



На правах рукописи

**Пухно Петр Сергеевич**

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ИДЕНТИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ МВД**

22.00.04 – социальная структура, социальные институты и  
процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Новочеркасск - 2005

Работа выполнена в государственном образовательном учреждении высшего технического образования Южно-Российском государственном техническом университете (Новочеркасском политехническом институте) на кафедре «Гуманитарные и социальные науки» ШИ ЮРГТУ

**Научный руководитель**

доктор философских наук, профессор Чуланов Василий Александрович

**Официальные оппоненты**

доктор философских наук, профессор Дегтярев Александр Константинович

доктор социологических наук, профессор Шевченко Александр Михайлович

**Ведущая организация**

Ростовский филиал Российской таможенной академии

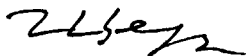
Защита диссертации состоится «10» декабря 2005 г. в 13 часов на заседании диссертационного совета К 212.304.01 по социологическим наукам при Южно-Российском государственном техническом университете (Новочеркасском политехническом институте) по адресу: 346500 г. Шахты Ростовской области, пл. Ленина, Шахтинский институт (филиал) ЮРГТУ (НПИ), ауд. 324.

С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке Южно-Российского государственного технического университета (НПИ)

(г. Новочеркасск, ул. Просвещения, 132).

Автореферат разослан «10» ноября 2005 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета



Щербакова Л.И.

2006-4  
22318

226737

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Идентичность – широкая научная концепция, которая не так давно адаптирована российским гуманитарным знанием. Понятие идентичности связано с качественной определенностью и принадлежностью к некоторому множеству. В сознании зрелого человека присутствует целый пакет идентичностей, который в условиях стабильной общественной системы определяет ценностно-смысловую направленность развития личности. Радикальные социальные изменения, которые переживает современное российское общество, остро поставили вопросы, связанные с осмыслением процессов, определяющих настоящее, будущее страны, поведенческие ориентации, ценностные предпочтения миллионов граждан.

В обществе существенно изменились условия профессиональной социализации, которые повлияли на статус работников правоохранительных органов, социальные ценности, нормативную систему, модели профессионального поведения, правовую культуру сотрудников МВД. В силу этого остро назревает необходимость исследования, каким образом направлять и регулировать процесс профессиональной социализации будущих сотрудников органов внутренних дел, чтобы обеспечить функциональную сохранность общественного целого и надежную социально-правовую защиту широких слоев населения. При этом неизученными остаются вопросы, связанные с анализом профессиональных ценностей и поведенческих ориентаций сотрудников правоохранительных органов.

Сущностью профессионального самоопределения является самостоятельное и осознанное нахождение смыслов выбираемой или выполняемой работы, всей жизнедеятельности в конкретной культурно-исторической ситуации, а также нахождения смысла в самом процессе самоопределения. Проведенные социологические опросы фиксируют в определенной мере негативный образ милиции, воспроизводящийся в массовом сознании. Факторы, влияющие на снижение авторитета милиции и, как следствие, на негативную оценку ее деятельности, остаются неизменными: низкий профессионализм, некомпетентность и низкая культура общения с населением; случаи отказа милиции от защиты граждан, подвергшихся преступным посяательствам; мнение о ее коррумпированности; мнение о незаконном применении насилия. Соответственно возрастает актуальность изучения профессиональной идентичности сотрудников внутренних дел на различных уровнях профессионализации, как результата сознательного выбора профессионального сообщества.



Профессиональная идентичность выражает концептуальное представление человека о своем месте в профессиональной общности, сопровождаемое определенным ценностным и мотивационным смыслом, субъективным отношением к своей профессиональной принадлежности. Поэтому ее изучение ведет к повышению эффективности деятельности государственных органов и, прежде всего, органов внутренних дел, общественных организаций, трудовых коллективов правоохранительных институтов.

Это предполагает знание в том числе социально-психологических закономерностей, связанных с процессом формирования профессиональной идентичности сотрудников правоохранительных органов. Но, к сожалению, исследований, направленных на изучение профессиональной идентичности, недостаточно, и тем более редки работы, анализирующие этот феномен в правоохранительной сфере.

Формирование профессиональной идентичности связано с повышением профессионализма. События последних лет убедительно свидетельствуют, что одним из решающих факторов успешного выполнения задач, стоящих перед МВД, является подготовка и моральный дух сотрудников. Именно человек стоит в центре реформирования правоохранительной системы, одним из направлений которого является нравственное и духовное совершенствование профессионалов системы МВД. Таким образом, исследование процесса профессиональной идентичности сотрудников правоохранительных органов достаточно актуально как в теоретическом, так и в практическом плане.

**Степень разработанности проблемы.** Изучение идентичности первоначально было приоритетом психологической науки. Одно из направлений было связано с выявлением отличий личностной идентичности от социальной. С точки зрения социальной идентичности можно выделить два аспекта: ингрупповое подобие и межкатегориальную дифференциацию. Идея противопоставления социальной и личностной идентичностей получила свое развитие у представителей когнитивного направления, которые рассматривают их как взаимоисключающие понятия (Тэджел Г., Тернер Дж., Ярмовиц М. и др.). Одновременно, противопоставление данных видов идентичности подвергается критике (Брейкуэлл Г., Дешамп Ж., Девос Т., Дойс У., Московичи С.), основанной на том, что личностная идентичность рассматривается как одна из социальных репрезентаций.

