

Министерство внутренних дел Российской Федерации
Казанский юридический институт

Р.В. Карамельский

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА
СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Учебное пособие

Казань 2017

ББК 87.78

К 21

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Рецензенты

Доктор политических наук, профессор **В.А. Беляев**
(КНИТУ им. А.Н. Туполева-КАИ)

Кандидат философских наук **К.В. Кондратьев** (К(П)ФУ)

Карамельский Р.В.

К 21 Профессиональная культура сотрудника органов внутренних дел
/ Р.В. Карамельский. – Казань : КЮИ МВД России, 2017. – 87 с.

В работе анализируется генезис теоретических подходов к изучению понятий «культура» и «профессиональная культура». В учебном пособии ставится задача раскрыть основные теоретические перспективы, позволяющие сформулировать концептуальные и операциональные определения профессиональной культуры.

Учебное пособие ставит своей целью всестороннее изучение и усвоение особенностей профессиональной морали, системы этических знаний, необходимых для нравственного становления и развития сотрудника – профессионала, формирование нравственной культуры личности и как следствие, становление профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел.

Пособие может быть использовано руководством вузов МВД России для создания эффективной системы управления в учебных заведениях и повышения уровня профессиональной культуры, а также руководителями подразделений органов внутренних дел, в которые распределяются выпускники вузов системы МВД.

ББК 87.78

ISBN 978-5-901593-87-5

© Карамельский Р.В., 2017

© КЮИ МВД России, 2017

Оглавление

Предисловие.....	4
1. Теоретико-методологический аспект понятия «профессиональная культура».....	7
2. Профессиональная этика как основополагающий элемент профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел. Способы ее становления.....	28
Список литературы.....	57
Приложения.....	63

Предисловие

Потребность в изучении профессиональной культуры правоохранительных служб, позволяющей выявить ценностно-символические и поведенческие аспекты полицейской практики, разработать практические рекомендации по совершенствованию процесса профессионализации правоприменительной работы (с позиции профессиональной этики) обусловлена процессами реформации и последующей стандартизации, начатыми в 2011 году, и продолжает быть актуальной. Реформа органов внутренних дел (далее ОВД) опирается на правовую основу и, прежде всего, касается ФЗ «О полиции» (2011), «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (2011), «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (2011) и других нормативных правовых актов. Вектор перемен определяет «Дорожная карта дальнейшего реформирования органов внутренних дел Российской Федерации» (2013) (далее «дорожная карта»). Основная задача "дорожной карты" направлена на развитие кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессии, переквалификации полиции из института карательного в институт превентивный, что обеспечит высокий уровень безопасности населению всего государства и повысит профессиональную культуру сотрудника ОВД. Именно такая система подготовки кадров стала важным элементом стратегии обеспечения эффективными специалистами в сфере государственной службы, в частности, в правоохранительной деятельности.

В пособии ставится задача раскрыть основные теоретические перспективы, позволяющие сформулировать концептуальные и операциональные определения профессиональной культуры. Так как понятие «профессиональная культура» неотделима от термина «культура», мы начинаем анализ именно с него, планомерно подводя его к профессиональной культуре.

Понятие профессиональной культуры многогранно и включает в себя целый комплекс средств, методов, подходов, уровней, через

призму которых мы можем оценивать ту или иную профессиональную группу, с одной стороны, и профессиональную этику и служебный этикет, профессиональную мораль и нравственные характеристики и т.д.; с другой, в рамках которой рассматриваются перечисленные нами единицы. Профессиональная культура сотрудников правоохранительных органов также включает в себя и понятие профессионально-правовой культуры как неотъемлемой части профессии.

Профессиональная культура сотрудника полиции предполагает:

1. Знание Конституции Российской Федерации и других федеральных законов и нормативных правовых актов.
2. Убежденность в необходимости и социальной полезности законов и подзаконных актов.
3. Умение пользоваться правовым инструментарием – законами и другими правовыми актами в повседневной деятельности, прибегать к использованию всех достижений юридической науки и практики при принятии и оформлении решений.
4. Достижение наивысшей цели профессиональной деятельности – защита прав и свобод человека и гражданина.

Профессионализм и справедливость торжествуют в юридической практике только тогда, когда сотрудник полиции как слуга закона честно исполняет свой морально-правовой долг, постоянно повышает свое мастерство, овладевает достижениями теоретической и практической юриспруденции.

Вместе с тем все юридические профессии отличаются друг от друга специфичными требованиями, условиями, рисками, но есть и общий фактор, присущий им всем – профессиональная культура, именно она и отличает профессии в области юриспруденции от гражданских. Безусловно, и в гражданских профессиях есть требование соблюдения норм права, однако сложность здесь заключается только лишь в следовании им. Профессии, связанные с нормами права (нормотворчество, нормоприменение, наказание) имеют специфическую профессиональную культуру, она носит деонтологический характер, что, несомненно, накладывает высокий уровень ответственности на сотрудников не только перед руководством, а перед гражданами, обществом в целом. Задача каждого сотрудника полиции не просто

удерживать профессиональную культуру на должном уровне, а следить за тенденциями в области профессионально-нравственных взаимоотношений как внутри профессиональной группы, так и при взаимодействии со сторонними лицами и организациями (граждане, правонарушители, преступники, частные организации и иные государственные структуры). Таким образом, профессиональная культура сотрудника полиции является «продуктом» не только профессии, но культуры всего социума и выражается в правильном практическом применении и адекватной реакцией общества и ее структур на действия сотрудников полиции.

Содержащиеся в работе результаты анализа и выводы могут быть использованы при чтении курсов "Социология", "Культурология", "Профессиональная этика и служебный этикет".

1. Теоретико-методологический аспект понятия «профессиональная культура»

Каждый гражданин Российской Федерации, вступающий в ряды сотрудников органов внутренних дел, посвящает свою жизнь исполнению Долга беззаветного служения Отечеству и защиты благородных общественных идеалов: свободы, демократии, торжества законности и правопорядка¹.

