

УДК: 316.6

DOI: 10.25629/НС.2022.07.12

ДИНАМИКА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ЭЛИТЫ ПОЛИЦИИ О НРАВСТВЕННЫХ РЕГУЛЯТОРАХ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ НОРМ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ПОСЛЕ РЕФОРМЫ 2011 ГОДА

Ермолаев В.В.

Московский педагогический государственный университет

Аннотация. В статье представлены результаты лонгитюдного исследования представлений управленческой элиты о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре органов внутренних дел с 2015 по 2019 годы. Отсутствие положительной динамики в представлениях управленческой элиты полиции показывает, что задача реформы 2011 года по формированию полицейского, обладающего не только высоким профессионализмом, но и нравственными качествами, до настоящего времени не достигнута.

В исследовании использованы методика психосемантической диагностики скрытой мотивации (ПДСМ) И.Л. Соломина, а также модифицированные варианты методики “Незаконченные предложения” и “Отношение менеджеров к соблюдению нравственных норм” (ОСНН).

Результаты исследования указывают на различия в представлениях управленческой элиты полиции в понимании понятий “совесть” и “справедливость”, как нравственных регуляторов поведения в служебной деятельности. Данная особенность организационной культуры органов внутренних дел детерминирована более высокой актуальностью феномена справедливости, как нравственного регулятора отношений при внутригрупповых или межклановых конфликтах, так как клановость внутригрупповых отношений изменяет трактовку справедливости и нравственности в направлении приверженности, прежде всего, своему клану. При этом, совесть в качестве нравственного регулятора поведенческих норм практически не востребована.

Ключевые слова: организационная культура, представления, нравственные регуляторы, поведенческие нормы, управленческая элита, полиция, органы внутренних дел.

Введение в проблему

Приверженность полицейских к морально-нравственным нормам является одним из важнейших социально-психологических факторов, определяющих не только характер отношений правоприменения, но и в целом всех социальных отношений органов внутренних дел (далее – ОВД), так как реализация властных полномочий и применение насилия на какое-то время могут решить проблему охраны общественного порядка, но “они не способны сами по себе обеспечить основу для поддержания этого порядка в долговременной перспективе” **[Ошибка! Источник ссылки не найден., С. 7]**. В полной мере этот постулат был проявлен в жизни российского общества в 1991 году после победы в борьбе за власть либеральной группировки правящей элиты, в результате которой последовало кардинальное переустройство социально-экономических отношений и организационной культуры ключевых социальных институтов страны, в том числе, и ОВД России. При проведении “размораживания” организационной культуры ОВД России, прежде всего, разрушалась её духовно-нравственная составляющая – идеология, ценности, мировоззрение, установки и поведенческие нормы сотрудников.

Однако проблема эффективности проводимых изменений заключается в том, что традиционная русская культура, по своей сути, высоконравственна и очень патриотична. Среди её основных мировоззренческих принципов особое место занимают справедливость, совестили-

вость, направленность на пробуждение и развитие высших уровней психики – почитание традиций и ценностей коллективизма, развитие духовного начала любви к ближнему и к Отечеству, готовности отдать жизнь за них. Русская культура глубинно общинна и никогда богатство или высокое качество жизни (в современном понимании этого термина как уровня максимального потребления благ) не было в ней критерием счастья, праведности или основной целью человека. Наоборот, психология нестяжательства, коллективизма, взаимопомощи была культурной нормой и почиталась как высшая ценность и поведенческий ориентир в жизни каждого члена общества – не в деньгах счастья. Поэтому в русской культуре, её традициях, ритуалах, обрядах, верованиях, установках и убеждениях, а точнее в коллективном бессознательном народа, его глубинной памяти, каким-то образом сохранились закодированные базовые модели нравственного поведения и мировоззрения, представления об истинных смыслах жизни.

Вместе с тем, результаты трансформации организационной культуры ключевых социальных институтов в контексте многолетнего доминирования либеральной капиталистической идеологии и, соответствующих ей ценностей, поведенческих норм и установок, нашли полное отражение в деятельности ОВД и выразились в росте безнравственного поведения части сотрудников полиции, в высоком уровне коммерциализации служебных полномочий и коррупции (Н.В. Сторчилова [28], К.А. Корчагина [16], К.С. Кучапина [20], В.И. Омелин [23] и др.). Для преодоления сложившихся тенденций в деятельности ОВД в 2011 году была проведена реформа МВД России, которая во главу угла ставила достижение ключевой цели – формирования нового облика полицейского, обладающего высоким профессионализмом и морально-нравственными качествами.

Данная цель, декларирующая необходимость возвращения доверия российских граждан к полиции, уважения к закону, веры в справедливость на всех уровнях правоприменения, которые возникают только тогда, когда закон один для всех, всеми соблюдается и в основе его нравственность – справедливость, честность, совесть, порядочность в ситуациях правоприменения, остаётся не достигнутой и представляет собой один из самых сильных вызовов к управлению организационной культурой ОВД [11].

