами нарушения закона сотрудники считают незнание правовых норм, давление со стороны руководства, стремление к наживе и желание разбогатеть. В связи с этим на совещаниях, инструктажах и в личных беседах необходимо регулярно напоминать о требованиях законодательства, связанных с предотвращением или урегулированием конфликта интересов, изучать причины и последствия коррупции на примере преступлений коррупционной направленности, совершенных сотрудниками ОВД, анализировать конкретные профессиональные ситуации и вместе с личным составом вырабатывать варианты поведения.

6. Необходимо особое внимание уделить формированию у каждого сотрудника ОВД готовности уведомить представителя нанимателя, органы прокуратуры или другие государственные органы обо всех случаях склонения его к совершению коррупционных правонарушений.

Литература

1. Бурцева Е.В. Нормативно-функциональная модель сотрудника ОВД с высоким уровнем личностного управления // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №4. С. 7-11.
2. Гончарова Н. А., Костылева И. В. Аксиологические основания надежности личности сотрудников полиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2015. №2. С. 7-11.
3. Король Л.Г. Профессиональное здоровье личности и его роль в обеспечении надежности и безопасности трудового процесса // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы тринадцатой междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. А.Д. Карнышева. Иркутск: Изд-во Репроцентр А1, 2012.
4. Костылева И.В. Аксиологические аспекты надежности профессиональной деятельности сотрудника полиции // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2014. № 3 (63). С. 216-222.
5. Крючков В.В. Аксиологические проблемы профессиональной надежности сотрудников полиции // Актуальные проблемы и перспективы развития духовно-нравственного и патриотического воспитания молодежи: сборник статей по материалам X ежегодной межрегиональной научно-практической конференции. Рязань: Рязанский филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, 2016. С. 47.
6. Лопатин Е.А., Синельников И.Ю., Щевьев А.А. К вопросу о связи между удовлетворенностью курсантов финансовым положением и их лояльностью вузу и профессии полицейского // Вестник Рязанского филиала Московского университета МВД России. 2018. № 12. С. 249-255.
7. Лопатин Е.А., Хамидова И.В., Крючков В.В., Свинаярева О.В., Рабазанов С.И. Профессиональная надежность сотрудников полиции в контексте гуманистического подхода // Человеческий капитал. – 2018 № 8(116). С. 83-94.
8. Лопатин Е.А., Шавырина В.А. Результаты исследования субъективного финансового благополучия обучающихся в вузах МВД // Актуальные проблемы реализации социальных гарантий сотрудников ОВД. Рязань, 2014. С. 52-56.
9. Методические рекомендации «О поведении в ситуациях, представляющих коррупционную опасность». URL: <https://26.мвд.рф/document/853408> (дата обращения: 12.05.2017)
10. Никифоров Г. С. Психология здоровья. Учебное пособие. – СПб: Речь, 2002. 256 с. URL: <http://www.easyschool.ru/books/12/psihologiya-zdorovya-nikiforov> (дата обращения 01.02.2018).

11. Осадчук О.Л., Максименко Л.А. Понятие «надежность» в различных сферах жизнедеятельности человека: философские и этико-психологические аспекты // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2016. № 3-1. С. 167-173.

12. Уразасва Г.И. Социально-психологические детерминации преступлений, совершаемых сотрудниками ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2014. № 4 (59). С.48-52.

13. Хамидова И.В., Крючков В.В., Лопатин Е.А., Свинаярева О.В. Профессиональная надежность как фактор социально-психологического здоровья сотрудников ОВД: научно-практическое пособие. – Рязань: Рязанский филиал Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, 2018. 147 с. С. 64-65

Крючков Василий Валериевич. E-mail: confsgd@mail.ru

Хамидова Ирина Васильевна. E-mail: i.v.hamidova@yandex.ru

Лопатин Егор Александрович. E-mail: egor.lo@rambler.ru

Свинарева Ольга Викторовна. E-mail: olga.svinareva@mail.ru

Рабазанов Сиражутдин Ибрагимхалилович. E-mail: s-rabazanov@mail.ru

Дата поступления: 19.02.2019

Дата принятия к публикации 10.05.2019

RESEARCH OF VALUE SYSTEM OF PERSONS FIRST ENGAGED TO POLICE SERVICE AS A COMPONENT OF THEIR PROFESSIONAL RELIANCE

DOI: 10.25629/HC.2019.05.06

Kryuchkov V., Hamidova I., Lopatin E., Svinareva O., Rabazanov S.

Moscow University of the Ministry of the Interior of the Russian Federation
named after V.Y. Kikot. Russia, Ryazan

Abstract. The authors review the axiological approach to professional reliance. Within the approach, value system of police officers are considered as a component of their professional reliance. The objectives of the article are to provide a brief overview of the axiological approach to the professional reliance of police officers, an empirical study of the level of axiological reliance of persons first engaged in internal affairs bodies and the development of practical recommendations for improving its level. Based on a theoretical analysis, the authors identified four areas of research within the axiological approach. Research in the first direction substantiates the importance of the axiological approach for employees whose job is to communicate with people. The studies of the second direction are devoted to the compilation of a model of a professionally reliable employee and its details. The third area of research within the axiological approach is the study of the social determinants of professional reliance. The task of the fourth research direction is to assess allowable deficiency and to establish the professional reliance of a particular employee. Considering the social mission of the police as a service performed “for another” and “for the benefit of another”, the authors emphasize the moral aspect of the professional reliance of persons first engaged in internal affairs bodies. In order to determine the level of professional reliance of the officer group described above, they conducted an empirical study of the value system of this category of persons, which estimated the middle level of value orientations system, but revealed the evidence of its deformation. On the base of the theoretical analysis and empirical research the authors offered recommended practice for professional reliance rising.

Keywords: professional reliance, axiological reliance, psychological health, value system, police officers.

Kryuchkov Vasilii. E-mail: confsgd@mail.ru

Hamidova Irina. E-mail: i.v.hamidova@yandex.ru

Lopatin Egor. E-mail: egor.lo@rambler.ru

Svinareva Olga. E-mail: olga.svinareva@mail.ru

Rabazanov Sirazhutdin. E-mail: s-rabazanov@mail.ru

Date of receipt 19.02.2019

Date of acceptance 10.05.2019