Однако попытку экспериментального изучения идентификационных процессов первыми предприняли уже социологи. Появились попытки изучения реальных групп и групповых процессов. Они стали рассматривать социально-идентификационные процессы в качестве основы фор-

мирования социальных интересов (Баклушинский С.А., Гнатенко П.И., Данилова Е.Н., Качанов Ю.Л., Козлова И.Н., Лапин Н.И., Ядов В.А.).

На сегодняшний момент идентичность является широкой научной концепцией, понятие которой в различных контекстах используется в психологии (эгопсихология, социальная психология, этнопсихология) социологии (социальная антропология, символический интеракционизм), философии (феменология), этологии и политологии. Несмотря на то, что проблема идентичности была поднята психологическими науками, в настоящее время немаловажное значение в исследованиях связанных с социальной идентичностью принадлежит социологическому знанию (например, исследования реакции общества на различного рода предлагаемых различными группами элиты подходов и моделей идентичности).

Изучение структуры социальной идентичности ее основных видов и функций отражены в работах Андреевой Г.М., Губогло М.Н., Ивановой Н.Л. Качанова Ю.Л., Нурковой В.В., Сушкова И.Р., Ядова В.А., Яковенко И.Г.

Как показывают современные исследования, проблема обретения профессионализма, особенно в такой сложной и многогранной сфере деятельности, как правоохранительная, практически неразрывно связана с процессом социализации, а точнее профессионализации. Механизмом, которой является интериоризация норм, традиций, ценностей существующих в профессиональном сообществе, в результате которой обеспечивается интеграция индивида в профессиональные структуры и интеграция самого профессионального сообщества (Кольберг Л., Кон И.С., Маслоу А., Пряжников Н.С., Ясперс К.).

Как показывает анализ имеющейся литературы по проблемам социализации, профессионализма, социальных изменений, вопросы трансформации правовых институтов, отношения населения к правоохранительным органам в большей или меньшей степени разработаны в отечественной литературе. Если же рассматривать проблему профессиональной идентичности сотрудников МВД в современной России, то она еще не разработана и не получила достаточного освещения в литературе, что и определяет выбор данной темы диссертационной работы.

Проблема отношения населения к правоохранительным органам, их престиж среди различных групп населения, а также причины падения их популярности являются довольно новой и недостаточно разработанной темой, однако, несмотря на ее специфичность, уже появился ряд публикаций по данной проблематике. Среди них в первую очередь можно назвать работы Е.Ф. Кузьминского, С.Х. Мазукова, Ю.Н. Мазаева, И.Б. Михайловской, С.Г. Черникова, И.В. Упорниковой и др.

Обобщение и систематизация этих исследований послужили основанием для разработки теоретической базы, необходимой для осмысления вопросов, связанных с профессиональной идентичностью, что предопределило цель и задачи данного исследования.

**Цель диссертационной работы** – изучить профессиональную идентичность работников правоохранительных институтов в условиях современного российского общества.

Цель исследования конкретизировалась в следующих задачах:

**Теоретические задачи:**

- 1) изучить профессиональную идентичность в структуре социальной идентичности;
- 2) рассмотреть и проанализировать известные подходы к трактовке социальной идентичности; проанализировать структуру, основные виды и функции социальной идентичности;
- 3) выявить связь профессионализации и профессиональной идентичности;
- 4) вычленить содержательные компоненты профессиональной идентичности;
- 5) проанализировать социокультурные контексты формирования профессиональной идентичности.

**Методические задачи:**

- 6) разработать методический инструментарий, позволяющий изучить профессиональную идентичность сотрудников ОВД;
- 7) подготовить программу эмпирического исследования профессиональной идентичности сотрудников ОВД на стадии вторичной социализации в условиях современного российского общества.

**Эмпирические задачи:**

- 8) исследование профессиональной идентичности сотрудников ОВД на уровне вторичной социализации, на основе объединения объектов идентификации по разным содержательным признакам (ценности, личностные качества, аффективная окрашенность);
- 9) построение иерархических профилей профессиональных ценностных ориентаций и качеств личностей по различным идентификационным основаниям;
- 10) исследование идентификационных представлений о сотрудниках МВД гражданским населением (на примере студенческих групп).

**Объектом исследования** в диссертационном исследовании выступает процесс формирования профессиональной идентичности.

**Предметом исследования** является профессиональная идентичность сотрудников ОВД на стадии вторичной социализации.

**Проблемная область исследования** включает анализ профессиональной идентичности в ее взаимосвязи с социальной идентичностью и уровнями профессионализации, изучение корпоративных ценностей и личностных качеств сотрудников ОВД, идентификационные тенденции оценки работников правоохранительных органов гражданским населением.

