

УДК 316

А. А. Копылов

**ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ
СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР В УСЛОВИЯХ
СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ТРАНСФОРМАЦИЙ**

В статье рассматриваются основополагающие аспекты и факторы формирования ценностных ориентаций сотрудников силовых структур.

Ключевые слова: ценности, ценностные ориентации, система ценностей, факторное воздействие, сотрудники силовых структур.

FACTORS OF FORMATION OF THE VALUE ORIENTATIONS OF EMPLOYEES OF POWER STRUCTURES IN THE SOCIAL AND POLITICAL TRANSFORMATION

The article deals with fundamental aspects and factors of value orientations of the security forces.

Keywords: values, value orientations, values, factorial effects, the security forces.

Сегодня в обществе происходит переоценка ценностей, складывается новая система социально-политических, духовно-нравственных ценностей личности. Это породило широкую дискуссию, развернувшуюся в научных кругах, на страницах журналов и газет, на сайтах в Интернете, вокруг проблемы формирования системы ценностей различных профессиональных групп.

Анализ употребления термина «ценность» в исследованиях российских и зарубежных авторов показывает, что данное понятие имеет множество смыслодержающих оттенков. На формирование общей теории ценностей большое влияние оказали работы психологов, философов, социологов, политологов, посвященные выявлению сущности и структуры ценностей. Структура ценностей исследуется в классических трудах М. Рокича, Т. Адорно, М. Шварца, Р. Невитт Сэнфорда, В. Горяинова, предложивших классификации ценностей и систем ценностей в структуре характера личности. Ценностные ориентации современного постсоветского общества исследовались В. А. Ядовым, Н. И. Лапиным, А. П. Вардомацким, А. В. Андреевской и другими известными социологами.

Ценности занимают важнейшее место в жизни человека и общества, но не сами по себе, а лишь на фоне сложившейся системы ценностных ориентаций. Все многообразие ценностей можно классифицировать по трем основаниям: по сферам общественной жизни, по субъектам, по роли в жизни общества.

В обобщенном виде под ценностными ориентациями следует понимать особые принимаемые нормы и ориентиры, всегда образующие иерархическую систему, подвергающуюся трансформациям под влиянием внешних и внутренних факторов. Вместе с тем, ценности это социальный феномен, существующий в диалектическом отношении субъект – объект, который является важным связующим звеном между личностью, ее внутренним миром и окружающей реальностью.

Действительно, система сформировавшихся ценностных ориентаций личности является индикатором того, что можно ожидать от представителя той или иной социально-профессиональной группы. Проявляемая в активной деятельности жизненная позиция, высказываемые социально-политические и этические воззрения свидетельствуют о духовном мире личности и позволяют выявить ту направленность принимаемых индивидом жизненных стратегий, которые являются в настоящий момент наиболее значимыми. То есть ценностные ориентации выступают как обобщенный показатель направленности мотивов поведения, интересов, индивидуальных потребностей личности, социальной позиции и уровня духовного развития, соизмеримых с социальными нормами и запросами общества.

Итак, система ценностных ориентаций личности формируется на основе внутренних установок и нормами социальной среды и обеспечивает взаимодействие этих эле-

ментов. Так, по мнению Ю. А. Шерковина, двойственный характер системы ценностей, обусловленный одновременно индивидуальным и социальным опытом, определяет ее функциональное значение, заключающееся в том, что, с одной стороны, ценности являются основой формирования и сохранения в сознании людей установок, которые помогают индивиду занять определенную позицию, выразить свою точку зрения, дать оценку, а с другой – ценности выступают в преобразованном виде в качестве мотивов деятельности и поведения, способствующие достижению поставленных целей [6].

Вместе с тем, формируемая система ценностных ориентаций является важным регулятором активности человека, проявляемой в его профессиональной и иной деятельности, поскольку она позволяет соотносить индивидуальные потребности и мотивы с осознанными и принятыми личностью ценностями и нормами социума. В работах В. Г. Алексеевой, В. Ф. Сержантова, В. Д. Шадрикова, Е. А. Климова и др. ценностные ориентации выступают в качестве важного механизма регуляции деятельности. Так, с точки зрения В. Г. Алексеевой, ценностные ориентации представляют собой предполагающую индивидуальный свободный выбор форму включения общественных ценностей в механизм деятельности и поведения личности. Она указывает, что система ценностных ориентации – это «основной канал усвоения духовной культуры общества, превращения культурных ценностей в стимулы и мотивы практического поведения людей» [1, с. 63].

