

*На правах рукописи*



**4852704**

**КОПЫЛОВ Андрей Александрович**

**АНАЛИТИКА ЦЕННОСТЕЙ СРЕДОВЫХ  
И ЛИЧНОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ  
СИЛОВЫХ СТРУКТУР  
В УСЛОВИЯХ МЕНЯЮЩЕГОСЯ ОБЩЕСТВА  
(на материалах социологических  
исследований Тамбовской области)**

Специальность 22.00.06 – социология культуры

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

8 СЕН 2011

**Тамбов 2011**

Работа выполнена на кафедре теоретической и прикладной социологии  
ГОУ ВПО Тамбовский государственный университет  
имени Г.Р. Державина

**Научный руководитель:** доктор социологических наук, профессор  
**Томилини Виктор Филиппович**

**Официальные оппоненты:** доктор социологических наук, профессор  
**Кокорев Александр Степанович;**

кандидат наук, доцент  
**Агеева Евгения Викторовна**

**Ведущая организация:** ГОУ ВПО Липецкий государственный  
педагогический университет

Защита состоится «22» сентября 2011 г. в 14.00 часов на заседании совета по защите докторских и кандидатских диссертаций Д.212.261.06 в Тамбовском государственном университете имени Г.Р. Державина по адресу: 392000, г. Тамбов, ул. Советская, д. 191 «И», зал заседаний диссертационных советов.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина.

Автореферат диссертации размещен на официальном сайте Тамбовского государственного университета имени Г.Р. Державина (<http://tsu.tmb.ru/aspir/dis>) и разослан «19» августа 2011 г.

Ученый секретарь –  
кандидат философских наук,  
профессор



В.С. Семина

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

*Актуальность исследования.* Ценности средовых и личностных ориентаций силовых структур и их аналитика – важнейший аспект становления нового типа российских органов внутренних дел и МЧС. Их основой (ценностей) выступают прогрессивные этические ориентации, высокая нравственность, адекватные потребностям социокультурных практик и традициям служения Отечеству. Являясь мотивационным ресурсом сотрудников МУВД и МЧС, они трансформируются в убеждения и принципы поведения, которые способствуют формированию у данной профессиональной группы оптимальной системы отношений к окружающему миру, себе и людям, к деятельности, к правовым нормам, что создает необходимую для их реализации профессиональную среду.

При этом, высокая стрессогенность службы оказывает мощное влияние на устойчивость самой системы ценностных ориентаций сотрудников. Это обусловлено: характером объекта деятельности – особой категории населения, склонного к преступной (противоправной) деятельности; риском для личной безопасности сотрудника (и (или) членов его семьи, родных и близких), вызванной характером профессиональной деятельности и вероятностью применения оружия со стороны правонарушителей, работой в чрезвычайных ситуациях; ненормированностью рабочего дня (недели), сверхурочных работ, усталости, действия «синдрома эмоционального сгорания». Это в совокупности приводит к нарушению межличностных связей, конфликтности и разводам среди сотрудников силовых структур и в целом может девальвировать значимость ценностных позиций высокого уровня.

Исходя из этого, процесс укоренения и поддержания ценностных ориентаций сотрудников структурных подразделений МЧС и органов внутренних дел должен быть изначально взаимоувязан, скоординирован с социально-политической реформой в органах внутренних дел, с преобразованиями в сфере государственной службы в целом. Механизм его создания может быть реализован на разных уровнях (государства, общественных и религиозных институтов, семьи и личности) и основываться на последовательности стадий социальной регуляции: институционализации – установлении норм и эталонов поведения, определение системы ценностей и идеалов, к которым следует стремиться; профилактики – системе методов и процедур, направленных на

предупреждение и устранение причин социальных отклонений; контроля – установление фактического состояния процесса (отношений, действий), оценка этого состояния, выводы, следующие из оценки; коррекции – исправлении социальных отклонений, аномалий.

Отсюда диалектика достижения баланса ценностей среды и личностных ориентаций сотрудников силовых структур выступает одной из критических черт оптимального формирования нового типа российских ОВД и МЧС.

Ценности профессиональной деятельности сотрудников УВД и МЧС, являясь фундаментом их организационного поведения, представляют собой потенциальный объект управления. Знания о закономерностях их создания и функционирования могут быть использованы на макроуровне – при выработке и реализации общегосударственной концепции развития системы УВД и МЧС, на мезоуровне – при осуществлении кадровой политики региона и на микроуровне – в повседневных социокультурных управленческих практиках руководителей.

Значимость решаемой в диссертации проблемы для силовых структур и общества, ее важность для совершенствования ценностных представлений и пониманий сущности культурных практик достижения баланса среды-личности, управления этими социокультурными процессами, обусловили актуальность темы диссертационного исследования.

***Степень научной разработанности проблемы.*** Интерес к проблеме ценностей как в отечественной, так и в западной науке традиционен, что объясняется потребностью общества в развитии, самовоспроизводстве и стабильности существования.

В различной степени этой проблеме уделяли внимание Платон, Аристотель, Ж. Руссо, Ш. Монтескье, О. Конт, Г. Тард, К. Ясперс, М. Вебер, Э. Дюркгейм, Ф. Знанецкий, У. Томас, Р. Ингледарт, Т. Парсонс, С. Эйзенштадт, Г. Алмонд, С. Липсет, У. Колб, К. Мангейм, С. Верба, В. Ядов, М. Хоркхаймер, Г. Маркузе, Ю. Хабермас, Э. Фромм, Т. Адорно, Э. Френкель-Брюнсвик, С. Шварц, В. Шляпентох, А. Маслоу, М. Рокич.