**Эмпирической базой исследования** послужили материалы полевых социологических исследований, проводившихся автором на базе полка милиции патрульно-постовой службы г. Краснодара и Кубанского государственного университета. Всего в исследовании приняли участие 247 человек. Из них 80 милиционеров полка милиции патрульно-постовой службы г. Краснодара, с опытом работы от 3-х до 5-лет. 167 человек – студенты 2-3 курсов Кубанского государственного университета.

**Научная новизна** диссертационного исследования состоит в комплексном социологическом подходе к изучению процесса формирования профессиональной идентичности сотрудников правоохранительных органов на основании корпоративных ценностей и личностных качеств, с привлечением методики репертуарных решеток. В диссертации:

1) систематизированы основные направления изучения социальной идентичности в социальных и гуманитарных науках, обоснована актуализация социологического подхода к исследуемой проблеме;

2) проанализирована связь профессиональной идентичности и уровней профессионализации, от первичного выбора профессии до интериоризации норм, ценностей, форм эталонного институционально-ролевого поведения, обусловленного идентификацией с профессиональной группой;

3) выявлены и исследованы социальные контексты и направления изменений в ценностно-поведенческой сфере сотрудников правоохранительных органов в современном российском обществе, эмпирически подтверждено усиление корреляционной зависимости личной идентификации с профессиональной общностью на зрелых стадиях профессиональной социализации;

4) выделены и систематизированы профессиональные идентификационные характеристики (иерархические группы профессиональных ценностей и качеств личности) сотрудников правоохранительных органов, осуществлена их эмпирическая верификация;

5) обоснованы группы объектов профессиональной идентификации сотрудников ОВД и разработана методика исследования профессио-

нальной идентичности с использованием профессиональных идентификационных характеристик;

б) найдена взаимосвязь вторичной социализации и второй стадии профессиональной идентификации, что соответствует надситуационной профессиональной идентичности; проанализированы идентифицирующие представления о сотрудниках МВД в сознании населения.

#### **Тезисы, выносимые на защиту:**

1. Социальная идентичность является системой ключевых социальных конструкторов субъекта (когнитивно-мотивационным образованием), которые формируются в ходе взаимодействия при помощи социального сравнения, социальной категоризации и активного построения образов социальной реальности. Социальная идентичность относительно устойчивый и в тоже время подвижный конструкт, формирование, существование и изменение внутреннего содержания, углубление и уточнение структурных компонентов которого происходит практически всю жизнь человека, модифицируясь от одной стадии социализации к другой.

2. Социальная категоризация «себя» приводит индивидуума к идентификации с группой членства посредством того, что индивид изучает и усваивает ингрупповые нормативные тенденции. Так как нормативные тенденции непосредственно связаны с определенными образцами поведения, то следование данным образцам поведения и усвоение соответствующих установок являются признаками принадлежности его к данной категории. Применение конструктивной теории к анализу социальной идентичности позволяет более полно выявить механизмы ее формирования. Основой для формирования, существования и изменения конструкторов (субъективного преломления реальности в сознании) является анализ опыта, заключающийся в изучении той области действительности, которую человек сегментирует на значимые события; данных, по которым он сверяет правильность своих предсказаний, и последовательных изменений, которые в ходе этого претерпевают его конструкторы.

3. Ситуационные социальные идентичности выступают как строительный материал для надситуационных. Это происходит в результате генерализации по отношению к генетически исходной для нее ситуации, распространению на все похожие на нее ситуации, и стереотипизирования в личностных чертах. Для того чтобы индивидуальное значение социальной позиции стало трансверсальной идентичностью (устойчивой, длящейся во времени социальной идентичностью на уровне личностной организации) оно должно быть вписано в систему диспозиций, личностной схемы перцепции, оценивания и действий субъекта. Структура социальной идентич-



ности проявляется как совокупность устойчивых связей между ее когнитивными и ценностно-мотивационными компонентами, обеспечивающими ее целостность и тождественность самой себе. Формирование когнитивного компонента сопровождается актуализацией мотивов, которые поддерживают личность в идентификационных рамках и придают направление поиску своего места в социальной структуре.

4. Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Профессионализация является составной частью, одним из важнейших компонентов социализации. Основными механизмами социализации являются общение, деятельность и самосознание. Данные сферы, взятые в целом, создают для индивида «расширяющуюся действительность». Формирование социально-профессиональной идентичности имеет генезис от первичного выбора профессии до внутреннего ценностно-эмоционального принятия норм, ценностей, форм поведения и внешнего «деятельностного» мастерства. Профессиональная идентичность в ходе формирования профессионализации предполагает не только формирование интериоризированного ансамбля практик, образующих позицию субъекта, но и идентификацию с профессиональной группой вообще.

5. Профессиональная идентификация сотрудника правоохранительных органов, формирующаяся на стадии вторичной социализации, соответствует характеристикам идентификации с профессиональной группой. Это проявляется в корреляционной зависимости личной идентификации с профессиональной общностью: «типичный представитель профессии», «наилучший представитель профессии», «коллега, занимающий вышестоящее положение» на основе критерия «личностные качества», проявляемые как формы поведения в деятельности сотрудника правоохранительных органов. И в отсутствии корреляции идентификационного объекта «Я сам» с каким-либо объектом идентификации на основе критерия «ценностные ориентации».