Наиболее наглядно эта роль системы ценностных ориентаций проявляется применительно к профессиональной деятельности. По мнению Е. А. Климова, для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей [2]. Роль ценностных ори-

ентаций в данном контексте заключается в том, что они, по словам О. М. Красноярецовой, «детерминируют профессиональное поведение, обеспечивая содержание и направленность деятельности и придавая смысл профессиональным действиям» [3, с. 28]. Согласно представленной авторской позиции А. В. Юпитова, характер влияния профессиональной деятельности на личностное развитие определяется наличием или отсутствием «деятельностно-смыслового единства», которое заключается в соответствии профессиональных и личностных ценностей [7]. В свою очередь, выполняемая профессиональная деятельность определяет развитие личности и ее ценностных ориентаций на основе установленных взаимоотношений в коллективе. Как справедливо пишет В. Г. Алексеева, сила и характер воздействия труда на ценностные ориентации личности опосредуются степенью интегрированности работающего в коллективе [1, с. 67].

Рассматривая данный аспект в контексте формирования системы ценностей сотрудников силовых структур, следует подчеркнуть, что профессиональная деятельность работников МЧС и органов внутренних дел является разновидностью социальной практики. Все элементы профессиональной деятельности сотрудников силовых структур, в том числе МЧС и органов внутренних дел, начиная от цели и заканчивая результатом, имеют глубоко духовно-нравственное содержание, которое является внутренне необходимым компонентом этой деятельности и обеспечивает ее нравственную правомерность и эффективность. Однако на современном этапе развития нашего общества имеют место различные и многочисленные отрицательные тенденции в экономике и политике. Отражаясь в деятельности сотрудников органов внутренних дел, они порождают те негативные явления, которые имеют возможность наблю-

дать как представители этой системы, так и другие граждане российского общества. Профессиональные и нравственные качества сотрудников все чаще подвергаются сомнениям и критике. Для этого есть определенные основания. В условиях резкого расслоения населения по уровню материальной и социальной обеспеченности служба в органах МЧС и внутренних дел становится все менее престижной, что влечет за собой уход из служб и подразделений лучших сотрудников.

Анализ содержания профессионально-служебной деятельности ОВД и МЧС показывает, что для их специалистов и руководителей особое значение имеют не только познавательные способности и психологические характеристики, но и индивидуальные личностные качества, которые станут основой для развития самосознания и последующего саморазвития личности профессионала. Так, немаловажное значение в рамках настоящего исследования имеет подход Ф. К. Свободного, в исследовании которого было доказано, что в самосознании сотрудника ОВД существует структурное образование – профессиональный «Я-образ», представляющее собой результат осознания и оценивания сотрудником самого себя как субъекта профессиональной деятельности и профессиональных отношений. Его основными структурными составляющими являются когнитивный, эмоциональный и операциональный компоненты. Профессиональный «Я-образ» специалистов профессиональных групп, определяемых в качестве объекта анализа, включает в себя представления сотрудника силовых структур о себе как о субъекте профессиональной деятельности, способного дать профессиональную самооценку. В свою очередь принимаемые ценностные ориентации оказывают непосредственное воздействие на готовность сотрудника к действиям, связанным с его самоотношением и представлениями о самом

себе как о профессионале. Развивая данное положение, Ф. К. Свободный указывает, что профессиональный «Я-образ» курсанта, будущего специалиста, в сопоставлении с профессиональным «Я-образом» опытного сотрудника ОВД характеризуется: когнитивной упрощенностью, неполным представлением о профессионально значимых личностных качествах, наличием стремления к получению нового знания о себе и готовности к модификации поведения [5, с. 6–7].

Важное значение, при определении факторного воздействия на процесс формирования ценностей, имеет направленность личности сотрудника силовых структур. Под направленностью личности мы принимаем позицию В. С. Мерлина и понимаем под данным компонентом совокупность или систему каких-либо мотивационных образований, явлений. Эта система определяет направление поведения и деятельности человека, ориентирует его, определяет тенденции поведения и действий и в конечном итоге определяет облик человека в социальном плане [4].

Направленность личности как структурный компонент процесса формирования ценностных ориентаций сотрудников профессиональных групп ОВД и МЧС может быть временной, которая на какое-то время подчиняет себе распорядок жизни, определяет доминирующий мотив поведения. Детерминантами личностных ценностей выступают условия жизни, деятельность, а также склонности, способности, интересы, потребности человека. Система их складывается в процессе деятельностного распрямления индивидами содержания ценностей общественных, объективированных в произведениях материальной и духовной культуры.