На формирование общей теории ценностей большое влияние оказали работы психологов, философов, социологов, политологов, посвященные выявлению сущности и структуры ценностей. Исследованию структуры ценностей посвящены классические труды М. Рокича, Т. Адорно, М. Шварца, Р. Невитт Сэнфорда, В. Горяинова, предло-

живших классификации ценностей и систем ценностей в структуре характера личности.

Проблемам изучения ценностей, их динамике, факторам формирования уделялось немало внимания в советский период времени, например, такими исследователями, как В. Ядов, Л. Архангельский, В. Шляпентох. Несколько позже объектом пристального внимания ученых стал непосредственно советский человек и совокупность ценностей, носителем которых он является. В работах И. Елисеевой, В. Рукавишникова ценности советского человека представляют особый интерес в сравнении с ценностями граждан зарубежных стран и современной российской ситуацией.

Ценности неизбежно изучаются специалистами по политической культуре, идеологиям как наиболее устойчивые компоненты политической культуры, сознания и мотивы поведения в политике. В этом плане представляют интерес работы таких исследователей как Г. Гозман, А. Панарин, А. Демидов, К. Гаджиев, В. Рукавишников, Э. Халман, П. Эстер Е. Шестопал, Г. Дилигенский, А. Ольшанский, Т. Евгеньева, И. Глебова, К. Гаджиев.

Значителен пласт литературы, посвященной непосредственно методам изучения ценностей личности. Социологические исследования и мониторинги, проводимые на базе различных эмпирических техник и методик, не менее многочисленны. Ведущими исследовательскими центрами публикуются отчеты о проведенных опросах, аналитические записки, статьи и монографии. Наиболее крупные центры знакомят и с методологическими особенностями своих эмпирических исследований. В этой связи интерес представляют работы таких авторов как В. Левашов, Ю. Левада, М. Урнов, В. Касамара, В. Чупров, Ю. Зубок, Р. Мамедов.

Несмотря на то, что научные исследования заявленной тематики ведутся достаточно активно, проблема изучения ценностных ориентаций сотрудников УВД и МЧС в различных ее аспектах представляет собой динамичный объект исследования. Ценности данной профессиональной группы формируются и трансформируются под влиянием политической ситуации в стране.

Выше изложенное свидетельствует в пользу того, что проблема формирования ценностей сотрудников УВД и МЧС в условиях социально-политического реформирования является актуальной проблемой современной социологической науки.

**Объект исследования** составили ценностные ориентации сотрудников УВД и МЧС.

**Предметом исследования** стал процесс формирования ценностных ориентаций профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС под влиянием проводимого социально-политического реформирования России.

**Цель и задачи исследования.** Цель исследования заключена в том, чтобы выявить специфику ценностных ориентаций и ценностных порядков сотрудников УВД и МЧС, сформировавшихся в условиях проводимых социально-политических трансформаций. Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- ❖ выявить специфику понятия «ценность» в пространстве научного дискурса, адекватного анализу ценностных ориентаций профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС

- ❖ осуществить анализ факторов, способствующих формированию ценностного пространства сотрудников УВД и МЧС;

- ❖ систематизировать и обобщить способы структурирования ценностного пространства профессиональной группы с учетом исследовательской специфики;

- ❖ выявить характер влияния эмоционально значимых социально-политических событий на формирование ценностных порядков сотрудников УВД и МЧС;

- ❖ установить корреляции между ценностями сотрудников УВД и МЧС и наиболее значимыми направлениями социально-политического реформирования структуры органов внутренних дел;

- ❖ выявить главные компоненты в структуре ценностей социально-профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС;

- ❖ предложить авторский вариант факторной модели ценностных ориентаций социально-профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС в условиях социально-политического реформирования.

В соответствии с логикой, вытекающей из последовательного решения сформулированных задач, выстраивается концепция и научная гипотеза исследования.

**Методологической основой** диссертации являются труды И. Канта и представителей неокантианских школ; русской философской школы, в частности, В.С. Соловьева, Н.Н. Бердяева, П. Флоренского; русской религиозной социально-философской школы, представленной С.Л. Франком, труды П. Сорокина и других мыслителей фило-

софско-социологической и социально-психологической мысли, в которых мы находим образцы анализа функционирования ценностей в социальном бытии.

В диссертационном исследовании используется идеографический метод неокантианской и русской социально-философской школ, позволяющий показать априорный, трансцендентальный, общезначимый характер ценностей; принцип отнесения к ценностям, дающий возможность проследить роль ценностей в социальном действии.

Исследование ценностей осуществлялось в парадигме интуитивизма, позволяющей апеллировать к надрациональному пониманию, основанному на нравственном усилии личности.

Большое значение для нашего исследования имел социокультурный подход, основанный П. Сорокиным и развитый современными отечественными авторами – А.Г. Здравомысловым, Н.И. Лапиным, И.М. Клямкиным, В.В. Лапкиным, Б.Г. Капустиным. Принципиальным для нас в этом подходе являлось признание взаимопроникновения культуры и социальной, понимание социальной реальности как многомерного единства, личностного, социального, культурного начал.