Исходя из социально-психологического содержания данного вызова, через четыре года после проведения реформы ОВД, в 2015 году мы провели исследование представлений руководителей ОВД о нравственности подчинённых и их отношении к личному соблюдению нравственных норм. При выдвигании гипотезы мы руководствовались тем, что особая роль в изменении культурных основ принадлежит субъекту управления – правящей и управленческой элите [9], формирующей и трансформирующей организационную культуру социальных институтов путём постепенного вращивания новых или обновления имеющихся составляющих организационной культуры и их внедрения в организационную жизнедеятельность [2]. Уровень понимания и трактовки представителями управленческой элиты эталонов нравственного поведения, определяет состояние духовно-нравственной составляющей организационной культуры социальных институтов: доминирующего мировоззрения и идеологии, ценностных ориентаций, установок, нравственных норм, идеалов, степени их практического претворения в поступках и отношении к другим людям, обществу в целом.

На важность формирования морально-нравственных регуляторов поведения у представителей управленческой элиты как объективную социально-психологическую проблему, указывал ещё Г. Моска, так как, по его мнению, “продвижение по социальной лестнице — это кризис, который лечит болезни, имевшиеся у человека прежде, но и создаёт новые” [33, С.63.]. Отечественные психологи (Б.С. Братусь [6], В.П. Зинченко [14], Ю.П. Зинченко [15], А.Л. Журавлев [12], А.Б. Купрейченко, А.В. Юревич [13] и другие), неоднократно отмечали, что нравственные принципы, нормы, ценности и идеалы являются наиболее универсальными регуляторами социального поведения и развития организационной культуры социальных институтов. Транслируемые управленческой элитой, они играют решающую роль в периоды изменения политических, социальных и идеологических устоев общества и остаются основой, кото-

рая позволяет объединять людей в те периоды, когда политические, правовые (законодательные), религиозные, административно-управленческие и другие социальные регуляторы становятся слабыми или временно утрачивают свою силу.

Результаты проведенного в 2015 году исследования [10] свидетельствовали о том, что 32,5% представителей управленческой элиты ОВД показали высокий уровень отношения к личному соблюдению нравственных норм, а 11,7% – низкий. Примечательно, что большинство полицейских начальствующего состава (55,8% от всей выборки) показали высокую ситуативную изменчивость к нравственному поведению, заключающуюся в выборе диаметрально противоположных, с точки зрения нравственности, действий в зависимости от складывающихся обстоятельств служебной деятельности. В зависимости от сложившихся организационных установок, приоритетных ценностей, норм и правил организационной культуры ОВД, испытуемые проявили готовность как к нравственному, так и безнравственному поведению в рамках служебной деятельности, что указывает на наличие двойных стандартов трактования нравственности в различных ситуациях правоприменения и отсутствие приоритетности нравственного поведения в системе норм и ценностей организационной культуры ОВД.

Сохраняющаяся актуальность исследования системы представлений управленческой элиты ОВД о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре органов внутренних дел как одной из основополагающих целей реформы МВД России в 2011 году, а также понимание того, что данная система представлений не только задаёт вектор, масштаб и качество преобразования организационной культуры одного из ключевых социальных институтов России, но и, как результат, определяет её состояние, побудили нас провести лонгитюдное исследование. Целью исследования выступило выявление динамики системы представлений управленческой элиты о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре ОВД.

При определении цели исследования мы принимали во внимание тот факт, что многие традиционные объекты социальной психологии – ценности, отношения, установки, поведенческие нормы и т.д., имеют прямое отношение к нравственности, но тем не менее, она, по мнению А.Л. Журавлёва [12], А.В. Юревича [31], Л.С. Куравского [19], С.С. Сулакшина [22], С.К. Бондыревой [5] и др., оказалась парадоксально вынесенной за пределы приоритетных проблем психологической науки, в том числе в силу формального научного “закрепления” её за этикой как разделом философии, а также по причине сложности эмпирического изучения. Вместе с тем, растущая доля современных исследований, ведущихся в отечественной социальной психологии, так или иначе, затрагивает проблематику нравственности, которая является всё более актуальной в контексте изучения вектора и динамики развития организационной культуры таких социальных институтов, как ОВД России.