Требования, предъявляемые к современному сотруднику полиции, указывают на необходимость обратить внимание не только на его качественную теоретическую подготовку, но и на многие другие факторы, способствующие его профессиональной надежности и, как следствие, готовности сотрудника полиции столкнуться с реалиями «настоящей» службы в ОВД. Профессионализм неотделим от такого общественного образования, которое называется культурой. Содержание понятия «профессиональная культура» является не простым сочетанием понятий «профессия» и «культура».

С точки зрения соотношения духовного и практического в понятии «культура» выделяются следующие уровни: теоретический, или рациональный, чувственно-психологический и деятельностный. Культуру человека можно представить и как единство внутренней и внешней культуры. Под внутренней культурой понимается духовное богатство личности, ее знания и чувства, убеждения и взгляды, ее мировоззрение и жизненные идеалы, принципы, направленность и т.п. Под внешней – степень и формы их реализации в повседневной деятельности, внешний облик, культура общения, этика деловых взаимоотношений.

Понятие «культура» наполнено различным содержанием, однако среди них есть наиболее часто встречаемые и употребляемые значения. Так, первоначальное понятие, раскрываемое в словаре культурологии: термин «культура» – латинского происхождения, восходит к латинскому *cultura*, в ее первоначальное значение вкладывался ручной труд, земледелие, возделывание и обрабатывание земли, а *cultor* – это чело-

¹ Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД: приказ МВД России от 24.12.2008 № 1138.

век, непосредственно выполняющий функции, связанные с данным направлением, – возделыватель, землепашец, скотовод, т. е. поселянин и земледелец. Следует отметить, что данный термин не ограничивался лишь материальным производством. Позже, в римской античности Цицерон и Гораций наделили его новым значением – «cultura animi» – совершенствование души, воспитанность, просвещенность.

Генезис понятия «культура» уходит глубоко корнями во времена античных философов, затронувших не только механическое содержание термина, но и душевное (ее развитие). В этом направлении термин раскрывает определенную степень совершенства человеческого начинания¹. Отсюда термин *cultor* имеет еще одно значение – воспитатель, наставник. Трансформация данного термина в римской античности свидетельствует о его наполненности антропологическим (общечеловеческим) содержанием, общий контекст этой трансформации – человеческая ученость, образованность, для обозначения которых использовалось как базовое понятие *humanitas*. Человек (*homo*), если он человек воспитанный (*humanus*), достигает этого состояния не только благодаря природному нраву (*natura*), но и на основе теоретического настроения (*ratio*) и специального воспитания (*disciplina*). Здесь римляне, как и в понимании целей воспитания (гражданских и личных добродетелей) следовали за греками, признавая их цивилизующую роль в развитии человечества². Вслед за античными философами Вольтер привносит новый оттенок в содержание понятия «культура» – *culture de l'esprit* – культура духа, отображающее душевное состояние, создаваемое творческими личностями: художниками, поэтами, изобретателями, способствующее смягчению нравов и как следствие, являющееся совокупностью человеческих достижений. Однако необходимо взглянуть на данное понятие с несколько иного ракурса, что и сделали классики немецкого идеализма (Фихте, Шеллинг, Гегель) – культура выступает как что-то общественное, влияющее на человека со стороны общества – «это есть скачок человечества из царства не-

¹ Артановский С.Н. Понятие культуры в истории европейской мысли // Аналитика культурологии. 2012. № 24. С. 33 – 40.

² Человек и общество: Культурология: словарь-справочник. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. С. 345.

обходимости в царство свободы»¹; иными словами, скачок из природной сущности человека в духовную. Так проявляется общественный характер культуры.

Феноменология Э. Гуссерля (вторая половина XIX столетия) продолжила линию идеализма и вложила в понятие культуры новое наполнение. Так, согласно Гуссерлю, культура предстает перед нами как ряд духовных сущностей, рассматриваемых в сознательном отвлечении от субъективно выбранной, связанной преходящим историческим моментом стихии фактов. Теперь она становится не объектом рассмотрения “со стороны”, а непосредственным содержанием наших мыслей, соприкасаясь в нашем сознании с нашими заботами, радостями и переживаниями, но не утрачивая при этом своей объективности.²

Позже антропологический подход (Т.Элиот, П.Сорокин, А.Вебер, Т.Парсонс) позволил взглянуть с нового ракурса, в частности, Т.Элиот писал, что понимает под культурой, прежде всего, образ жизни народа, живущего в одном месте, замечая проявления культуры в обычаях, традициях, религии, искусстве и социальной системе. Однако тут же он делал пояснение, что культура – это не совокупность перечисленного, а есть что-то большее, чем просто собрание искусств, обычаев, религиозных верований. Чтобы понять одну, необходимо понимание всего³.

Характерным для всего двадцатого столетия является сильное влияние на учение о культуре марксистской идеологии. Согласно марксизму, культура неотделима от практических жизненных ситуаций. Она является «живой культурой» лишь в том случае, если будет в единстве с трудом, общественной активностью, социальным самоутверждением личности. Основой изучения культуры в марксистской теории – установление ее зависимости от производительных сил (классовая принадлежность) и производственных отношений. Марксизм отводил культуре лишь роль надстройки, детерминированной социально-экономическим базисом.

¹ Энгельс Ф. Анти-Дюринг. Сочинения. Том XIV. М., 1930. С.175.

² Артановский С.Н. Указ. соч. С. 33 – 40.

³ Элиот Т.С. «Заметки к определению культуры». Антология культурологической мысли. М., 1996. С. 259 – 261.

Одно из современных содержаний термина «культура» включает неперенную составную и в рамках тематики работы раскрывается как умение сохранить профессиональное отношение к своему делу. Должна сохраняться невидимая граница, за которой творческая свобода позволяла бы углубиться в себя, искать новое, обдумывать пройденный путь, оценивать его достоинства и недостатки. Иными словами, взвесить свою нравственную позицию, ибо только она строго предостерегает от ошибок, позволяет остаться человеком¹.

Каждое направление деятельности человека может быть охарактеризовано с точки зрения ее культурной значимости и полезности для социума и его существования. Чаще всего культура осмысливается через категорию «деятельность» с подчиненными ей понятиями: субъект, объект, отношения. В этом смысле речь может идти о «культуре быта», «культуре производства», *«профессиональной культуре»*, «культуре управления».