Основопологающей идеей, заложенной в основание исследования, явилась идея социального бихевиоризма о взаимосвязи поведения человека с ценностными установками, которые выявляются в процессе анализа результатов опросов общественного мнения. Изучение систем ценностных ориентаций осуществляется посредством соединения эмпирических данных, полученных в ходе общероссийских социологических исследований, в совокупность интегративных связей, выраженных в виде факторной модели. Широко использован сравнительный метод с целью выявления ценностной специфики на базе сопоставления результатов социологических опросов, выполненных по социально-профессиональной группе сотрудников УВД и МЧС, а также в сравнении с результатами социологических опросов, выполненных в разные периоды по одной и той же методике. В связи с этим данное исследование относится к разряду эмпирически интерпретативных.

Использование факторного анализа позволило автору встроить большой массив социологической информации о ценностных ориентациях сотрудников УВД и МЧС в факторную модель ценностных ориентаций. Важным методом исследования является метод главных компонент, суть которого состоит в том, что разнообразные взаимосвязанные индивидуально-групповые ценности объединяются в главные ком-

поненты, формально представляемые в виде осей координат, посредством которых упорядочивается ценностное пространство. Использование факторного анализа и метода главных компонент позволило моделировать ценностное пространство социально-профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС соответственно трем главным компонентам. Функциональный взгляд на ценности позволяет использовать принцип универсального функционализма, согласно которому ценности в обществе выполняют жизненно важные функции. Дискурс-анализ научной литературы нами использован с целью выявления сущности, природы, структуры и функциональности ценностей. Рационалистический подход используется в исследовании на этапе интерпретации ценностей как рациональных полезностей. В ходе исследования автором использованы принципы системности, детерминизма и причинно-следственных связей на этапе соотнесения результатов изучения общественного мнения с социально-политическими реформами системы УВД Российской Федерации в 2010 году. Важными компонентами исследовательской методологии являются общенаучные приемы логики, аналитическая индукция, методы включенного наблюдения.

**Базовая гипотеза.** Характер и направленность социально-политического реформирования системы органов внутренних дел, инициированного российским политическим сообществом, способствовали стихийному формированию ценностной среды профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС под влиянием наиболее значимых событий этого периода. В результате естественного отбора сотрудники УВД и МЧС сформировали важные для себя ценностные порядки, компоненты которых представляют собой механизмы адаптации к предложенным «сверху» политическим, экономическим, культурным условиям.

#### ***Этапы проведения исследования.***

Исследование проводилось в несколько взаимосвязанных этапов:

– **на первом этапе** (2008-2009 гг.) проходил анализ теоретических подходов к проблеме содержания системы ценностей профессиональных групп сотрудников правоохранительных органов и МЧС; изучались позиции ценностей у различных категорий сотрудников органов УВД и МЧС в аспектах его динамики и условий; определялись особенности формирования ценностей у выбранных в качестве субъекта профессиональных групп; проводилось пилотажное исследование содержания и динамики ценностей сотрудников УВД и МЧС;



– *на втором этапе* (2009-2010 гг.) апробировались элементы методики формирования ценностей у сотрудников УВД и МЧС; проводилось социологическое исследование, направленное на определение структурных составляющих систем ценностей сотрудников УВД и МЧС; разрабатывалась факторная модель исследуемого процесса, разрабатывались рекомендации по коррекции этих процессов.

– *на третьем этапе* (2010-2011 гг.) уточнялись основные положения и выводы исследования, обобщались его результаты, разрабатывались научно–методические рекомендации, оформлялся текст диссертационного исследования.

### ***Научная новизна исследования:***

❖ установлено, что жизненные и нравственно-правовые ценности выступают как основополагающие составляющие системы ценностных ориентаций сотрудников силовых структур. В систему жизненных ценностных ориентаций включаются семейные, социально-групповые, деятельностные, которые имеют как внешнее, так и внутреннее содержание;

❖ изучены критерии сформированности жизненных ценностей, что выражается через отношения: к себе, близким людям; окружающим предметам (в том числе личным); семейным (групповым) традициям и правилам; обязанностям в семье, профессиональной среде. Внутреннее содержание реализуется через осознание и переживание собственной успешности (опосредованной оценками окружающих); осознание достижения цели; самопринятие;

❖ обнаружено, что в условиях трансформирования системы органов обеспечения безопасности (МЧС) и правоохранительных органов (УВД) отмечается дестабилизация и отсутствие четко обозначенных жизненных и нравственно-правовых ценностей (особенно в категориях цели и смысла жизни);

❖ выявлено, что деятельность профессий «повышенного риска» предъявляет повышенные требования к состоянию здоровья и психологическим качествам личности как основы формирования индивидуальных ценностей; приводит к снижению профессиональной работоспособности и надежности деятельности специалистов, а значит дезадаптации в формировании профессионально значимых ценностей. Вследствие этого, выработка системы ценностных ориентаций — необходимое условие для становления жизненных перспектив, самоопределения сотрудников правоохранительных органов и МЧС;

❖ определено, что объективный анализ причин психического напряжения и перенапряжения в профессиональной деятельности сотрудников ОВД и МЧС и мониторинговый контроль в значительной мере определяет рост показателей профессиональной подготовки, несения службы и нормативности поведения. Это дает возможность выявить наиболее информативные методики изучения личности, критерии отбора и позволяет определить более точные границы системных компонентов ценностей;

❖ найдены критерии сформированности ценностей. Ими являются когнитивный (ценностные представления человека), эмоциональный (относительно устойчивые чувства человека к объектам, выражающиеся в эмоциональной оценке) и деятельностный компоненты;

❖ разработана модель формирования ценностей сотрудников ОВД и МЧС. Она представлена информативно-целевым; координационным, содержательным, технологическим; оценочно-результативным компонентами.