Методологическую основу исследования составила концепция В.Н. Мясищева [21], опираясь на которую, мы предположили, что нравственность как внутриличностный регулятор поведения представляет собой эмоционально окрашенные отношения, представления и оценки объектов, явлений и событий, связанных с регуляцией жизни общества, группы или личности. При этом нравственность рассматривалась нами как внутренняя установка индивида действовать согласно своей совести и свободной воле – в отличие от морали, которая, наряду с законом, является внешним требованием к поведению индивида [4], а нравственные нормы, как переплетение социальных установок и личного сознания каждого человека, а именно, правила общего характера, основанные на представлениях людей о добре и зле, достоинстве, чести, справедливости и т.д., служащие регулятором и мерилом оценки деятельности индивидов, организаций [29]. Таким образом, нравственность представляет собой некий внутриличностный регулятор, который позволяет человеку сформировать определенное отношение к полученной информации в категориях доброе/злое, честное/бесчестное, справедливое/не справедливое и на её основе строить собственную картину мира, обуславливающую установки и поведение личности. А совесть рассматривается как способность личности распознавать качество совершённых ею поступков в категории добра/зла, самостоятельно формулировать критерии нравственности и на их основе оценивать своё поведение, совершая или не совершая его коррекцию.

При проведении исследования мы рассматривали понятие “представление” как “...степень субъективной определенности восприятия, понимания и воспроизведения социальной действительности и себя в ней” [1, С. 97], которая в целом выступает в качестве системы ценностей, идей и способов действия человека [34], отражает позицию личности по отношению к затрагивающим её ситуациям, событиям, объектам и сообщениям [32] и “выступает в качестве катализатора человеческой субъектной деятельности, механизма провокации свободного участия личности в объективных социальных процессах” [24, С. 20].

В настоящем исследовании под организационной культурой ОВД, как социального института, в условиях отсутствия её общепринятой концептуальной модели, мы будем понимать “управляемое информационное поле, включающее в себя доминирующее мировоззрение, идеологию, ценности, смыслы, убеждения, верования и установки, психическое состояние сотрудников, принятые организационные нормы отношений и поведения, которое представляет собой прогнозируемый сценарий её функционирования и развития, задаваемое субъектом организационной власти и способное трансформироваться посредством механизмов управления: целевого формирования “картина мира” и образов будущего, поведенческих норм и их морально-нравственных ориентиров – добра и зла, уникальной символики, системы селекции кадров, традиций, обычаев, ритуалов и обрядов” [7, С. 192].

Методы (методики)

Объектом исследования выступили представления управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре ОВД. Предметом – динамика представлений управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре ОВД после реформы 2011 года. В качестве гипотезы выступило предположение о том, что представления управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре ОВД после реформы 2011 года не претерпели кардинальных изменений, а ключевая цель реформы МВД 2011 года – формирование нового облика полицейского, обладающего не только профессионализмом, но и высокими морально-нравственными качествами – остаётся до настоящего времени недостигнутой.

Исследование проводилось на протяжении 2017-2019 годов. Выборку эмпирического исследования составили полицейские, проходящие службу на должностях старшего начальствующего состава: руководители подразделений ОВД из 15 УВД РФ – 24 слушателя курсов повышения квалификации, проведённых в Воронежском институте МВД России, а также 123 слушателя факультета подготовки руководителей территориальных органов полиции Академии управления МВД России. Общий объем выборки 147 сотрудников полиции, состоящих на должностях старшего начальствующего состава и включенных в резерв кадров на выдвижение. Диагностическая процедура проводилась очно на добровольной основе при условии анонимности, поэтому пол, возраст, специальное звание и занимаемая должность испытуемых не учитывались.

В качестве диагностического материала применялись следующие методики:

1. Методика психосемантической диагностики скрытой мотивации (ПДСМ) И.Л. Соломина [27];
2. Модифицированный вариант методики “Незаконченные предложения” [17];
3. Модифицированный вариант методики “Отношение менеджеров к соблюдению нравственных норм” (ОСНН) А.Б. Купрейченко [18]

Обработка эмпирических данных проводилась при помощи статистических методов исследования: с применением критерия Манна-Уитни, контент-анализа и кластерного анализа в программе SPSS Statistics 23.

Результаты и их обсуждение

На первом этапе эмпирического исследования нами была применена “Методика психосемантической диагностики скрытой мотивации (ПДСМ)” И.Л. Соломина. Применяя данную

методику, вслед за А.Б. Купрейченко [18], мы предполагали, что психологическое отношение к соблюдению нравственных норм представлено в сознании субъекта в виде мотивов, намерений и готовности совершать поступки, связанные с нравственной регуляцией.

Обработка полученных данных методом иерархического кластерного анализа позволила выстроить нам дендрограмму, которая графически отразила структуру субъективной группировки мотивов в сознании испытуемых. На основании полученной дендрограммы, мы выделили четыре основных кластера в структуре мотивов управленческой элиты к нравственной регуляции поведения, представленные в таблице.