Понятие «профессиональная культура» возможно рассматривать в двух аспектах:

1. В рамках определенной профессии.
2. Профессиональная культура как комплексное понятие.

В рамках профессии профессиональная культура работника подразумевает ценностно-символическую систему, которая включает в себя: символы, традиции (обряды), определенные знания, умения, навыки, связанные с формальными и неформальными практиками рода профессии, нормы (писанные и латентные) и ценности представителей конкретного направления деятельности. Несмотря на глобальный характер многих профессий, их конкретное функционирование осуществляется в различных социальных, культурных, экономических и политических контекстах, включая контекст социальной политики, что не может не влиять на нормы, ценности и практики специалистов².

У истоков исследования проблемы профессиональной культуры стояли О.Конт (он обращал внимание на укрепление солидарности классов, социальных групп и даже семей. Общество, по его мнению,

¹ Колдовская Л.В., Ковалевич И.А. Информационная культура. Красноярск, 2012. С. 47.

² Ярская-Смирнова Е.Р. Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии. М., 2014. С. 8.

представляет собой своеобразный организм, который состоит из частей, находящихся в равновесии между собой. Эволюция этого организма заключается в функциональной специализации структур и их подгонке друг к другу, иными словами, существует социальная иерархия и субординация, основанные на разделении труда и, как следствие, выделение культуры труда), Г. Спенсер (обращался к профессиональным институтам, которые возникают на основе общественного разделения труда и активно развиваются вместе с эволюцией производства и его форм. К профессиональным институтам Спенсер относил гильдии, цехи, профессиональные союзы. Их главная функция состояла в сближении, интеграции, защите людей, занятых одной и той же профессиональной деятельностью), Э. Дюркгейм («*Esprit, de corps*» (дух профессиональной корпорации) Э.Дюркгейма дает возможность взглянуть на профессиональную группу как на корпорацию людей, принадлежащих к одной и той же сфере деятельности и объединенных в единую организацию. Конкретной группе присущи общие потребности, условия жизни и деятельности, цель и способы ее достижения. В силу указанных же обстоятельств профессиональная группа становится той инстанцией, которая санкционирует своим авторитетом определенный образ жизни, действий, стандарты и правила поведения, единые для всех ее членов. Профессиональная деятельность может регулироваться лишь членами самой группы, максимально близкими к самой профессии, дабы чувствовать ее потребности и мониторить изменения¹), М. Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма» раскрывает содержание протестантской этики труда, объясняя жизнеспособность и эффективность ее существования. Протестантская этика регламентировала весь образ жизни: ее требования относились к производственной и социальной (законопослушание) дисциплине и качеству труда; она осуждала пьянство и разврат, требовала крепить семью, приобщать детей к труду; профессиональная культура бюрократии), Т. Парсонс (представлял профессиональный тип личности как отстраненный от «личного интереса с ложной дихотомией конкретных эгоистических и альтруистических

¹ Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии. М., 1991. С. 9.

мотивов». Этот профессиональный тип был охарактеризован автором в деталях, включающих три главных элемента: рациональность, разделение функций и универсализм¹). В исследованиях И. Ансоффа, Т. Питерса, Р. Уотермана профессиональная культура анализируется в рамках организационно-управленческой деятельности. В концепциях Ф. Тейлора и А. Файоля профессиональная культура выступает уровнем профессионализма, а образование, специальные познания, администраторские способности, компетентность, интеллектуальные способности являются индикаторами профессиональной культуры.²

В трудах Р. Мертона и А. Гоулднера, исследовавших причины дисфункций, порождаемых бюрократией, профессиональная культура чиновников так или иначе интерпретируется как качественная характеристика их деятельности.

Свою лепту в изучение понятия профессиональной культуры также внесли Г. Минцберг, Д. Маккен, Ч. Марджерисон. Они сделали основной упор на «профессиональную бюрократию» и распределение командных ролей. Профессиональная бюрократия в целях координации полагается на стандартизированные навыки и связанный с ними параметр – «индоктринацию», т.е. насильственное навязывание целей, мнений, идей, идеологии. На работу в организацию принимают соответствующим образом обученных и воспитанных специалистов – профессионалов, формирующих операционное ядро, отличие которого состоит в том, что его члены в значительной мере самостоятельно контролируют процесс труда³. Маккен и Марджерисон уделили особое внимание командным ролям, совместная деятельность команды характеризуется целостностью и завершенностью, представляемую авторами в форме колеса (Team Management Wheel), которое и выполняло функцию индоктринации специалистам основного направления, фор-

¹ Parsons T. The Professions and Social Structure (1939) // Essays in Sociological Theory (Revised Edition). New-York: The Free Press, 1966. P. 34 – 46.

² Алиева С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих: состояние и условия инновационной трансформации: автореф. дис. ... докт. соц. наук. Ростов-на-Дону, 2007. С. 5.

³ Минцберг Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации. Prentice Hall, 1983. С. 454.

мируя тем самым профессиональную культуру¹. В целом, их подход основан на рассмотрении термина с точки зрения комплекса социальных ролей, выполняемых в системе общественного производства.

Аналогом понятия «профессиональная культура» в зарубежных исследованиях является «community of practice»² (сообщества по роду деятельности или сообщества практики) Дж. Лейн и Э. Венгера или схожее – «community of circumstance» (сообщество обстоятельств)³ Г. Марша. Сообщества практики, согласно Дж. Лейн и Э. Венгеру, формируются людьми, которые участвуют в процессе коллективного обучения в общих областях человеческой деятельности: племя – выживание, группа художников – поиск новых форм выражения, группа инженеров – работа над проблемами, группа учеников, определяющих их идентичность в школе, сеть хирургов – изучающих новые методики, помогая друг другу справиться с ситуацией. В двух словах: сообщества практики представляют собой группы людей, которые разделяют озабоченность или страсть к своему роду деятельности и развивают свои способности, так как они регулярно взаимодействуют между собой.⁴

Э. Венгер перечислил три важнейшие характеристики, которые отличают общество в целом от сообщества практики:

1. Домен: общий домен интереса, принадлежность, подразумеваемая приверженность к домену и «общей компетенции, которая отличает его членов от других людей».

2. Сообщество: сообщество, в котором члены "взаимодействуют и учатся вместе».