***Теоретическая и практическая значимость исследования.*** Теоретическая значимость исследования состоит в том, что автором предложена модель ценностей социально-профессиональной группы сотрудников органов внутренних дел и МЧС в условиях реформирования. Значительный объем эмпирической информации в нее встроено. Полученные результаты вносят вклад в развитие социологической теории, позволяют прогнозировать наиболее вероятные поведенческие практики сотрудников УВД и МЧС.

Результаты исследования могут быть полезны в процессе подготовки решений в рамках кадровой политики органов УВД и МЧС. Материалы диссертации могут быть использованы в вузовских учебных курсах по философии, социологии, культурологии, при подготовке спецкурсов и спецсеминаров.

***На защиту выносятся следующие положения:***

1. Дано авторское понимание понятия «ценностей» и «ценностных ориентаций», состоящее в раскрытии их сущности, под которым мы понимаем совокупность мотивов, интересов, потребностей, норм поведения, определяющих установки на отношение, общение и социально значимую деятельность.

2. Смыслжизненные ценности личности сотрудника профессиональной группы сотрудников органов УВД и МЧС проявляются и конкретизируются в сложном комплексе социально-ориентированных

феноменов: в жизненных стремлениях, целях, ценностных ориентациях личности, в жизненных принципах и позициях, в системе отношений к людям, к своей профессиональной деятельности, к жизни и к смерти.

3. Предложена факторная модель функциональной готовности специалистов органов УВД и МЧС. Эта модель включает девять критериев: профессиональный критерий (профессиональные качества, которые складываются из профессиональных знаний, умений и навыков деятельности); психофизиологический критерий (способность к работе в условиях экстремальных ситуаций); коммуникативный критерий (наличие определенных коммуникативных качеств, позволяющих успешно строить и поддерживать общение с коллегами, начальниками и подчиненными и, в особенности, с местным населением; умение позитивно воспринимать и понимать иные системы ценностей, вести диалог с их представителями); социально-психологический критерий (способность к сотрудничеству, работе в команде, взаимной поддержке и взаимодействию); информационный критерий (наличие информации, необходимой и достаточной для своевременного и качественного выполнения работы); перцептивно-когнитивный критерий (способность адекватно воспринимать и понимать информацию и не искажать ее при передаче); ценностно-ориентационный критерий (наличие системы ценностей, которые позволяют интериоризировать смысложизненные цели личности и превратить их в мотивы собственной деятельности); мотивационный критерий (наличие реальных побуждений (мотивов) к своевременному и качественному выполнению работы); административный критерий (исполнительность и дисциплинированность).

4. Переживание ценности жизни в условиях повышенного риска складывается из следующих аспектов: понимание и переживание ценности жизни как факта, данности (ценности любой человеческой жизни), а также переживание личностью ценности своей конкретной жизни (ее осмысленности, значимости, продуктивности). Первый аспект способствует переживанию «любви к жизни», «стремления к жизни», второй – удовлетворенности жизнью, которая в свою очередь зависит не только от меры достигнутого, но также от наличия жизненной перспективы.

*Апробация и внедрение результатов исследования* осуществлялись посредством публикаций результатов исследования в научно-методической печати (2010-2011 гг.); отчетов на заседаниях кафедры теоретической и прикладной социологии ТГУ им. Г.Р.Державина. Ма-

териалы диссертационной работы апробированы в авторских публикациях, в преподавательской работе, в выступлениях и участии в ряде научных и научно-практических конференций различного уровня.

*Структура работы* соответствует поставленным цели и задачам исследования, отражает особенности методологии исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, каждая из которых разделена на три параграфа, заключения, списка использованных источников и литературы.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава диссертации *«Ценностные ориентации сотрудников органов внутренних дел и МЧС как объект социологического анализа»* посвящена анализу методологического инструментария, эффективного в плане изучения ценностных ориентаций социально-профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС.

В рамках § 1 «Теоретико-методологические подходы к изучению понятий: «ценности» и «ценностные ориентации» осуществлен анализ различных подходов к пониманию «ценностей» в социально-гуманитарных науках. Изучение употребления термина «ценность» показывает, что он имеет множество смылосодержащих оттенков. Исследованию структуры ценностей посвящены классические труды М. Рокича, Т. Адорно, М. Шварца, Р. Невитт Сэнфорда, В. Горяинова, предложивших классификации ценностей и систем ценностей в структуре характера личности.

Проблемам изучения ценностей уделялось немало внимания в такими исследователями, как В. Ядов, Л. Архангельский, В. Шляпентох. В работах И. Елисеевой, В. Рукавишниковой ценности советского человека представляют особый интерес в сравнении с ценностями граждан зарубежных стран и современной российской ситуацией.

Ценности изучаются специалистами по политической культуре, менталитету поведению, сознанию, политическому участию, идеологиям как наиболее устойчивые компоненты культуры (Г. Гозман, А. Панарин, А. Демидов, К. Гаджиев, В. Рукавишников, Э. Халман, П. Эстер Е. Шестопал, Г. Дилигенский, А. Ольшанский, Т. Евгеньева, И. Глебова).