6. Характер выявленной профессиональной идентификации соответствует надситуационной профессиональной идентичности, которая выражает позицию агента в профессиональном пространстве, через нормы, правила профессионального поведения, схемы восприятия, оценивания, стереотипизируемые в личностных чертах.

**Теоретико-методологической основой исследования** выступили конструктивистский подход к исследованию профессиональной идентичности (Андреева Г.М., Бергер П., Ионин Л.Г., Келли Дж., Лукман Т., Стефаненко Т.Г.), анализ социального взаимодействия в соответствии с

принципами символического интеракционизма (Кули Ч., Мид Дж., Струкер Ш.), а также общенаучные принципы системного и сравнительного анализа.

**Практическая значимость исследования** определяется возможностью использования ее результатов в совершенствовании работы правоохранительных органов и органов социальной защиты населения. Выводы и положения диссертационной работы могут быть использованы при чтении общих курсов социологии и специальных курсов по социологии права для студентов социологических и юридических специальностей, а также слушателей системы повышения квалификаций в области социологии и юриспруденции.

**Апробация работы.** Результаты исследования докладывались и обсуждались на научных и научно-практических конференциях, опубликованы в монографии, брошюре и статьях общим объемом 11,42 п.л.

**Структура диссертации** включает введение, две главы, состоящие из пяти параграфов, заключение и список литературы из 101 источников, 6 приложений. Основное содержание диссертации отражено на 123 страницах машинописного текста. Работа содержит 20 таблиц, 8 рисунков.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность проблемы изучения профессиональной идентичности сотрудников ОВД в современном российском обществе, определяются цели, задачи, объект, предмет, и методы исследования, показываются его теоретическая и практическая значимость.

В **первой главе – «Профессиональная идентичность в структуре социальной идентичности»** – рассматриваются основные теоретические подходы в исследовании социальной идентичности, выделяется ее структура, основные виды и функции, делается акцент на профессионализации как основном факторе формирования профессиональной идентичности.

В **первом параграфе – «Основные теоретические подходы в исследовании социальной идентичности»** – рассматривается несколько направлений в исследованиях: психоаналитическое (Ватерман А., Марсиа Дж., Эриксон Э.), символический интеракционизм (Кули Ч., Мид Дж., Струкер Ш.), теория социальной идентичности (Теддфел А., Тернер Дж.), конструкционистское (Андреева Г.М., Бергер П., Ионян Л.Г., Келли Дж., Лукман Т., Стефаненко Т.Г.). Развитие понятия идентичности и ее основное содержание в работах Э. Эриксона (непрерывность и тождественность развития личности во времени), Дж. Марсиа (статусная модель идентичности), А. Ватермана (иден-

тичность динамическое понятие, имеющее свое содержание), Дж. Мида (соотношение социальной детерминации идентичности), И. Гофмана (выделение типов идентичности). Отмечается, что психоаналитическая теория дает нам понимание идентичности как чувства ощущения «себя», которое развивается и изменяется на протяжении всей жизни человека, следовательно, имеет динамический характер. Изменение содержания идентичности, а так же ее уточнение происходит в результате различного рода кризисов, которые возникают в последствии потери актуальности целей, ценностей и убеждений, поддерживающих ранее сформированную идентичность, соответствующую положению человека в социуме. В рамках символического интеракционизма анализируются символические аспекты социального взаимодействия: идентичность является феноменом социальным, формирующимся в ходе социального взаимодействия (Дж. Мид), где каждый интериоризированный образ значимого другого представляет собой отождествление собственных представлений субъекта с характеристиками значимых других (Ю.В. Качанов); появляется идея, и начинают развиваться представления о типах идентичности и внутренней противоречивости структуры идентичности человека (И. Гофман, Р. Фогельсон, Ш. Струкер) [Антонова Н.В., 1996; Иванова Н.Л., Конева Е.В., 2003; Качанов Ю.Л., 1993]. В рамках когнитивизма (Тэджфел А., Тернер Дж.) - социальная идентичность рассматривается в качестве когнитивной системы, которая выполняет роль регуляции поведения в соответствующих условиях и вводятся три основных концепта: социальная категоризация, социальное сравнение, социальная идентичность [Сушков И.Р., 1993, 1994; Тэджфел Г., 1982, 1984; Тэджфел Г., Тернер Дж., 1986]. В конструкционистских моделях анализа социальная идентичность выступает как динамическая система конструктов, в которой сосредоточены представления человека о самом себе как представителе социальных общностей, сопровождающиеся оценочными и смысловыми проявлениями [Андреева Г.М., 2000; Бергер П., 1995; Ионин Л.Г., 1994; Келли Дж., 2000; Лукман Т., 1995; Стефаненко Т.Г., 1999]. Проблема соотношения личностной и социальной идентичности: как взаимоисключающие понятия (Дж. Тернер, Г. Тэджфел, М. Ярмовиц и др.), личностная идентичность как одна из социальных репрезентаций (Г. Брейкуэл, Ж. Дешамп, Т. Девос, У. Дойс, С. Московичи) [Антонова Н.В., 1996; Романова О.Л., 1994; Павленко В.Н., 2000; Сушков И.Р., 1993, 1994; Тэджфел Г., 1982, 1984; Шихерев П.Н., 1999; Эриксон Э., 1996]. В результате анализа теоретических и практических работ, посвященных проблематике социальной идентичности позволил выделить четыре основных тенденции в направлении изучения идентификационных процессов: 1) от персонально-ориентированного к социально-ориентированному; 2) от описательного к