¹ Margerison C.J., Mc Cann D. Team Management Wheel // International Journal of Career Management. 1990. Vol. 2. No 1. P. 23 – 31.

² Lave J. und Wenger E.: Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation, Cambridge University Press, 1991. P. 59 – 87.

³ Marsh G. The community of circumstance — a tale of three cities: community participation in St Kilda, Knox, and Lewisham. In: Chekki DA, ed. Research in community sociology. Vol. 9. Varieties of community sociology. Greenwich, CT: Jai Press, 1999. P. 65 – 88.

⁴ Wenger E. Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity. Cambridge University Press, 1998. P. 142.

3. Практика: группа практикующих, в которых члены "разрабатывают общий «репертуар ресурсов»: опыт, истории, инструменты, способы решения проблем.

Сообщество обстоятельств Г.Марша в целом схоже с сообществом практики, за исключением того, что содержательную часть дефиниции составляют положение, обстоятельства или жизненный опыт, а не общий интерес¹. Примерами таких групп, согласно Маршу, могут служить больные раком, сообщества секс-меньшинств (геи, лесбиянки), объединенные с помощью групп поддержки, новостных лент, телеконференций. Тюремное или иное исправительное учреждение также можно рассматривать как общность обстоятельств – «пассажиры одной плоскости» – они образуют временную общность, где формируются нормы и правила, согласно которым они существуют.

Таким образом, зарубежные аналоги понятия «профессиональная культура» «обросли» множеством дефиниций, но их наиболее распространенное определение описывает профессиональную бюрократию, командные роли или группу людей, объединенных жизненными обстоятельствами или вокруг некоторой деятельности - взаимодействующих друг с другом с целью развития профессиональных способностей и обмена знаниями, поддержки друг друга². Во втором случае эта группа не имеет четких границ, основана на свободном участии и существует до тех пор, пока ее члены заинтересованы в поддержании взаимодействия. Содержание профессиональной культуры таких групп диктуется конкретными обстоятельствами, профессиональными способностями каждого члена данной группы, степенью взаимодействия членов группы между собой, практиками в определенной области и «репертуаром ресурсов» данной группы.

На современном этапе изучения проблематики содержания профессиональной культуры обратим внимание на научные позиции Г.М. Евелькина, А.И. Кравченко, И.М. Моделя.

¹ Marsh G. The community of circumstance—a tale of three cities: community participation in St Kilda, Knox, and Lewisham // Chekki DA, ed. Research in community sociology. Vol. 9. Varieties of community sociology. Greenwich, CT: Jai Press, 1999. P. 65 – 88.

² Wenger E. Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity. Cambridge University Press, 1998. P. 142.

Структура профессиональной культуры, с точки зрения И.М. Моделя, включает в себя две основные стороны, содержание которых отражает предметную и ментальную сторону труда (см. рис. 1)¹. «Первая сторона определяет степень владения и способ взаимодействия «профессионала» с средствами производства (материальные и человеческие ресурсы) и уровень его профессиональной подготовленности (готовность выполнять конкретные функциональные обязанности). Сюда автор включает профессиональные знания, умения, навыки, сознание и мировоззрение (профессиональное мышление). Вторая сторона – духовная (ментальная), выполняет интегрирующую роль в сознании и самосознании работника, отражая в рамках профессиональной культуры нравственно-мировоззренческие и эстетические предпосылки деятельности»².

Владение профессиональной культурой, по мнению А.И.Кравченко – обязательная часть профессиональной деятельности, без которой работник будет не в состоянии выполнить возложенные на него функциональные обязанности, и неважно, в каком секторе оплачиваемой или неоплачиваемой, коммерческой или государственной работы задействована личность. Это объясняется тем, что профессиональная культура включает в себя совокупность специальных теоретических знаний и практических умений, связанных с конкретным видом трудовой деятельности. Степень владения профессиональной культурой выражается в квалификации и квалификационном разряде. При этом он различает реальную и формальную квалификации. Формальная квалификация представляется в виде набора теоретических знаний в той или иной области и может быть подтверждена документом (диплом, сертификат ит.д.). Реальная же квалификация включает комплекс практических навыков и умений, наработанный сотрудником в процессе трудовой деятельности, и подтверждается стажем, квалификацией или разрядом, т.е. профессиональный опыт³.

¹ Модель И.М. Профессиональная культура политика (методологические проблемы): автореф. дис. ... докт. полит. наук. Екатеринбург, 1994. С. 12.

² Модель И.М., Модель Б.С. Профессиональная культура предпринимателя // Социологические исследования. 1997. № 10. С. 8 – 16.

³ Кравченко А.И. Культурология. М.: Акад. проект, 2001. 324 с.