Значителен пласт литературы, посвященной методам изучения ценностей личности. Социологические исследования и мониторинги,

не менее многочисленны. Крупные центры знакомят и с методологическими особенностями своих исследований. В этой связи интерес представляют работы таких авторов как В. Левашов, Ю. Левада, М. Урнов, В. Касамара, В. Чупров, Ю. Зубок, Р. Мамедов.

В отечественной социологии проблема принятия ценностей разрабатывалась в работах В.Я. Ядова, И.С. Кона, Н.И. Лапина, С.Г. Климовой, В.П. Вардомацкого и др.

Философское осмысление ценностных ориентаций дало импульс для целого направления педагогических исследований (Т.К. Ахayan, И.С. Марьенко, А.В. Кирьякова и др.). А.В. Кирьякова раскрыла структуру и педагогический механизм ориентации на общечеловеческие ценности. Классификацию ценностей в 60-80 годы разработали такие ученые, как В.А. Караковский, А.В. Кирьякова, Р.Ф. Рогова.

Зарубежные исследователи ценности как установки сознания индивида относительно некой социальной ценности (Ф. Знанецкий, М. Рокич, Т. Парсонс, Г. Парсонс, У. Томас и др.).

В отечественной науке выделяется три направления в рассмотрении ценностных ориентаций: как направленность личности на ценности (Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Е.И. Головаха, А.Г. Ковалев и др.); как высший уровень фиксированных установок личности (А.Г. Здравомыслов, Ш.А. Надирашвили, Д.Н. Узнадзе, В.А. Ядов и др.); как доминирующее отношение к объектам окружающей среды на основе их личностной значимости (А.А. Бодалев, Б.С. Братусь, Е.И. Исаев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясичев, В.И. Слободчиков и др.).

Д.А. Леонтьев понимает под ценностями «отражение в сознании человека ценностей, признаваемых им в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров». В.А. Ядов – как «разделяемые личностью социальные ценности, выступающие в качестве целей жизни и основных средств их достижения и приобретающие функцию важнейших регуляторов социального поведения»<sup>1</sup>. А.В. Петровский раскрывает их с конкретно-личностной точки зрения. Обобщив подходы, мы опираемся на определение ценностей: это представления субъекта о совершенстве в различных сферах жизни, выступающие в качестве политических, моральных, эстетических и других оснований оценок окружающей действительности и ориентации в ней, дифференциации объектов по их значимости. Ценностные ориентации

---

<sup>1</sup> Российская социологическая энциклопедия / под общ. ред. академика РАН Г.В. Осипова. М., 1998. С.352.

выражают внутреннюю основу отношений к действительности, с другой, образуют содержательную сторону направленности личностной или групповой активности.

С точки зрения той роли, которую ценности играют в жизни общества и человека, их можно разделить на три следующие группы: высшие, повседневные и второстепенные ценности.

Наивысшими ценностями для человека являются: жизнь, здоровье и свобода как ценности.

**§ 2 «Формирование ценностей сотрудников ОВД и МЧС под влиянием социально-политических и психологических факторов»** посвящен выявлению факторов различной природы и анализу их влияния на процесс формирования ценностных порядков личности. Результатом проведенного анализа является выделение характера государственного реформирования 2010 – 2011 годов в качестве наиболее важного оформления ценностной среды социально-профессиональной группы.

Следует отметить, что на формирование качества ценностей сотрудников оказал влияние системный кризис 90-х годов, дефолт 1998 года: потеря мотивации и стимулов службы, что привело к снижению общего профессионально-квалификационного уровня в связи с оттоком кадров, и, как следствие – ухудшению результативности оперативно-служебной деятельности.

Автор диссертации поддерживает мнение ученых, что реформирование системы силовых структур – неотъемлемая часть реформирования системы государственной службы, его кадрового обеспечения, так как от личности любого ранга зависит выполнение требований, которые предъявляет общество к организации деятельности сотрудников правопорядка.

Механизм формирования ценностных ориентаций сотрудников ОВД и МЧС может быть реализован на самых разных уровнях (государства, общественных и религиозных институтов, семьи и личности) и основывается на последовательности стадий социальной регуляции: 1) институционализации; 2) профилактики; 3) контроля; 4) коррекции социальных отклонений.

Следуя логике, в работе должное место отведено социально-психологическим особенностям профессиональной среды ОВД. Рассогласования в сфере управления ОВД снижает качество деятельности, способствует проявлению личностных деформаций и девиантности ОВД

(С.П. Безносков, И.В. Северянков, А.Б. Маркова, Е.В. Щеглова и др.).

В контексте качества профессиональной деятельности важное место отводится критериальным основам определения эффективности работы сотрудников. Здесь выделены условия системного определения критериальной базы ее качества. Системный подход к ее выделению позволил определить их трехкомпонентную функциональную структуру, включающую оценочную, конструирующую и регулирующую функции критериев (Ю.Е. Аврутин, 1998).

Критерии качества деятельности сотрудников просматриваются через призму отношения населения к полиции, соблюдения сотрудниками ОВД и МЧС социально-правовых норм, деятельностных целей, приоритетов, профессиональной компетентности (В.И. Казанцев, А.И. Роша, В.Я. Кикоть, А.В. Горожанин и др.).