тельного к экспериментальному изучению; 3) от социологического экспериментального изучения к социально-психологическому; 4) от психологического и социологического к междисциплинарному [Данилова Е.Н., 1995, 2000, 2004; Ионин Л.Г., 1994; Качанов Ю.Л., 1993; Кон И.С., 1995; Козлова И.Н., 1976; Лапин Н.И., 1996, 1997, 2000, 2003; Павленко В.Н., Корж Н.Н., 1998; Теддфел Г, Тернер Дж., 1986; Эриксон Э., 1996; Ядов В.А. 1995; Яковенко И.Г., 2004].

Во втором параграфе – *«Структура социальной идентичности, основные виды и функции»* – анализируются различные подходы к определению структурных компонентов социальной идентичности [Аринушкина Н.С., 2004; Губогло М.Н., 2003; Иванова Н.Л., 2004; Качанов Ю.Л., 1993; Конева Е.В., 2003; Нуркова В.В., 2004; Солдатова Г.У., 1998; Стефаненко Т.Г., 1999; Ядов В.А. 1995; Яковенко И.Г., 2004]. Делается вывод о том, что все идентичности делятся на значимые – базовые и менее значимые – факультативные, частные, временные, на каждой стадии исторического развития присутствуют особенные формы базовых идентичностей, каждая из которых имеет в своем основании политические и культурные смыслы, определяющие ее содержание (Яковенко И.Г.). Ю.В. Качанов выделяет ситуационную, надситуационную и трансверсальную идентичность. М.Н. Губогло говорит, о множественной идентичности., в которую входят: примордиально-инструментальные (гендерная и семейная); этнокультурные (этническая идентичность, религиозная); социальная идентичность (собственно идентичность); социально – конструктивистские идентичности (профессионально-трудовая идентичность). Иванова Н.Л. социальную идентичность рассматривает в качестве целостного динамического образования, вступающего как система ключевых социальных конструктов личности. Это комплекс когнитивных и ценностно-мотивационных компонентов, которые по-разному проявляются у людей в зависимости от преобладающих социальных конструктов, в основе которого лежит система конструктов, имеющая специфические проявления на индивидуальном уровне. Профессиональная идентичность выполняет стабилизирующую и преобразующую функции, тем самым, по отношению к профессии, выступает своего рода регулятором. Стабилизирующая функция выражается в обеспечении необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции. Преобразующая функция профессиональной идентичности обеспечивает возможность преобразования и саморазвития профессионала (Иванова Н.Л., Конева Е.В.).

В третьем параграфе – *«Профессионализация как основной фактор формирования профессиональной идентичности»* – во-первых, определяется понятие профессии, в контексте данной диссертационной работы, как

одного из институтов социализации человека: «незримый коллектив», люди, мысленно объединенные по признаку направленности сознания, умелости, компетентности и специфических ценностных ориентаций [Климов Е.А., 1995]. Во-вторых, отмечается влияние социокультурного контекста на профессиональную социализацию сотрудников МВД РФ [Упорникова И.В., 2003]. В-третьих – стадии профессионального становления: оптации, профессионального образования, профессиональной адаптации, вторичной профессионализации [Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э., 1997]. В результате анализа делается вывод: стадии становления профессиональной идентичности соотносятся со стадиями профессионального становления личности, каждая из которых будет характеризоваться своим типом профессиональной идентичности: первичной профессионализации – надситуационная, вторичной профессионализации – трансверсальная профессиональная идентичность.

Во второй главе – «Профессиональная идентичность на сотрудников ОВД на стадии вторичной социализации» – представлены результаты эмпирического исследования, их анализ и интерпретация.

В первом параграфе – «*Контексты профессиональной идентичности*» – определен социокультурный и внутренний контекст формирования профессиональной идентичности сотрудников ОВД.