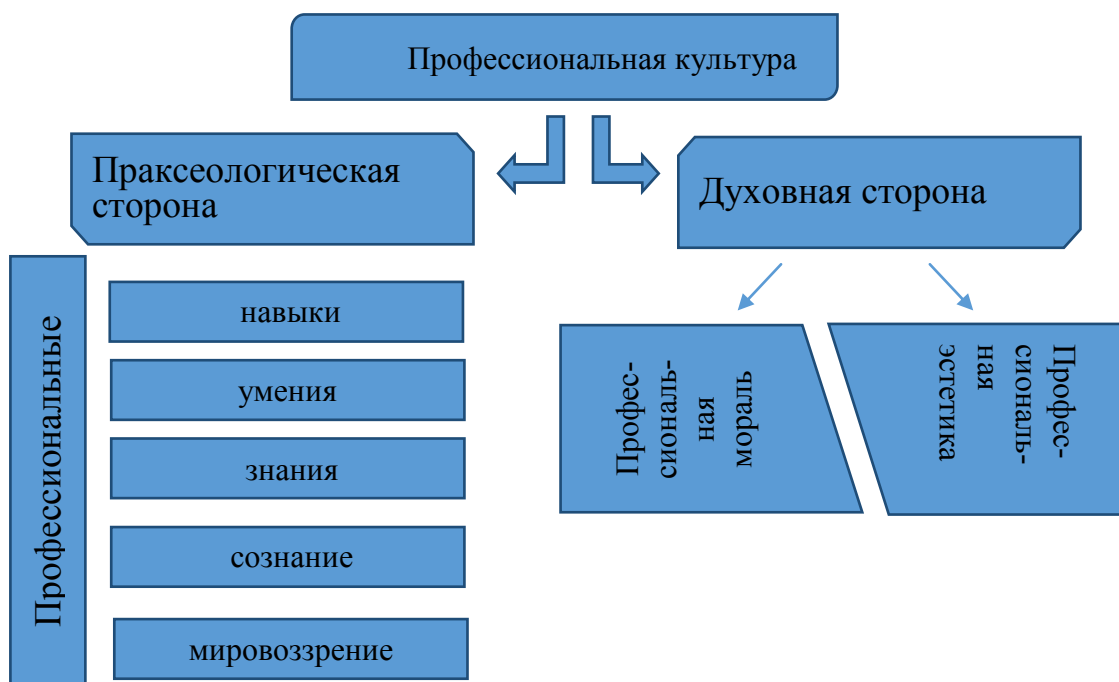


Рис. 1. Структура профессиональной культуры

Современные рыночные взаимоотношения обязывают «кандидатов в профессионалы» обладать рядом качеств – профессиональная компетентность, профессиональный кругозор, технологическая, общекультурная, морально-психологическая подготовленности, творческие способности и умение их реализовать на практике. В содержание профессиональной культуры входит не только цепочка «общество – профессия – человек», но и его (сотрудника) индивидуальные культурные приоритеты. Процесс оценки профессиональной культуры как элемента профессиональной эффективности сотрудника, по мнению Г.М. Евелькина, должен содержать оценку общей культуры работника, но при этом отсекая личностные показатели (социальную, политическую, экономическую, экологическую и духовную составляющие) индивидуальной культуры. Таким образом, он говорит о необходимости оценки специфической – профессиональной среды, которая будет выполнять соционормативную функцию и являться «ситом», через которое проходят все нормативные предписания конкретного

профессионального сообщества. Это и будет являться тем, что характеризует профессиональное сообщество¹.

Питирим Сорокин, концепция которого отличается детальным анализом проблем профессиональной деятельности и профессиональной стратификации, писал о том, что схожие черты у одной и той же группы профессионалов формируются в процессе отбора и социализации, т.е. не только «внешность и повадки», но и взгляд на мир, самосознание, корпоративный дух и профессиональную этику². Щепанская отмечает хабиитуализацию отношения общества к профессии, что, несомненно, влияет на формирование такого понятия, как профессиональная культура.

Несколько иной взгляд на содержательную часть понятия «профессиональная культура» нам предлагает Е.Р. Ярская-Смирнова. Она трактует профессиональную культуру как *комплексное понятие*, которое выходит за рамки представлений и деятельности ее фактических носителей, но включающее в себя также и представления обывателей в отношении той или иной профессии. Профессиональная культура, по ее мнению, тем самым не существует в границах профессиональной группы, члены которой являются ее носителями, более того, профессиональная культура может становиться независимой и «мигрировать» в сферы обыденной жизни, практикуемой непрофессионалами, это происходит, когда ценности и смыслы определенной профессиональной культуры по тем или иным причинам «расколдовываются», признаются и перенимаются обывателями³.

Современные условия гражданского общества предполагают, что профессии существуют в пространстве конкуренции и борьбы, в котором противной стороной выступают обыватели, представители конкурирующих профессий, общественные организации и движения (выполняющие смежные функции в «упрощенной» форме), надзорные структуры – все, кто потенциально может нарушить достигнутый про-

¹ Евельким Г.М. Культура как элемент профессиональной готовности личности // Личность. Культура. Общество. 2004. Вып. 4 (24). С. 262-263.

² Сорокин П. Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп // Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет. М.: Наука, 1994. С. 347.

³ Ярская-Смирнова Е.Р. Указ. соч. С.12.

фессией статус-кво. Привилегированность профессии представляют собой, скорее, властные или даже символические, нежели материальные преимущества. В случае с правоохранительной деятельностью речь как раз-таки и идет о властных и символических «привилегиях-преимуществах». Она включает целенаправленный характер, основывается на законе, убеждениях, идеалах, представлениях «о правильном» и должном. Сотрудники правоохранительной деятельности выступают носителями конкретного экспертного знания, которое является таковым не столько в силу его рациональности и обоснованности, сколько в силу его легитимности. Это право и есть, пожалуй, главная и важнейшая привилегия, которой обладают органы внутренних дел.

В рамках чикагской социологической школы Э.Хьюз определял профессиональную культуру как поле легитимизации статуса, а в этом поле концентрируются ресурсы для поддержания необходимого символического образа группы, служащего основанием для оправдания полномочий и привилегий (иногда вплоть до открытого произвола) членов профессии и определения групповых границ¹. Говоря об объемах полномочий, предоставленных профессиональным группам, необходимо указывать отличия между аккредитацией (средство входа в профессиональную группу и установленные законом рамки полномочий) и фактические полномочия (властные полномочия, допускающие отступления от общегражданских правил поведения в особых случаях и обстоятельствах). Групповые границы, которые образуются в результате деления общества на профессии (или границы специального знания, как теоретического, так и практического), определяют монополии, которые отстаивают профессионалы путем установления проходных барьеров. Это и есть условная граница между группой профессионалов и «обывателями» – представителями иных профессиональных групп. В роли профессиональных барьеров косвенно выступают своего рода социально-профессиональные эксклюзии – образовательные фильтры, лицензии, стандарты. Возникает вопрос источника критериев допуска в профессию. Вход в профессию в большин-

¹ Хьюз Э. Ч. Профессии в обществе // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012. С. 33 – 34.

стве случаев осуществляется не механически (исключая низкоквалифицированный труд), он сопровождается серией эзотерических ритуалов в виде экзаменов (но не в смысле тестов на соответствие предписанным критериям, речь о соответствии неформальной профессиональной культуре), посвящений, квалификационных защит, «ритуалов деградации» и так далее¹.

Анализ понятия «профессиональная культура» с точки зрения различных подходов дает возможность выявить структурные и функциональные компоненты понятия.