Таблица – Основные кластеры в структуре мотивов управленческой элиты к нравственной регуляции поведения

Кластеры		Содержание кластера
1	Мотивы обеспечения благополучия семьи, достижения успеха и уважения	Моё настоящее, какой я на самом деле, моё будущее, каким я хочу быть, мой дом, семья, дети, друзья, успех, радость, уважения
2	Мотивы обеспечения эффективной коммуникации и социальных отношений	Моё увлечение, люди, сильные связи, поддержка, сотрудничество, честность, доверие, справедливость, компромисс, творчество, порядок, здоровье, гордость, мои служебные обязанности, моя учеба, образование, карьера
3	Мотивы службы и отношение к организационным ценностям и нормам	Моё прошлое, служба в ОВД, мой начальник, полиция, моя работа, власть, служебный дог, профессиональные компетенции, кадровый резерв, удовлетворение, заработок, совесть, законы, бизнес, социальная защищённость
4	Антимотиваторы служебной деятельности	Стыд, раздражение, неприятность, опасность, угроза, страх, стресс, болезнь, печаль, усталость, неудача, несправедливость, конфликты, увольнение, риск

Далее, с целью изучения представлений управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре ОВД мы провели кластерный анализ полученных эмпирических данных с помощью методики “Незаконченные предложения” и на основе выделенных 4 кластеров: “мотивы обеспечения благополучия семьи, достижения успеха и уважения”, “мотивы обеспечения эффективной коммуникации и социальных отношений”, “Мотивы службы и отношение к организационным ценностям и нормам”, “Антимотиваторы служебной деятельности”.

Результаты анализа завершённых предложений, попавших в первый кластер “Мотивы обеспечения благополучия семьи, успехе и уважении” показывают, что абсолютно приоритетными поведенческими регуляторами для управленческой элиты ОВД выступают здоровье, безопасность и благосостояние семьи – 99%. Среди наиболее важных мотивов и приоритетных ценностей также указываются: достижение успеха, признания и самоуважения, укрепление уверенности в правильности своих действий и честности по отношению к себе – 8%; ценность служения народу, долга и чести – 6%.

Анализ данных второго кластера “Мотивы обеспечения эффективной коммуникации и социальных отношений” показывает, что управленческая элита ОВД осознаёт значимость развития нравственности у полицейских. Так, более 72% подчеркнули особую важность и нужность проявления нравственности при выполнении служебных обязанностей, считая, что она способствует “помощи простым людям”, помогает “на службе остаться человеком” и “не переступать грань”. Вместе с тем, респонденты (5%) отметили, что в настоящее время, при выполнении служебной деятельности нравственность скорее мешает, несмотря на то, что именно она призвана способствовать возвращению полиции доверия граждан. Среди наиболее эффективных мер, способствующих восстановлению доверия в отношениях с гражданами, респонденты

указали на необходимость: изменения существующего законодательства, запрет на трансляцию в СМИ информации о неудачах полиции – 24%; отмены “палочной системы” регистрации преступлений, обеспечение “достойной заработной платы” – 38%; а большинство (58%) считает более важным изменение поведения самих полицейских: “вести себя достойно при исполнении служебных обязанностей”, “не брать взятки”, “быть верным присяге”, “служить по совести и законам РФ”, “честно выполнять свой долг”, “больше помогать гражданам”.

Третий кластер “Мотивы службы и отношение к организационным ценностям и нормам” показывает, что в системе организационных ценностей для управленческой элиты ОВД особенно важно, чтобы их указания неукоснительно исполняли (так считают 92 % опрошенных). В современной организационной культуре ОВД наиболее ценится дисциплинированность, трудолюбие, работоспособность, обязательность, коммуникативность, умение добиваться цели (чётко и в срок), результативность, ответственность, штабная грамотность, профессионализм, компетентность, знание закона и служебных обязанностей – 85%; честность, верность долгу, порядочность, креативность, рассудительность, быстрота мышления, взаимовыручка, смелость, стрессоустойчивость – 43%; опрятный внешний вид – 26%, личная преданность вышестоящему руководителю – 10%. Единичные ответы свидетельствуют о ценности самостоятельности, инициативности, открытости, человечности, справедливости, уважении граждан.

Данному кластеру мы уделили более пристальное внимание в связи с представлениями управленческой элиты об институте кадрового резерва, стремясь выяснить, как после реформы 2011 года ОВД решают одну из основных своих задач – гарантировать карьерный рост тем, кто будет добросовестно выполнять свои обязанности. Рассматривая кадровый резерв как один из важных регуляторов поведенческих норм, мы выявили значительное расхождение представлений респондентов относительно критериев его формирования. Так, с одной стороны, как полагают 34% респондентов, кадровый резерв представляют сотрудники, которые отличаются высоким уровнем развития профессиональных компетенций, стремлением к профессиональному развитию, ответственностью, умением “ладить с людьми” и “честно и в полном объёме выполнять свои обязанности”, “обладают опытом и необходимыми знаниями” и пользуются авторитетом у руководителя. С другой стороны, по мнению 61% респондентов, кадровый резерв пополняется “случайными людьми”, “некомпетентными сотрудниками”, “без опыта”, “без необходимых умений и навыков”. В единичных упоминаниях – “коррупционеры”, “безнравственные люди”. Примечательно, что нравственность как важнейший критерий формирования кадрового резерва, зафиксирована в единичных упоминаниях только как антитеза. Вместе с тем, 38% респондентов указали, что условием карьерного роста являются как авторитет руководителя, так и “нужные связи с нужными людьми”. По их мнению, зачисление в кадровый резерв чаще происходит на основе клановости – “принадлежности к команде более высокого руководителя”; “нужно быть в команде, которая тебя продвигает”, “быть лично преданным и верным руководителю”.