Это, в том числе, зависит от деятельностной эффективности руководителей ОВД и МЧС. Среди критериев качества их работы выделен дифференцированный подход к работе с личным составом ОВД и МЧС во всем многообразии его наполнения. При этом учитывается, что категория сотрудников правоохранительных органов имеет глубинные механизмы рассогласования их жизненных и нравственно-правовых ценностных ориентаций с общественными требованиями профессионального долга. Это требует создания социально-значимых условий, формирующих систему жизненных и нравственно-правовых качеств. К ним отнесены: диагностика сформированности жизненных и нравственно-правовых ценностных ориентаций; усиление нравственно-правовой информированности личности; создание социально-значимой среды, способствующей установлению социально-значимых ценностных ориентаций; учет эмоциональной и личностной направленности личности.

Вместе с тем, формирование ценностей этих профессиональных групп происходит в условиях повышенного риска. Под влиянием стрессовых факторов, свойства личности, изменяются не только в различной степени, но и разнонаправлено в различные периоды последствий стрессов. Выявление причин психического напряжения и мониторинговый психологический контроль в значительной мере определяет рост показателей профессиональной подготовки, несения службы и нормативности поведения. Таким образом, выработка системы ценностей — необходимое условие для становления жизненных перспектив, самоопределения сотрудников правоохранительных органов и МЧС.

Критериями сформированности ценностных ориентаций являются их когнитивный, эмоциональный, деятельностный компоненты.

В условиях трансформирования системы органов обеспечения безопасности (МЧС) и правоохранительных органов (УВД) отмечается дестабилизация и отсутствие четко обозначенных жизненных и нравственно-правовых ценностных ориентации (особенно в категориях цели и смысла жизни).

Научной задачей, решаемой в § 3 «Система ценностной среды сотрудников УВД и МЧС», является систематизация, обобщение и выявление индикаторов оценки сформированности ценностных ориентаций сотрудников силовых структур, а также выявлены факторы влияния на формирование системы ценностей сотрудников анализируемых профессиональных групп.

Так, проведенный анализ показал, что для сотрудников силовых структур можно определить, используя следующие индикаторы (показатели).

1. Семейное положение сотрудника и характер внутрисемейных отношений.

2. Жилищно-бытовые условия жизни сотрудника. Качество жилищно-бытовых условий жизни, а также наличие постоянного жилья косвенно влияет на успешность выполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей. Между тем, по данным МВД, в очередь на улучшение жилищных условий стоит от 30 до 40 % сотрудников органов внутренних дел. В большинстве своем – это молодые специалисты, окончившие учебные заведения или отслужившие в армии, и проживающие в настоящий момент в общежитиях, съемных квартирах (комнатах). Примерно 10 % сотрудников проживает в домах аварийных или подлежащих сносу.

3. Финансовое положение сотрудников (семьи сотрудника). В течение 1990-х годов резко снизилась покупательская способность денежного довольствия и пенсий сотрудников органов внутренних дел.

4. Условия труда. Сотрудники правоохранительных органов вынуждены выполнять свои профессиональные обязанности без необходимого количества специальной техники и средств индивидуальной защиты, работая в непригодных тесных помещениях.

5. Интенсивность труда. Значительное увеличение интенсивности труда сотрудников может оказать отрицательное влияние на мо-



рально-психологическое состояние сотрудников и результативность их профессиональной деятельности.

6. Уровень физической подготовки и состояние здоровья сотрудников. Одним из требований к сотрудникам силовых структур является обязательное медицинское освидетельствование, а также прохождение ежегодных мед. осмотров. При обнаружении отклонений в состоянии здоровья сотрудники ОВД и МЧС переводятся на работы с меньшими нагрузками или подлежат увольнению. Уровень физической подготовки личного состава также проверяется в ходе плановых смотров.

7. Стрессогенность профессиональной деятельности.

8. Правовая защищенность, включающая соблюдение законных прав и свобод сотрудников.

Подводя итог всему вышесказанному, можно говорить о следующих группах факторов социального риска в деятельности сотрудников органов внутренних дел: правовые, экономические, организационные, интеллектуальные, социально-психологические риски.

Воздействие негативных факторов в профессиональной деятельности (физические и эмоциональные нагрузки, стрессы, наблюдение факторов преступного, аморального поведения и так далее) является неотъемлемой, а потому объективно необходимой стороной работы сотрудников органов внутренних дел. Однако, считать их 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.

Вторая глава *«Социально-значимые ценности профессиональной группы сотрудников УВД и МЧС в условиях социально-политического реформирования»* направлена на рассмотрение результатов анализа проводимых авторских социологических исследований, описание модели ценностей социально-профессиональной группы сотрудников органов внутренних дел и МЧС в условиях реформирования.

В § 1 *«Процесс организации ценностей социально-профессиональной группы в условиях трансформации организационной структуры»* выявлены и описаны особенности формирования системы ценностных ориентаций сотрудников УКВД и МЧС на региональной

уровне, представлены основные положения авторской модели формирования системы ценностей сотрудников силовых структур.

Одной из особенностей формирования системы ценностей сотрудников силовых структур, является построение процесса таким образом, чтобы их профессиональная ориентация в мире жизненных и нравственно-правовых ценностей оказывала существенное влияние на возможности в решении собственных жизненных проблем через формирование личностных ценностей, достижение позитивного включения в профессиональную среду.

Способом реализации представленных выше положений может стать модель формирования ценностных ориентаций сотрудников ОВД и МЧС. Модель представлена следующими компонентами: информативно-целевым; координационным, содержательным, технологическим; оценочно-результативным.

Система нравственно-правовых ценностных ориентаций содержит 4 сферы: отношение к окружающему; отношение к себе и людям; отношение к деятельности; отношение к правовым нормам.