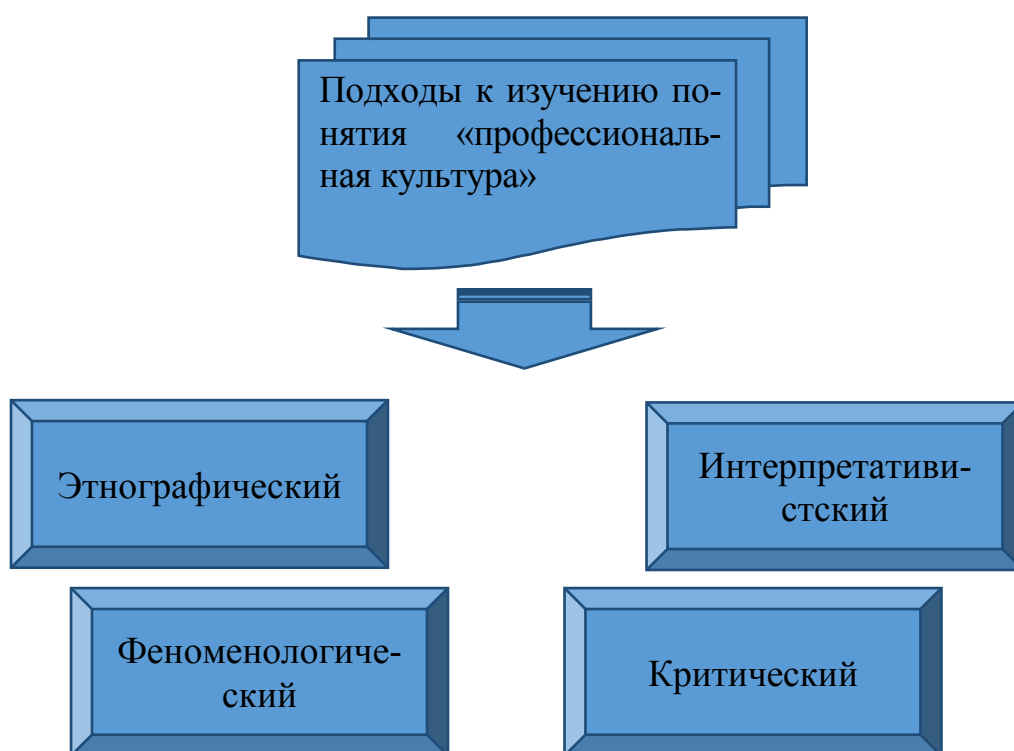


Рис. 2. Подходы к изучению понятия «профессиональная культура»

Этнографический подход позволяет уточнить содержание профессиональной культуры через «субкультуру профессии». Под субкультурой профессии Т.Б. Щепанская предлагает понимать «совокупность стереотипов и норм поведения, форм дискурса, сложившихся в профессиональной среде, функционирующих на уровне повседневности и транслируемых посредством механизмов традиции в рамках повседневных практик, специальных ритуализованных действий (например, кол-

¹ Ярская-Смирнова Е.Р. Указ.соч. С.14.

лективных застолий, посвятительных обрядов), профессионального фольклора»¹. В этнографической перспективе внимание концентрируется на повседневной практике профессиональной группы.

В рамках интерпретативистского подхода, допускающего множественность нормативных систем и определений, возможно использование категории «профессиональная культура» как родового по отношению к разнообразным профессиональным культурам понятий, формирующимся в среде профессиональных сообществ и организаций. В этом направлении важно рассмотрение сферы и способов конструирования значений, и смыслов в неформальном профессиональном дискурсе, интерес к так называемому скрытому знанию, латентной повестке дня, а также множественность уровней символической интерпретации в организационной среде. Традиционно выделяемые культурные аспекты профессии – ценности, знания, значения, символы и эмоции дополняются здесь прагматическими аспектами повседневной рациональности профессий.

Феноменологическое направление изучает профессию как замкнутую, самодостаточную систему, которая формирует мировоззрение профессионалов таким образом, что они воспринимают окружающую действительность через призму профессиональных практик,² но прежде чем попасть в такие социальные структуры, будущий специалист-профессионал должен предоставить, согласно П. Блау, «дар» в форме обмена, к примеру, обмена своей «свободы» на возможность осуществлять трудовую деятельность в данном коллективе. Так легитимизируется власть, а отношения с членами группы будут налажены, когда члены группы получают ожидаемое вознаграждение («дар»)³. Такого рода исследования проводятся в интерпретативной парадигме с применением методов кейс-стади, качественных подходов к оценке эффективности учреждений и организаций социальной сферы. Исследование этих аспектов выходит на вопросы о знании, которое формируется в ходе рабо-

¹ Щепанская Т.Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. Том VI. 2003. № 1. С. 139 – 162.

² Хьюз Э. Указ. соч. С. 31 – 58.

³ Блау П. Обмен и власть в социальной жизни. М., 1964. С.56.

ты у разных участников группы, разделенных статусными позициями, но объединенных одним делом и общим миром повседневности¹.

В критической традиции профессиональная культура трактуется как правила поведения, навязываемые элитами, менеджментом для усиления эксплуатации работников. Здесь прямая связь с корпоративной культурой и идеологией организаций, идеологией, продвигаемой в целях восходящей мобильности и более успешной конкуренции профессионалов. М. Ларсон определяет профессионализм как попытку конвертировать редкие ресурсы одного порядка – специальные знания и навыки – в ресурсы другого порядка – социальное и экономическое вознаграждения. Поддержание редкости имеет следствием два типа монополии: монополию экспертизы в рыночной системе и монополию статуса в системе стратификации. Профессионализация – это процесс производства специальных средств рыночного конституирования и контроля со стороны экспертизы. Поскольку маркетализованная экспертиза является ключевым элементом структуры современного неравенства, профессионализация может пониматься как коллективные притязания на специальный статус и как процесс коллективной восходящей социальной мобильности² А. Абботт расширяет понятие профессионализации и считает, что это процесс, целью которого является достижение статуса профессии. Статус профессионала, в свою очередь, позволяет профессиональной группе отстаивать свои интересы в области зарплаты, профессионального статуса и властных структур.³ Ценности профессиональной культуры в рамках неовейберианского подхода рассматриваются в динамике взаимоотношений между профессионалами, клиентами, государством, рынком и гражданским обществом, как разделяемые в рамках организаций, где работают профессионалы, в рамках профессиональных (сетевых) сообществ или в публичной сфере. Культурный ресурс здесь зависит от объединяющего профессиональную группу инструмента, способа по-

¹ Ярская-Смирнова Е.Р. Указ. соч. С.15.