Система ценностных ориентаций исследуемых профессиональных групп имеет ряд особенностей, которые сформировались под влиянием факторного влияния

служебно-профессиональной деятельности и личностно-ценностных установок и ориентиров каждого сотрудника органов внутренних дел и МЧС. Во-первых, формирование ценностной иерархии сотрудников силовых структур во многом предопределяется осознанием социальной значимости своего профессионального долга и ответственности за выполнение возложенных на них конституционных обязанностей по защите прав и свобод каждого гражданина РФ. Во-вторых, важнейшей составляющей, формирующей иерархию ценностных ориентаций сотрудника органов внутренних дел и МЧС, является уровень его правовой культуры и правового мышления. Следует учитывать, что на духовно-нравственный компонент системы ценностных ориентаций сотрудника органов внутренних дел и МЧС имеет прямое воздействие базовый принцип: «запрещено все, что прямо не разрешено законом», в отличие от принципа «разрешено все, что не запрещено законом», действующего в отношении граждан. В-третьих, система ценностных ориентаций сотрудников силовых структур должна отличаться гуманностью, восприятием человека как высшей ценности. Ведь сущность профессиональной деятельности составляют права, свободы и интересы каждого гражданина. В-четвертых, эта система должна быть максимально доступной для усвоения, обладать возможностью массового распространения, утверждения в общественном сознании специалистов, быть понятной и близкой по духу любому представителю различных социальных слоев общества. Последнее требование касается не столько содержания, сколько формы выражения основных ценностей и идеалов.

В-пятых, система ценностных ориентаций сотрудника органов внутренних дел и МЧС имеет общенациональный характер, при этом она строится из совокупности общеце-

ловеческих нравственных, правовых, духовных ценностей, конституционно-правовых ценностей нашего государства, а также специфических правовых ценностей, присущих профессиональной деятельности. В-шестых, иерархия ценностных ориентаций сотрудника органов внутренних дел и МЧС является отражением национально-исторических ценностей различных этапов развития нашего государства. Система ценностей должна характеризоваться высокой степенью преемственности, уделяя особое внимание нравственно-духовной составляющей обычаев и традиций русского народа. Только тогда в сознании и поведении людей будут воспроизводиться ценностно-значимые для социума образы сотрудников силовых структур.

Так, А. Л. Шагохин (1987) выделил следующие признаки ценностных деформаций: «обезличивание» сотрудников ОВД, социальное иждивенчество и пассивность, острое ощущение вражды к себе со стороны населения, оценка собственной профессии как малопrestижной, отношения конкуренции, антипатия к представителям других служб милиции. Одним из признаков профессиональной деформации сотрудников ОВД В. Ф. Робозеров (1979) называет феномен социально-психологической субъективной переоценки сотрудниками милиции своей социальной роли. По мнению А. Н. Роши (1989), подобную деформацию можно обозначить как «профессиональный эгоизм». Личный опыт автора показывает, что на формирование системы ценностных ориентаций сотрудников силовых структур влияют такие факторы, как: снижение уровня чувствительности, отчуждение в сфере межличностных контактов, смещение жизненно важных ориентаций, трансформация ценностной структуры сознания – показатели наличия профессиональной деформации, проявлений «эмоционального выгорания».

Кроме ранее перечисленных факторов, влияющих на процесс продвижения сотрудника органов внутренних дел к ступени самореализации, нужно назвать еще один – это личная жизнь работников силовых структур. Так, например, по данным исследования О. В. Хлудовой, 74 % опрошенных сотрудников органов внутренних дел указали, что специфика их работы оказывает непосредственное влияние на возникновение конфликтов. Причем, в качестве причин были отмечены: ненормированный рабочий день (52 % случаев); нервные перегрузки на работе (27 % случаев).

Итак, говоря о проблеме формирования системы ценностных ориентаций сотрудников ОВД и МЧС, нужно отметить, что для перехода от самопознания к действиям по реализации его результатов необходимо несколько субъективных условий, которые могли бы способствовать полной самореализации. Вместе с тем, следует учитывать и влияние такого немаловажного фактора внешнего воздействия профессиональной среды как четкое соблюдение и поддержание традиций, соблюдение ритуалов, сложившихся в профессиональной среде в процессе формирования ценностных ориентаций сотрудников ОВД и МЧС.