В первом его разделе – «*Социокультурный контекст формирования профессиональной идентичности сотрудников ОВД*» – было выявлено, что в результате становления новой государственности в РФ во всех видах социальной идентичности наблюдается кризис. Это связано с тем, что социально-экономические преобразования приводят к утрате прежних социальных идентичностей (Ядов В.А.), в результате чего человек стремиться для самого себя искать новые схемы культурные модели, с целью упорядочения социальной среды (Ионин Л.Г.). Реформирование общества сопровождается колебаниями идентификационных ощущений и рефлексий от аномии и отчуждения от всех социогрупповых образований, до усиления социально-групповых идентификаций. Были выявлены несколько тенденций построения идентификационных стратегий. Первая тенденция отражает интересы, направленные на обеспечение и поддержание благополучия своей семьи, а так же стремление найти поддержку в ближайшем окружении. Вторая тенденция, противоположная первой, - обращение к высшим коллективным солидарностям. Следующими являются стратегии, обусловленные психологическими особенностями и социальным статусом индивида: выживания или достижения. Стратегию выживания выбирают те, кто испытывает ощущение неспособности самоопределиваться

и обращается за поддержкой к прошлому. Другая стратегия присуща людям, которые ощущают себя в настоящем. Связь с будущим проявляется у тех, кто опирается на достигнутый успех, выражающийся в независимом материальном положении [Данилова Е.Н., 1995; Дутченко О.Н., Мыгиль А.В., 1995; Климова С.Г., 1995, 2000; Козлова Т.З., 1995, Ядов В.А., 1995]. Любая форма социальной организации формируется вокруг некоторой культурной модели. Последняя представляет собой совокупность ориентаций (культурных, когнитивных, этических, экономических и т.д.), поддерживаемых определенными социальными слоями и присутствующих в обществе в виде регулярной практики. Практики формируют соответствующие ценностные и нормативные образцы взаимодействия между людьми и институтами общества. Если такое взаимодействие не налаживается при помощи институциональных структур общества, то происходит отчуждение практики, появляется «двойной стандарт» в ценностно-нормативной системе. Основные этические принципы, регулирующие деятельность правоохранительных органов и их сотрудников зафиксированы в законодательстве РФ и в «Кодексе чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации» [Климова С.Г., 2002; Упорникова-Пивоварова И.В., 2003].

Во втором разделе – *«Внутренний контекст профессиональной идентичности сотрудников ОВД»* – было определено, что внутренний контекст профессиональной идентичности определяется профессиональным пространством конкретной профессии, обеспечивается социальным уровнем, в котором задействованы ценностные элементы и мотивационные механизмы; формирование групп интересов, в результате которых кристаллизуются ценности личности. Выделяют пары социокультурных типов групп интересов. Первая пара – группы рациональной институционализации социального порядка, направленного на эволюционно-демократические преобразования, и властолюбиво-конфликтные группы, стремящиеся установить другой социальный порядок. Вторая пара – группы рационализации экономических и политических отношений и группы идеологизации социальных отношений. Применительно к российскому МВД можно говорить о становлении двух групп интересов, представляющих качественно различные социокультурные типы. Первую из них условно можно назвать «честные милиционеры», вторую – «коррупцированные полицейские». В группу «честных милиционеров» входят приверженцы рациональной институционализации социального порядка и в то же время – идеологизации социальных отношений, члены этой группы не могут выступать против существующего общественного

порядка, отношениям рационального обмена они предпочитают идеологию. «Коррупцированные полицейские» так же выступают за рациональную институционализацию социального порядка, но по причине удовлетворения нынешним порядком, который их вполне устраивает и позволяет извлекать финансовую выгоду из служебного положения. Из второй пары альтернатив они выбирают рационализацию отношений социального обмена, полностью соответствующую их «рыночному» менталитету. [Горшков М.К., 200; Лапин Н.И., 1997; Тихонова Н.Е., 1999;; Упорникова-Пивоварова И.В., 2003; ]. Одной из особенностей референтной группы, является формирование ценностных ориентаций, которые проявляются, формируются и уточняются в конкретных профессиональных коллективах. Строгость этических норм, регулирующих поведение сотрудника МВД определяется следующими обстоятельствами: во-первых сотрудники милиции очень часто действуют в обстановке секретности, следовательно отсутствует возможность морального контроля за их действиями; во-вторых, они наделены властными полномочиями и вправе применять не только правовые, но и моральные санкции; в-третьих, реальные ситуации, в которых оказывается сотрудник внутренних дел, чаще всего, требуют от него принятия самостоятельного решения; на соблюдение моральных принципов откладывает отпечаток особенности корпоративной культуры: жесткое распределение обязанностей, закрепленное в уставах, приказах инструкциях; система субординации; принцип единоначалия; система санкций за нарушение правовых норм и норм профессиональной морали; преобладание в управлении персоналом методов административно-правового воздействия и регулирования. Основные этические принципы, регулирующие деятельность правоохранительных органов и их сотрудников зафиксированы в законодательстве РФ и в «Кодексе чести рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Российской Федерации». Ценностную направленность сотрудника МВД подкрепляют профессиональные аспекты, выраженные в профессиограмме [Вебер М., 1990; Красникова Е.А., 2004; Лапшов В.А., 1995; Черников С.Г., 1999].

Во втором параграфе – *«Эмпирическое исследование профессиональной идентичности сотрудников ОВД на стадии вторичной профессионализации»* – анализируются результаты исследования профессиональной идентичности сотрудников ОВД на уровне вторичной профессионализации и идентификационные представления о сотрудниках МВД гражданским населением.