² Larson M. The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis. Berkeley, London, University of California Press, 1977. P. 16 – 17.

³ Abbot A. The Sociology of Work and Occupation // Annual Review of Sociology. 1993. Vol. 19. P. 187 – 209.

вышения престижа, репутации организации и профессии в целом. Этим инструментом здесь выступает групповая идентичность, выполняющая роль профессиональной культуры, стратегии получения престижа: признание роли квалификации, деонтологического кодекса.¹ «Профессиональный проект» формирует платформу независимости и признания профессионалов – профессионалами в конкретный период времени. По мнению Гарольда Виленски, это следствие того, что любые виды занятости, стремящиеся к осуществлению профессиональной власти, должны найти для этого техническую базу, отстоять уникальность стандартов обучения, а также убедить общественность, что предлагаемые ими услуги характеризуются высоким качеством и заслуживают доверия². Исторически профессии, относящиеся к государственной службе, имеют высокую цель и ассоциировались с общественным благом, высокой степенью ответственности, автономией и доверием граждан. Публичный дискурс доверия гарантирует значительную долю автономии на службе в обмен на обязательства иметь соответствующую квалификацию и соблюдать профессиональную этику.

К формам реализации институциональности профессиональной этики правоохранителей можно отнести:

- формирование самосознания представителей ОВД (наличие единого предметного поля у членов профессиональной группы);
- объединение представителей правоохранительной деятельности и образование организационных структур, позволяющих осуществлять совместную деятельность по решению конкретных профессиональных задач;
- закрепление профессиональных требований к кандидатам на должность в ОВД и функционирующим сотрудникам, имеющим в своей основе этическую природу, выражающихся в нормативных актах (кодексы этики).

¹ Романов П., Ярская-Смирнова Е. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы // Социологические исследования. 2014. № 10. С. 61 – 69.

² Wilensky H. L. The professionalization of everyone? // American Journal of Sociology. 1964. Vol. 70. № 2. P. 137 – 158.

В рамках социально-антропологической методологии профессиональная культура сотрудников правоохранительных органов может рассматриваться как система связанных между собой нормативно-правовых, ценностно-символических и поведенческих элементов, представленных, с одной стороны, на различных уровнях, и общих моральных ценностей с другой. К таковым мы относим установки и идеалы, которые формулируются в различных формальных и неформальных дискурсах о профессии: в официальных нормативных документах, учебных изданиях, средствах массовой информации и в повседневных дискурсах организаций, профессиональных сообществ и общественного мнения. Некоторые из таких убеждений представляют собой устойчивые, широко распространенные идеологии профессионализма и непрофессионализма (чаще встречается), которые воспринимаются как универсальная истина в более широком культурном и социальном контексте.

В связи с этим важно отразить те ценностные установки, которые проявляют себя в риторике социальной, правовой, экономической политики и практике взаимодействия правоохранителей с правонарушителями, преступниками и законопослушными гражданами. Внимание обращается на то, как в дискурсах правового, социального государства конструируются категории «нормальных и ненормальных» граждан. Сеть контроля над людьми, попавшими в ловушку социальной нестабильности, формируется исходя из политики государства в отношении различных групп населения, политика государства опирается на труды специалистов-практиков и ученых. Бедность мы можем победить не раздавая материальные блага всем нуждающимся, а лишь избавившись от недостатков в области образования, политики, религии и морали¹. Дискурсивные разногласия отнюдь не ограничены лишь рамками научной или популярной литературы, они сопутствуют процессам обновления правовой и социальной политик и соответствующего законодательства, обновления, усложнения работы

¹ Миллс Ч. Профессиональная идеология социопатологов / пер. с англ. А.М. Корбута // Социологический журнал. 2013. № 1. С. 20; оригинал: Mills C.W. The professional ideology of social pathologists // American Journal of Sociology. 1943. Vol. 49. No. 2. P. 165 – 180.

правоохранительных служб, обсуждения превентивных методов работы с людьми, попадающими в зону риска. Профессиональные группы руководствуются как формальным, так и неформальным, внутренним этическим кодексом, который представлен, как правило, в форме профессионального сознания конкретной группы. Он формируется годами, основан на традициях и обычаях, сложившихся в коллективе, передающихся из поколения в поколение, за нарушение которых грозит коллективное порицание, бойкот и даже «изгнание» из коллектива. Часто встречается факт того, что неписанные нормы профессиональной этики выходят на первый план, в служебных коллективах и составляют основу профессиональной культуры службы.

На сегодняшний день профессиональная культура сотрудников ОВД находится в фокусе общественного контроля и занимает, пожалуй, одно из приоритетных направлений реформации органов внутренних дел. Изучение противоречивого и динамично меняющегося положения полицейской структуры в государстве представляется необходимым с точки зрения разработки прикладных рекомендаций, направленных на развитие этой важной для общества профессии. Каждая профессия обладает своим социокультурным пространством, которое воспроизводит рамки, определяющие характер взаимоотношений специалистов с государством и внутри данной профессиональной группы. Профессиональная культура сотрудников ОВД формируется под воздействием ряда факторов: государственные приоритеты, социально-экономический контекст, правовая политика, социальная политика, специфика профессиональных отношений в конкретных организациях, «пережитки» профессии. Трансформации в сфере экономики, политики, духовной жизни общества обеспечивают систематическое изменение профессиональной культуры сотрудников. Социокультурные установки российского общества и ценностно-символическая составляющая социальной политики влияют на нормы и ценности сотрудников правоохранительных органов. Профессиональная культура правоохранительных органов содержит противоречивые элементы еще и потому, что с одной стороны, специалисты, являясь агентами правового, демократического государства, должны выполнять основную цель государства и наивысшую цель своей

службы – охрана и защита прав и свобод, жизни и здоровья человека и гражданина, а с другой – призваны бороться (иногда даже и нейтрализовать) с преступными элементами (теми же гражданами, того же государства), ведущими противоправный, аморальный образ жизни.