Четвёртый кластер “Антимотиваторы служебной деятельности” показывает какие события или ситуации в профессиональной деятельности управленческой элиты полиции осознаются как негативные, вызывают переживания, страдания и побуждают к действиям, способствующим избеганию эмоциональных травм и внутренних конфликтов. Наибольшую опасность, риск и угрозу, по мнению респондентов, представляют: предательство – 66%, коррупция – 29%, необдуманные, ошибочные решения, поступков, гибель сотрудников – 36%. Единичные ответы указывают на “зависть”, “низкий уровень социальной защищённости (зарплата и жильё)”, “пьянство”, “различные соблазны”. Стресс, усталость, печаль, переживание, злость, раздражение, как правило, вызывают: ложь, грубость в общении, “отношение к людям с пренебрежением”, “безразличие к другим”, “безделие коллег” – 38%. Респонденты указывают, что испытывают состояние стыда, когда подводят руководителя или сослуживца, вынуждены “поступать не по совести” – 38%; не имеют возможности выполнить обещание, помочь подчинённым отстоять свои права, “помогать простым людям” – 36%. Единичные ответы указывают на возникновение чувства стыда при выявлении фактов взяточничества, злоупотребления служебным положением среди коллег.

Вместе с тем, среди антимотиваторов служебной деятельности, выявленных в представлениях управленческой элиты ОВД, вызывают интерес некоторые выявленные внутриличностные и внутригрупповые конфликты. Во-первых, это конфликт между пониманием важности и необходимости нравственного поведения в служебной деятельности, с одной стороны: “совестливый – не коррупционер”, “пользуется уважением”, “достойный и порядочный”, “хороший работник” – 12%. И низким групповым статусом нравственного сотрудника в организационной культуре ОВД, с другой: “совестливый сотрудник не добьётся ничего”, “совестливый – это слабый”, “совестливый человек никому не нужен”, “долго не проработает”, “как правило занимает нижестоящие должности”. Единичные ответы: “поступать по совести – это часто не по закону”, “невозможно поступать нравственно при существующих законах”, “совестливые сотрудники есть только в отпуске” – 35%. В целом, представления о групповом статусе и кадровых перспективах сотрудников, опирающихся на нравственные регуляторы в служебной деятельности, нашли отражение при выделении приоритетных качества образцового полицейского. Так, только 44% управленческой элиты полиции упоминают среди них нравственные качества: совесть, честность, порядочность, справедливость.

Во-вторых, это конфликт между представлениями о справедливости управленческой элиты во внутригрупповых отношениях и представлениями о совести, как регуляторе нравственного поведения самого полицейского. Так, респонденты считают несправедливым, когда в кадровом резерве находятся: некомпетентные сотрудники (“дураки”, “бездарные и глупые”) – 73%; “по знакомству”, “по блату”, “за деньги” – 22%; корыстные приспособленцы, коррупционеры (люди, запятнавшие мундир) – 20%; “случайные люди”, “бездельники”, “лентяи” – 15%. В тоже время, когда обстоятельства ставят этих же респондентов перед выбором, поступить несправедливо или по совести, при принятии ими управленческих решений по отношению к коллегам либо гражданам, то 19% указывает, что осознанно поступает несправедливо: “я это делаю”, “поступлю в интересах службы”, “поступаю в соответствии с законом, а затем постараюсь всё объяснить”. 43% утверждают, что поступают по обстоятельствам: “постараюсь уклониться”, “постараюсь минимизировать ущерб”. И только 34% опрошенных заявляют, что при таком выборе поступят справедливо: “не пойду на поводу обстоятельств”, “откажусь и найду оптимальное решение”, “поступлю справедливо, вопреки всему”. Примечательно, что мотивирование своего выбора в пользу совести, как регулятора поведения в проблемной ситуации (“отказываюсь и по возможности поступлю по совести”), продекларировало 6% опрошенных.