В первом разделе – *«Результаты исследования профессиональной идентичности сотрудников ОВД на стадии вторичной профессионализации»*

**зации»** – выявлено (см. Таблица 1), что наибольшее число совпадений принадлежат ценности: беспристрастности в принятии решений. Даная ценность означает отказ от принятия решений под влиянием предубеждений, враждебных или дружеских чувств. Одновременно быть готовым прийти на помощь к тем, кто в ней нуждается. На втором месте – отношение к человеку как высшей ценности. Сотрудник органов внутренних дел, являясь государственным служащим, наделенным властью, должен относиться к человеку как к высшей ценности, гуманно, великодушно. Всеми правовыми нормами оберегать невинных от беззакония и обмана и т.д. На третьем – честности как правдивого отношения к себе – быть требовательным к себе, принципиальным, правдивым, беспристрастным, в решениях, не допуская, что бы на него влияли какие-либо предубеждения, враждебные или дружеские чувства. На 8, 9, 10 местах стоят следующие принципы: добросовестности как организованности, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы, умение правильно воспринимать критику, признавать допущенные ошибки; уважения и защиты прав и свобод человека и гражданина; справедливости.

Таблица 1

**Групповой иерархический профиль  
ценностной направленности сотрудников ОВД**

<b>Ранг</b>	<b>Ценностная направленность</b>	<b>М</b>
1	беспристрастности в принятии решений	7,69
2	отношение к человеку как высшей ценности	6,56
3	честности как правдивого отношения к себе	6,53
4	законности	5,81
5	личной ответственности за обеспечение защиты жизни, здоровья, свобод граждан	5,28
6	верности присяге, гражданскому и служебному долгу	5,25
7	товарищества	4,78
8	Добросовестности как организованности, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы, умение правильно воспринимать критику, признавать допущенные ошибки	4,06
9	уважения и защиты прав и свобод человека и гражданина	3,88
10	Справедливости	3,88

**М** – среднее арифметическое индивидуальных иерархических профилей конструктов по категории «ценностной направленности»



В результате кластерного анализа группировки объектов оценивания на основе критерия «ценностной направленности» было выявлено 6 групп кластеров. Это: 1) «наихудший представитель профессии» – «коллега, занимающей нижестоящее положение»; 2) «Я сам» – «наилучший»; 3) «наихудший представитель профессии» – «коллега, занимающий вышестоящее положение»; 4) «Я сам» – «идеальный представитель профессии»; 5) «Я сам» – «типичный представитель профессии»; 6) «Я сам» – «наихудший представитель профессии». Наиболее близкими объектами в представленных кластерах являются «наихудший представитель профессии» и «коллега, занимающий нижестоящее положение», а так же «Я сам» и «наилучший представитель профессии». При анализе конструкторов категории «качества» была выявлена следующая их суперординатность по степени совпадений оценок (см. Таблицу 2).

Таблица 2

**Групповой иерархический профиль  
личностных качеств сотрудников ОВД**

<b>Ранг</b>	<b>Личностные качества</b>	<b>М</b>
1	личные интересы подчиняет служебным	7,44
2	умеет планировать свою работу	6,19
3	доброжелательный	6,03
4	дисциплинированный	5,72
5	умеет отстаивать свою точку зрения	5,63
6	целеустремленный	5,34
7	умеет внимательно слушать собеседника	5,22
8	обладает аналитическими способностями	4,78
9	не теряет в сложной обстановке	4,38
10	пользуется уважением коллег	4,28

М – среднее арифметическое индивидуальных иерархических профилей конструкторов по категории «качества»

В результате кластерного анализа группировки объектов оценивания на основе критерия «качества» было выявлено 6 групп кластеров (см. Приложение 3). Это: 1) «коллега, занимающий вышестоящее положение» – «коллега, занимающий нижестоящее положение»; 2) «Я сам» – «наилучший»; 3) «Я сам» – «идеальный представитель профессии»; 4) «наихудший представитель профессии» – «коллега, занимающий вышестоящее положение»; 5) «Я сам» – «типичный представитель профес-

сии»; 6) «Я сам» - «наихудший представитель профессии». Наиболее тесная связь наблюдается между элементами кластеров 1 и 2. В результате проведенных процедур корреляционного исследования, личная профессиональная идентичность выражается как проявление идентификационных позиций «типичного представителя профессии» и «наилучшего представителя профессии». Учитывая, что «типичный представитель профессии» имеет отрицательную корреляционную связь с «идеальным представителем профессии», то можно заключить, что и первый и второй идентификационные объекты отождествляются в сознании реального работника правоохранительных органов «с точностью до наоборот». Это подтверждается и отрицательной корреляционной связью объекта «начальник» с личной позицией с одной стороны и положительной связью объектов «начальник» - «идеальный представитель профессии» с другой. Данная категория респондентов формально, находящаяся на стадии вторичной профессионализации, находится на втором этапе профессиональной (групповой) идентификации. Таким образом, можно констатировать взаимосвязь стадии профессионализации с этапом профессиональной (групповой) идентификации.