Реализация их предполагает:

- создание банка диагностических данных о ценностях сотрудников ОВД и МЧС;
- обеспечение жизненной компетенции и нравственно-правового поведения сотрудников силовых структур;
- организацию деятельностно-практического общения сотрудников профессиональных групп посредством медиа-центра в контакте со специалистами с высокой ценностной направленностью.

Для подтверждения положений теоретической модели была проведена экспериментальная работа, состоящая из 3 этапов. 1. подготовлен инструментарий для проведения социологического исследования сотрудников силовых структур. 2. проведено социологическое исследование, организована экспериментальная работа с группой специалистов. 3. подведены итоги, выводы, разработаны рекомендации по проблеме исследования.

Для подтверждения положений теоретической модели в 2009-2011 гг. было проведено социологическое исследование, направленное на изучение специфики формирования ценностных ориентаций у сотрудников ОВД и МЧС.

Диагностика ценностных ориентации работников ОВД показала, что в числе наиболее значимых оказались такие терминальные ценно-

сти, как (перечень дан с наиболее предпочитаемой): 1) наличие хороших и верных друзей (62,5%); 2) физическое и психическое здоровье (50%); 3) счастливая семейная жизнь (50%); 4) уверенность в себе (25%); 5) жизненная мудрость, зрелость суждений (25%); 6) материально-обеспеченная жизнь (37,5%). Таким образом, у сотрудников силовых структур преобладают в основном ценности личной жизни. Наименее предпочитаемыми были следующие терминальные ценности (с наименее предпочитаемой): 1) развлечения (75%); 2) творчество (62,5%); 3) красота природы и искусства (62,5%); 4) счастье других (62,5%); 5) развитие, работа над собой (37,5%).

Наименее значимыми оказались ценности самореализации, ряд ценностей личной жизни и общественные ценности.

Наиболее привлекательными из инструментальных ценностей оказались в основном индивидуалистические и этические: 1) аккуратность (62,5%); 2) честность (62,5%); 3) образованность (25%); 4) воспитанность (25%); 5) смелость (12,5%).

Наименьшее число выборов из инструментальных ценностей получили ценности этические и ценности принятия других: 1) непримиримость (62,5%); 2) широта взглядов (75%); 3) чуткость (50%); 4) терпимость (37,5%); 5) ответственность (37,5%).

Из приведенных количественных данных мы можем заключить, что по определению наименее предпочтительных ценностей сотрудники РОВД оказались более единомышленны, чем по оценке наиболее привлекательных.

Диагностика направленности личности показала, что больше половины сотрудников ориентированы «на дело», четвертая часть «на общение» и 12,5% – «на себя».

Преобладание ценностей личной жизни и ориентации «на дело» может свидетельствовать о том, что основной путь достижения ценностей личной жизни работники ОВД и МЧС видят в успешной профессиональной деятельности (возможно и то, что приход в профессию был связан с достижением каких-либо личных выгод) при помощи аккуратности, честности, образованности, воспитанности и смелости.

**В § 2 «Механизм формирования ценностей социально-профессиональной группы в условиях социально-политического реформирования»** проанализированы особенности формирования ценностей сотрудников органов внутренних дел и МЧС.

Полученные результаты экспериментальной работы позволяют сделать следующие выводы.

Меньшей части сотрудников ОВД, имеющим опыт участия в экстремальных ситуациях, свойственна уверенность в своих силах, возможность контролировать события собственной жизни, они отчасти удовлетворены своей жизнью в настоящем. Меньшая часть сотрудников ОВД с различным опытом участия в экстремальных ситуациях не стремится к поиску различных острых ощущений. анализируя полученные данные, можно сделать следующий вывод.

Для сотрудников, имеющих опыт участия в экстремальных ситуациях, в большей степени характерна устойчивость настроения, интересов, увлечений и привязанностей. Они способны сдерживать или управлять собственными чувствами, желаниями и поступками, а также противостоять внешним воздействиям, самостоятельно с высоким быстродействием возвращаться в психическое равновесие.

Большинство сотрудников, не имеющих опыт участия в экстремальных ситуациях, подвержены негативному влиянию извне. Им свойственна повышенная утомляемость, высокая истощаемость, раздражительность, неустойчивость интересов, частые смены настроения.

На формирование поведенческого аспекта ценностных ориентаций, выраженный в ценности профессиональное здоровье сотрудников ОВД не оказывает воздействие их опыт участия в экстремальных ситуациях. В целом, большинство сотрудников ОВД с различным опытом решения принимают обдуманно, способны адекватно оценить свои возможности в сложившейся ситуации, скорректировать как свое поведение, так и поведение окружающих в интересах конечного результата.

В структуре ценностей работников ОВД существуют следующие взаимосвязи:

- направленность на себя коррелирует с познавательным мотивом;
- направленность на общение и внутренний мотив, познавательный мотив, состязательный мотив и мотив смены деятельности (обратная связь);
- направленность на общение прямо коррелирует со значимостью результатов и волевыми усилиями;
- оценка своего потенциала, намеченный уровень мобилизации усилий, состязательный мотив, мотив смены деятельности с направленностью на дело имеет прямую корреляционную связь;

- существует обратная зависимость между направленностью на дело и такими мотивами, как волевое усилие и значимость результатов;
- существует значимая обратная связь между направленностью на дело и направленностью на общение (-0,75);
- слабая обратная корреляционная связь между направленностью на себя и направленностью на общение (-0,54).