Анализ показывает, что в представлениях управленческой элиты полиции понимание понятий “совесть» и “справедливость”, как нравственных регуляторов поведения в служебной деятельности, значительно различается, закономерно оказавшись в разных кластерах. Полагаем, что это является особенностью организационной культуры ОВД и связано с более высокой актуальностью феномена справедливости, как нравственного регулятора отношений при внутригрупповых или межклановых конфликтах наряду со слабой организационной востребованностью совести, как регулятора внутриличностных конфликтов полицейских в проблемных ситуациях. Так, с одной стороны, представления управленческой элиты о нравственных регуляторах поведения показывают значительный уровень схождения. 78% опрошенных включают в это понятие: “быть верным присяге”, “обеспечивать законность”, “честно выполнять свой долг”, “порядочность”, “ответственность”. При этом, только 16% респондентов при раскрытии содержания нравственных регуляторов поведения указали, что они включают в себя понятие “совесть”.

Вместе с тем, с другой стороны, отмечается выраженная разнородность содержания представлений управленческой элиты полиции о безнравственном поведении, которое включает в себя: обман, предательство, преступления, служебные проступки – 41%; хамство, надменность, грубость, несдержанность, интриги, оскорбления, “безразличие к другим”, “когда плюют на людей”, “нецензурная брань в общественном месте” – 38%; неисполнение служебного долга – 13%. Единичные упоминания: пьянство на рабочем месте, опоздания, “когда говорит не то и не в том месте”, “не держит слово”. Примечательно, что в представлениях о безнравственном поведении

проблема отсутствия совести, как внутренней установки человека при принятии решения в проблемных ситуациях, отражения не нашла. В целом, респонденты считают безнравственным, прежде всего, отступление от этики – унижение человеческого достоинства, оскорбление, ложь, несправедливость, нарушение норм морали, а также совершение преступлений и противоправных поступков, злоупотребление служебными полномочиями.

В результате обработки данных, полученных с помощью методики “Отношение менеджеров к соблюдению нравственных норм” (ОСНН) А.Б. Купрейченко, была выявлено, что – 29,3% опрошенных показали высокий уровень отношения к соблюдению нравственных норм, а 7,2% – низкий. Примечательно, что 63,5% управленческой элиты полиции показали высокую ситуативную изменчивость опоры на нравственные поведенческие регуляторы, в зависимости от обстоятельств служебной деятельности и требований закона. Как правило, это касается служебных ситуаций, которые вынуждают полицейских поступить несправедливо или, прямо говоря, не по совести, безнравственно, но по закону. При этом, у одной части начальствующего состава полиции необходимость принятия управленческих решений, воспринимаемых, как несправедливые и противоречащие своей совести, вызывает личностный дискомфорт, внутренний протест и конфликт, который является сильным источником стресса, профессионального выгорания и преждевременного ухода из профессии – 71%. У другой, нравственные регуляторы в силу сложившейся специфики учёта эффективности профессиональной деятельности полиции, срабатывают как механизмы психологической защиты и оказываются вытесненными из сознания. Полагаем, что полицейские интуитивно спасаясь от эмоционального выгорания, стремятся не замечать их, либо действуют осознанно, проявляя ситуативную установку, как к нравственному, так и безнравственному поведению. Такая избирательность поведения в зависимости от организационных обстоятельств сама по себе исключает понятие нравственности, которая является “внутренней установкой индивида действовать согласно своей совести и свободной воле – в отличие от морали, которая наряду с законом, является внешним требованием к поведению индивида” [3, С. 110].

Заключение

Полученные результаты подтверждают данные Е.В. Селезнёвой о том, что, с одной стороны, представления человека не только служат в качестве инструмента социального познания, но и определяют вектор и интенсивность его личностной и субъектной активности в каждой из модальностей жизнеосуществления [25], а при изменении в системе представлений приводят к изменениям в его поведении и деятельности. С другой, что характер представлений управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм определяется особенностями той сферы жизнедеятельности, в которой эта активность осуществляется, а именно, особенностями организационной культуры ОВД.

На втором этапе лонгитюдного исследования мы провели сравнительный анализ данных о представлениях управленческой элиты ОВД о нравственных регуляторах поведения, полученных в 2015 и в 2019 годах с целью выявления их динамики. Достоверность гипотезы об отсутствии различий оценивалась по критерию Манна-Уитни, считая различия достоверными при $p \leq 0,01$.

Результаты статистического анализа свидетельствуют, что значимых различий между представлениями управленческой элиты ОВД о нравственных регуляторах поведения, полученных в 2015 и 2019 гг. не выявлено.

Выводы

1. Отсутствие положительной динамики в представлениях управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре ОВД показывает, задача реформы 2011 года по формированию полицейского, обладающего не только высоким профессионализмом, но и высокими нравственными качествами, до настоящего времени не достигнута. Нравственные качества в организационной культуре ОВД продолжают рассматриваться как важные и нужные, но не обязательные и, зачастую, обременительные для карьерного роста в полиции.

2. Характер представлений управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм определяется особенностями той сферы жизнедеятельности, в которой эта активность осуществляется, а именно, особенностями организационной культуры ОВД.