Рассматривая социальное положение сотрудников силовых структур в современном российском обществе, невозможно обойти вниманием вопрос о социальных рисках, сопутствующих профессиональной деятельности в органах внутренних дел, а также прямо или косвенно воздействующих на социальное самочувствие родных и близких сотрудников ОВД и МЧС.

Следовательно, можно говорить о следующих группах факторов социального риска в деятельности сотрудников силовых структур:

1) правовые – несовершенство законодательства (в том числе уголовно-про-

цессуального и социального), нечеткая урегулированность оперативной работы, отсутствие четких юридических гарантий, ограничивающих сотрудников органов внутренних дел и МЧС от противозаконных приказов и указаний начальников;

2) экономические – отсутствие четких экономических стимулов, уравниловка в оплате труда, неэффективность «потолочных» званий, возможность извлечения побочной материальной и иной выгоды в повседневной работе, недостаточная техническая оснащенность и отсутствие совершенной материально-технической базы;

3) организационные – слабый подбор персонала и расстановка кадров, слабый контроль со стороны руководства, специфичность работы органов внутренних дел, плохая организация внутреннего учета и контроля (в том числе неверные критерии оценки работы), недостаточные меры по повышению профессиональной квалификации сотрудников, некомпетентное вмешательство руководства в работу;

4) интеллектуальные – низкий уровень профессиональных знаний, недостаточный уровень политической, правовой и общей культуры, недостатки воспитания и самовоспитания сотрудников;

5) социально-психологические – грубость и неуравновешенность руководителей, социальная, групповая, национальная нетерпимость, излишняя самоуверенность, тщеславие и карьеризм, низкий самоконтроль и другое.

Воздействие негативных факторов в профессиональной деятельности (физические и эмоциональные нагрузки, стрессы, наблюдение фактов преступного, аморального поведения и т. д.) является неотъемлемой, а потому объективно необходимой стороной работы сотрудников органов внутренних дел. Однако считать факторы социального и в том числе

профессионального риска вследствие этого неустранимой причиной низкого социального самочувствия сотрудников – значит делать уступку фатализму и непрофессионализму, а потому необходимо предпринимать меры по минимизации неблагоприятного воздействия или полного устранения названных факторов социального риска, и сделать это возможно в ходе организации и осуществления социальной защиты сотрудников и членов их семей в органах внутренних дел.

Исследуя сложившуюся систему ценностей сотрудников силовых структур на основе многолетней практики, автор приходит к выводу, что низкий уровень духовно-нравственного развития сотрудников данных профессиональных групп во многом обу-

словлен поспешностью и неразборчивостью в выборе кадров для правоохранительных органов и органов обеспечения безопасности. Проводимые российские исследования свидетельствуют о несоответствии квалификационного уровня сотрудников правоохранительных органов требованиям, необходимым для реализации целей и задач, стоящих перед стражами правопорядка, отсутствии соответствующих знаний, умений, навыков по обеспечения безопасности, прав и свобод граждан. Это приводит и к ухудшению общего уровня правовой культуры других сотрудников, а как следствие, к формированию личностно-ориентированной системы ценности без учета потребностей общества и государства в целом.

Литература

1. Алексеева В. Г. Ценностные ориентации как фактор жизнедеятельности и развития личности // Психол. журн. – 1984. – Т. 5, № 5. – С. 63–70.
2. Климов Е. А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиоведа // Психол. журн. – 1993. – Т. 24, № 4. – С. 230–136.
3. Краснорядцева О. М. Ценностная детерминация профессионального поведения педагогов // Сибирский психол. журн. – Томск. – 1998. – № 7. – С. 25–29.
4. Мерлин В. С. Лекции по психологии мотивов человека. – Пермь, 1971.
5. Свободный Ф. К. Профессиональный «Я-образ» сотрудника ОВД и оптимизация его формирования в высшем образовательном учреждении МВД России: автореф. дис.... канд. психол. наук: 19.00.06. – М., 2003. – С. 6–7.
6. Шерковин Ю. А. Проблема ценностных ориентации и массовые информационные процессы // Психол. журн. – 1982. – Т. 3, № 5. – С. 135–145.
7. Юпитов А. В. Проблематика и особенности психологического консультирования в вузе // Вопр. психол. – 1995. – № 4. – С. 50–56.