**§ 3 «Проявление социопсихологических ценностей силовиков в условиях трансформации организационной структуры»** анализирует проявленность социопсихощенностей силовиков, что характеризуется внутренней противоречивостью процессов индивидуального развития человека – неравномерностью изменений и гетерохронностью (разновременностью) фаз развития, зависимостью психического развития от смены различных видов деятельности на профессиональном пути и в течение коротких промежутков времени. Деятельность работников ОВД характеризует чрезвычайное разнообразие задач, правильное решение которых требует применение разнообразных качеств, навыков и знаний. Познание в качестве ведущей ценности у работников ОВД названо не было, поэтому формирующий эксперимент построен на работе именно с ней.

Из результатов проведенного социометрического исследования видно, что иерархия ценностей социально-желательных качеств сотрудника выстраивается следующим образом: самостоятельность; оптимизм; ответственность за свои поступки; доброжелательность; аккуратность; воспитанность; честность; трудолюбие; жизненный опыт, мудрость; требовательность к себе.

На когнитивный и эмоциональный компоненты ценностей сотрудников ОВД оказывает действие опыт их участия в экстремальных ситуациях. Для большинства сотрудников, имеющих опыт участия в экстремальных ситуациях, свойственно представление о себе как о сильной личности, обладающей достаточной свободой выбора, чтобы построить свою жизнь в соответствии с целями и представлениями. Им свойственна устойчивость настроения, интересов, увлечений. Они способны сдерживать или управлять собственными чувствами, желаниями и поступками, противостоять внешним воздействиям, самостоятельно возвращаться в психическое равновесие. Для сотрудников, не имеющих опыт участия в экстремальных ситуациях, свойственно неверие в свои силы, невозможность контролировать события собственной жизни, им свойственно избегание трудностей, перекладывание ответвен-

ности на других людей или на обстоятельства. Это люди с низкой нервно-психической устойчивостью и с большей вероятностью «срывов», которые подвержены негативному влиянию извне.

В *заключении* дается общий обзор логической основы работы, намечаются возможные перспективы дальнейших исследований по фокусной для работы проблематике.

**Основные положения диссертации и результаты эмпирических исследований нашли отражение в следующих публикациях автора:**

***Статьи в изданиях, рекомендованных  
ВАК РФ***

1. Копылов А.А. К вопросу формирования ценностных ориентаций сотрудников органов внутренних дел в условиях социально-политических трансформаций. Тамбов, Вестник ТГУ, Гуманитарные науки. 2010, № 6, ISSN 1810 – 0201 0.4 п.л.

2. Копылов А.А. Особенности формирования системы создания ценностных ориентаций сотрудников силовых структур. Тамбов, Вестник ТГУ, Гуманитарные науки. 2011, № 1, ISSN 1810 – 0201 0.4 п.л.

***Статьи в электронных научных журналах,  
зарегистрированных в ФУГЦ «Информрегистр»:***

3. Копылов А.А. Ценностные ориентации представителей силовых структур в меняющемся обществе // Аналитика культурологии. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. – №1(16). <http://analiculturolog.ru/>. Номер гос. Рег.0421000022/0019; ISBN1990-4045. – 1 печ.л.

4. Копылов А.А. Культуроформирование аксиологических основ личности представителей силовых структур //Аналитика культурологии. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. – №2(17). <http://analiculturolog.ru/>. Номер гос. Рег.0421000022/0054; ISBN1990-4045. – 0,8 печ.л.

5. Копылов А.А. Аксиология социокультурной среды силовых структур // Аналитика культурологии. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2010. – №3 (18). <http://analiculturolog.ru/>. Номер гос. Рег.0421000022/0121; ISBN1990-4045. – 1 печ.л.

6. Копылов А.А. Формирование социо-психологических ценностей силовиков в условиях трансформации организационной структу-

ры // Аналитика культурологии. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2011. – №1(19). <http://analiculturolog.ru/>. Номер гос. Рег.0421100022/0017; ISBN1990-4045. – 1 печ.л.

7. Копылов А.А. Процесс формирования ценностных ориентаций социально-профессиональной группы в условиях трансформации организационной структуры // Аналитика культурологии. – Тамбов: ТГУ им. Г.Р. Державина, 2011. – №1(18). <http://analiculturolog.ru/>. Номер гос. Рег.0421100022/0019; ISBN1990-4045. – 1, 2 печ.л.

### **Прочие публикации**

8. Копылов А.А. Критерии сформированности жизненных ценностных ориентаций сотрудников МЧС и МУВД. Российская научная конференция молодых ученых. «Российское общество и социальные ценности в XXI веке». Влад., ДМГУ им. Адм. Г.И. Невельского, 2011. 0,3 п.л.

9. Копылов А.А. Модель создания системы ценностных ориентаций личности сотрудников МЧС и МУВД. Международная научная конференция «Россия на пути к демократии и устойчивому развитию: характер общества и его способность к модернизации». Тула, ТГТУ, 2010 г. 0,3 п.л.

10. Копылов А.А. Балансы средового и личностного ценного уровня деятельности сотрудников силовых структур. Всероссийская научно-практическая конференция «Современная этика: российская реальность и прогнозы». Казань, 2009. 0,3 п.л.

Подписано в печать 16.08.2011 г. Формат 60×84/16. Объем 1,34 п.л.  
Тираж 100 экз. Заказ № 1527. Бесплатно.  
392008, Тамбов, ул. Советская, 190г. Издательский дом ТГУ имени Г.Р. Державина.