Во втором разделе – *«Результаты исследования идентификационных представлений о сотрудниках МВД гражданским населением (на примере студенческих групп)»*. Было выявлено, что в результате ранжирования среднегрупповых бальных оценок по критериям «принципы» и «качества» были получены следующие данные. По категории «принципы» были получены иерархические профили: для ролевой позиции «идеальный представитель профессии»: 1 ранг получил принцип – уважения и защиты прав и свобод человека и гражданина; 2 – законности; 3 – справедливости; 4 – верности присяге, гражданскому и служебному долгу; 5 – отношения к человеку как высшей ценности; 6 – честности как правдивого отношения к себе; 7 – личной ответственности за обеспечение защиты жизни, здоровья, свобод граждан; 8 – беспристрастности в принятии решений; 9 – товарищества; 10 - добросовестности, как организованности, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы, умения правильно воспринимать критику, признавать допущенные ошибки. Для данного идентификационного объекта большинство оценок располагается ниже среднего уровня. «Типичный представитель профессии» обладает принципами: 1 – верности присяге, гражданскому и служебному долгу; 2 – законности; 3, 4 – уважения и защиты прав и свобод человека и гражданина; справедливости; 5 – личной ответственности за обеспечение защиты жизни, здоровья, свобод граждан

дан; 6 – товарищества; 7 – честности как правдивого отношения к себе; 8 – добросовестности, как организованности, дисциплинированности, исполнительности, проявления инициативы, умения правильно воспринимать критику, признавать допущенные ошибки; 9, 10 – отношения к человеку как высшей ценности; беспристрастности в принятии решения. Бальные оценки распределились в районе среднего и вышесреднего уровня (от 3,7 до 6). Т.е. для типичных представителей работников правоохранительных органов перечисленные принципы выражены в средней степени.

По категории «качества» были получены иерархические профили. Для «идеального представителя профессии» характерно обладание: 1 – аналитическими способностями; 2 – умением планировать свою работу; 3 – целеустремленностью; 4 – дисциплинированностью; 5 – самообладанием в трудной обстановке; 6 – уважением коллег; 7 – умением внимательно слушать собеседника; 8 – доброжелательностью; 9 – умением отстаивать свою точку зрения; 10 – умением подчинять личные интересы служебным. Все качества располагаются ниже среднего уровня (от 2,7 до 5,2 балла). «Типичный представитель профессии» – умением отстаивать свою точку зрения; 2 – аналитических способностей; 3 – умением не теряться в сложной обстановке; 4 – умением планировать свою работу; 5, 6 – целеустремленностью; доброжелательностью; 7 – дисциплинированностью; 8 – уважением коллег; 9 – умением личные интересы подчинять служебным; 10 – умение внимательно слушать собеседника. Для характеристики данной ролевой позиции ни одно качество не стоит на первых и вторых местах. Распределение оценок располагается от 3,8 до 5,7, что говорит о средней выраженности оцениваемых качеств.

В результате кластерного анализа была выявлена наиболее тесная идентификационная связь между оцениваемыми ролями: «типичный представитель профессии» – «наилучший представитель профессии», «идеальный представитель профессии» – «начальник», «типичный представитель профессии» – «подчиненный», «типичный представитель профессии» – «наихудший представитель профессии», «наилучший представитель профессии» – «начальник», «идеальный представитель профессии» – «наилучший представитель профессии», «идеальный представитель профессии» – «подчиненный».

В результате корреляционного анализа получено, что типичный представитель профессии близок к идеалу в представлениях молодого гражданского населения. Хотя для типичного представителя профессии такие

№22368

2006-4  
**22318**

качества как отношение к человеку как высшей ценности и беспристрастности в принятии решений получили оценку в шесть баллов.

В результате сравнения по двум выборкам, можно сделать следующий вывод: сотрудники правоохранительных органов лучше идентифицируют объекты по категории «качества», а лица гражданского населения по категории «принципы».

В **заключении** подводятся итоги диссертационного исследования, приводятся основные выводы, систематизирующие результаты теоретической и эмпирической работы.

**По теме диссертации опубликованы следующие работы:**

1. Пухно П.С. Исследование уровня идентичности профессионализации и профессиональной идентичности сотрудников МВД// Научная мысль Кавказа. Приложение. Спецвыпуск № 3. 2005. – С. 46-51 (0,38 п.л.).
2. Пухно П.С., Чуланов В.А. Формирование профессиональной идентичности сотрудников ОВД: Монография/ В.А. Чуланов, П.С. Пухно; Федеральное агентство по образованию, Юж.-Рос. Гос. Техн. Ун-т. – Новочеркасск: ЮРГТУ, 2005. – 136 с. (8,8 п.л.).
3. Пухно П.С. Эмпирическое исследование профессиональной идентичности сотрудников ОВД на уровне вторичной профессионализации. – Краснодар: изд-во КБГУ, 2005. – 39 с. (2,24 п.л.)

---

Сдано в набор 09.11.2005 г. Подписано в печать 09.11.2005 г.

Формат 70х108/32. Объем 1,25 п. л. Бум. офсет.

Заказ № 1204. Тираж 100 экз.

ЗАО «Полиграфист», г. Шахты, пер. Красный шахтер, 68.