3. Особенностью современной организационной культуры ОВД является различие в представлениях управленческой элиты полиции понимания понятий “совесть” и “справедливость”, как нравственных регуляторов поведения в служебной деятельности. Данная особенность детерминирована более высокой актуальностью феномена справедливости, как нравственного регулятора отношений при внутригрупповых или межклановых конфликтах, так как клановость внутригрупповых отношений изменяет трактовку справедливости и нравственности в направлении приверженности, прежде всего, своему клану.

4. Особенностью современной организационной культуры ОВД является слабая организационная востребованность совести у управленческой элиты полиции в качестве умения распознавать качество совершённых ею в служебной деятельности поступков в рамках категории добра/зла, а также самостоятельно формулировать критерии нравственности и на их основе оценивать своё поведение.

5. Отсутствие значимых изменений в представлениях управленческой элиты полиции о нравственных регуляторах поведенческих норм свидетельствует о кризисе организационной культуры ОВД, детерминированном, с одной стороны, длительным доминированием в ней либеральной нелегитимной идеологии [8]. С другой стороны, сопротивлением внедрению в организационную культуру ОВД духовно-нравственных ценностей, закреплённых в 2015 году в “Стратегии национальной безопасности Российской Федерации” [30], предполагающей развитие в социальных институтах таких ценностей, как человеколюбие, справедливость, честь, совесть, воля, личное достоинство, вера в добро и стремление к исполнению нравственного долга перед самим собой, своей семьёй и своим Отечеством.

Библиография

1. Абульханова К.А. Социальное мышление личности / К.А. Абульханова // Современная психология: состояние и перспективы исследований. Часть 3: Социальные представления и мышление личности. – Москва: Институт психологии РАН, 2002. С. 88–103.
2. Андреева Ю.А. Технологии формирования и изменения организационной культуры / Ю.А. Андреева // Научный Вестник УАГС. – 2008. – № 4. – С. 1–10.
3. Апресян Р.Г. Нравственность // Новая философская энциклопедия: в 4 т. Т.3. – Москва: Мысль, 2000. – С. 110.
4. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – Санкт-Петербург: Прайм-Еврознак, 2003. – 672 с.
5. Бондырева С.К. Нравственность / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов. – Воронеж: МОДЭК, 2011. – 336 с.
6. Братусь Б.С. Образ человека в психологии // Психология с человеческим лицом / под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. – Москва: Смысл, 1997. – С. 34–56.
7. Вектор управления организационной культурой органов внутренних дел: психические состояния и «картина мира» сотрудников в динамике социальных страхов пандемии COVID-19 / Ермолаев, Ю. Воронцова, А.И. Четверикова, Д.К. Насонова // Социальная психология и общество. – 2022. – Том 13. – № 1. С. 189–208. Doi: <https://doi.org/10.17759/sps.2022130112>.
8. Ермолаев В.В. Нелегитимность государственной идеологии как институциональная проблема развития организационной культуры ОВД / В.В. Ермолаев // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2021. – Том 7(73). – № 3. – С. 127–139.
9. Ермолаев В.В. Правящая и управленческая элита как групповой субъект управления организационной культурой органов внутренних дел / В.В. Ермолаев // Человеческий капитал. – 2021. – № 3(147). – С.129–136.

10. Ермолаев В.В. Представления о нравственности в организационной культуре органов внутренних дел / В.В. Ермолаев // Вестник МГГУ им. М.А. Шолохова. Серия “Педагогика и психология”. 2016. – № 1. – С. 75–85.
11. Ермолаев В.В. Управление организационной культурой органов внутренних дел: социально-психологические вызовы к трансформации: монография / В.В. Ермолаев. – Москва: «Спутник+», 2015. – 273 с. С.5–8.
12. Журавлев А.Л. Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А.Л. Журавлев, А.Б. Купрейченко. – Москва: ИП РАН, 2003. – 436 с.
13. Журавлев А.Л. Психология нравственности / отв. ред. А.Л. Журавлёв, А.В. Юревич. – Москва: ИП РАН, 2010. – 508 с.
14. Зинченко В.П. Человек развивающийся. Очерки российской психологии / В.П. Зинченко, Е.Б. Моргунов. – Москва: Тривола, 1994. – 304 с.
15. Зинченко Ю.П. Теоретико-методологические основания психологических исследований: детерминация и социальное значение / Ю.П. Зинченко. – Москва: Изд-во института повышения квалификации и переподготовки работников образования, 2011. – 308 с.
16. Корчагина К.А. Коррупция в органах внутренних дел – один из факторов дестабилизации российского общества / К.А. Корчагина // Юристы-Правовед. – 2017. – № 3(82). – С. 107–112.
17. Кравцова Ю.А. Методы изучения организационной культуры в высших образовательных учреждениях МВД России / Ю.А. Кравцова, В.В. Ермолаев. – Воронеж: Воронежский институт МВД России, 2008. – 124 с.
18. Купрейченко А.Б. Изучение психологического отношения личности в русле системного подхода // Материалы региональной науч.-практ. конф. “Психология отношений”. – Владимир: ВГПУ, 2001. – С.18–21.
19. Куравский Л.С. Факторный анализ показателей нравственного состояния общества в европейских странах / Л.С. Куравский, А.В. Юревич, П.А. Мармалюк, Е.Г. Иванова // Психологическая наука и образование. – 2010. – № 1. – С. 94–110.
20. Кучапина К.С. Коррупция в органах внутренних дел: причины, последствия, организация противодействия / К.С. Кучапина // Правовая культура. – 2011. – № 1(10). – С. 219–222.
21. Мясичев В.Н. Психология отношений / под ред. А.А. Бодалева. – Москва: Изд-во «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1995. – 356 с.
22. Нравственное государство. От теории к проекту / С.С. Сулакшин, В.Э. Багдасарян, М.В. Вилисов, М.С. Нетёсова, Е.Г. Пономаренко, Е.С. Сазонова, В.И. Спиридонова / Под общ. ред. С.С. Сулакшина. – Москва: Наука и политика, 2015. – 424 с.
23. Омелин В.И. Особенности выявления преступлений коррупционной направленности, совершаемых сотрудниками органов внутренних дел / В.И. Омелин, Т.И. Астишина // Вестник уфимского юридического института МВД России. – 2018. – № 3(81). – С. 25–31.
24. Сафина А.М. Представление как социальный феномен и инструмент анализа общественного бытия : автореф. дис. ... канд. философ. наук / Айнур Маратовна Сафина. – Казань, 2010. – 24 с.
25. Селезнева Е.В. Развитие акмеологической культуры государственных служащих : дис. ... док. психол. наук / Елена Владимировна Селезнева. – Москва, 2005. – 607 с.
26. Селигмен А.Б. Проблема доверия / Пер. с англ. И.И. Мюрберг, Л.В. Соболевой. – Москва: Идея-Пресс, 2002. – 200 с.
27. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования / И. Л. Соломин. – Санкт-Петербург: Речь, 2006. – 171 с.
28. Сторчилова Н.В. Коррупция в органах внутренних дел и ее предупреждение : дис. ... канд. юрид. наук / Наталья Владимировна Сторчилова. – Москва., 2010. – 194 с.

29. Теория государства и права / Под ред. В.К. Бабаева. – Москва: Юрист, 2003. – 592 с.
30. Указ Президента Российской Федерации от 31 декабря 2015 года N 683 “О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации” // Российская газета от 31.12.2015 года.
31. Юревич А.В. Нравственность как психологическая проблема / А.В. Юревич // Вопросы психологии. – 2009. – № 4. – С.3–13.
32. Jodelet D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie / Psychologie sociale. S. Moscovici (ed.). – Paris: PUF, 1984. – P. 357–378.
33. Mosca G. The Ruling Class / G. Mosca. – New York.: Mc.Graw Hill, 1939. – 514 p.
34. Moscovici S. Foreword Herzlich C. Health and Illness: A Social Psychological Analysis. – London: Academic Press, 1973. P. 3–17.

THE DYNAMICS OF THE MANAGEMENT ELITE OF THE POLICE ON THE MORAL REGULATORS OF BEHAVIORAL NORMS IN THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE INTERNAL AFFAIRS AGENCIES AFTER THE 2011 REFORM

Ermolaev V.V.

Moscow State Pedagogical University

Abstract. The article presents the results of a longitudinal study of the management elite's perceptions of the moral regulators of behavioral standards in the organizational culture of internal affairs agencies from 2015 to 2019. The lack of positive dynamics in the perceptions of the managerial elite of the police shows that the task of the 2011 reform to form a police officer, which has not only high professionalism, but also moral qualities, has not been achieved so far.

Research methods the methodology of psychosemantic diagnostics of latent motivation (PDSM) by I.L. Solomin, as well as modified versions of the methodology “Unfinished sentences” and “Managers' attitude to compliance with moral norms” (OSNN).

The results of the study indicate differences in the perceptions of the management elite of the police in understanding the concepts of "conscience" and "justice" as moral regulators of behavior in the service activity. This feature of the organizational culture of internal affairs agencies is determined by a higher relevance of the phenomenon of justice as a moral regulator of relations in intra-group or inter-clan conflicts, as the clannishness of intragroup relations changes the interpretation of justice and morality in the direction of commitment, primarily, to its clan. At the same time, conscience as a moral regulator of behavioral norms is practically not in demand.

Key words: organizational culture, perceptions, moral regulators, behavioral norms / standards, management elite, police, internal affairs.