Рис.3 Профессиональная культура сотрудника ОВД

Таким образом, подводя итог первому разделу, можем сказать, что понятие «профессиональная культура» широкое и многогранное. В его состав входят такие компоненты как, личностный (мотивационный, технологический, аксиологический, рефлексивный) и профессиональный (честь и достоинство, долг, совесть, ответственность).

Кроме того, в его структуру третьим компонентом также входят «не институциональные нормы» профессиональной этики сотрудника правоохранителя (обычаи, традиции, пережитки профессии и т.д.). Понятие «профессиональная культура» рассматривается в двух аспектах: в рамках профессии и как комплексное понятие. В рамках профессии – ценностно-символическая система, в которую входят такие знаковые системы, как: символы, традиции (обряды), знания, умения, навыки, нормы и ценности. Как комплексное понятие - выходит за рамки представлений и деятельности ее фактических носителей, включает в себя также и представления обывателей в отношении той или иной профессии. Она выходит за рамки профессии и может быть использована непрофессионалами. Зарубежным аналогом понятия «профессиональная культура» является «community of practice» (сообщества по роду деятельности или сообщества практики) или «community of circumstance» (сообщество обстоятельств). В первом случае людей объединяет совместное обучение роду деятельности, во втором – жизненные обстоятельства (болезнь, обязательность пребывания где-либо и т.д.). Зарубежный подход лишь дополняет понятие профессиональной культуры, поскольку здесь не учитываются такие специфические факторы, как собственное желание, призвание, этика, внутреннее желание ассоциировать себя с профессиональной группой и т.д. Профессиональная культура характеризуется четкой взаимосвязью объективных и субъективных, внутренних и внешних факторов, основой которых является легитимность, профессионализм (совокупность умений практических и знаний теоретических в рамках правоохранительной профессии) как основополагающие факторы и совокупность профессионального опыта, профессионального призвания, внутреннего смысла (профессиональной этики), направленного на субъекта профессиональной деятельности с целью постижения, сохранения, производства и трансляции новых культурных, правовых, социальных ценностей в профессиональной деятельности сотрудника ОВД.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие культуры. Генезис понятия культуры.
2. В каких двух аспектах рассматривается понятие профессиональной культуры?
3. Понятие профессиональной культуры в рамках определенной профессии.
4. Профессиональная культура как комплексное понятие.
5. Аналоги понятия профессиональная культура в зарубежных исследованиях.
6. Предметная и ментальная стороны профессиональной культуры сотрудника ОВД и их содержание.
7. Подходы к изучению понятия профессиональной культуры.
8. Формы реализации институциональности профессиональной этики правоохранителей.
9. Определение, структура понятия «профессиональная культура сотрудника полиции».

Тестовые задания на проверку остаточных знаний с вариантами ответов см. в приложении.

2. Профессиональная этика как основополагающий элемент профессиональной культуры сотрудника органов внутренних дел. Способы ее становления

Я буду соблюдать законы, чтить отеческие святыни, буду сражаться за Отчизну, если это необходимо

*Аристотель*¹

Предмет изучения науки этики – мораль. Это исходное понятие. Древнеримский политик и философ Марк Туллий Цицерон от латинского слова *mos* (нрав, обычай) образовал и использовал слово *moralis*, которое означало добродетели человека, его способности руководствоваться в своем поведении указаниями разума и гармонично строить отношения с другими людьми. В IV в. из прилагательного *moralis* сформировалось существительное *moralitas* (мораль), которое стало означать совокупность человеческих добродетелей².

В современном понимании мораль – это принятые в обществе представления о добре и зле, хорошем и плохом, правильном и неправильном, а также совокупность норм поведения, вытекающих из этих представлений³. В обиходной жизни такие понятия, как «мораль», «нравственность», «этика», часто отождествляются. Если учесть, что слово «мораль» имеет латинское происхождение от *mos*, что означает нрав, а *moralis* – нравственный, то слова «мораль» и «нравственность» несут одну и ту же смысловую нагрузку, могут восприниматься как синонимы. Например, дурной поступок можно назвать неэтичным, аморальным, безнравственным. Однако со времен античности в литературе утвердилась традиция рассматривать этику как теорию морали, нравственности. Концептуальное различие между понятиями «мораль» и «нравственность» провел немецкий философ Г.В.Ф. Гегель в «Философии права». Нравственность им представлена как за-

¹ Аристотель. Клятва юноши, достигшего 18 лет, для становления полноправным гражданином. IV в. до н.э.

² Левчук З.С. Нравственная культура личности: сущностные характеристики и факторы развития // Идеологические аспекты военной безопасности. Минск, 2010. № 1. С. 11.

³ Большая Российская энциклопедия: в 30 т. Т. 21. М., 2012. С. 280 – 281.

вершающий этап развития объективного духа в отличие от абстрактного права и морали. Абстрактное право – это сфера частной собственности, формальной свободы и абстрактного добра. Каждый обладает правом владеть вещами (собственность), вступать в соглашение с другими людьми (договор) и требовать восстановления своих прав в случаях их нарушения (неправда и преступления). Мораль – это сфера реальной свободы, умение отличать законы от нравственного долга; нравственность – это сфера практической свободы, субстанциональной конкретности воли, возвышающейся над субъективным мнением и желанием. Это умение следовать нравственному долгу в рамках законов. По Гегелю, непосредственные проявления нравственности – семья, гражданское общество и государство. В литературе по этике советского периода также предпринимались попытки смыслового разделения понятий, во многом близкие гегелевскому. Например, под нравственностью понимались: (а) нравы как практикуемые формы поведения; (б) мораль, закреплённая традицией и вековой привычкой; (в) мораль на уровне ее общественных проявлений — в отличие от морали как феномена культуры, формы мотивации индивидуального поведения, личностной установки, совокупности объективных и безусловных норм и т.д. Однако в общественном опыте и живом языке такое разграничение до настоящего времени не закрепились¹. Так, например, в русском языке нет устойчивых словосочетаний, где слова «этика», «мораль», «нравственность» не были бы взаимозаменяемыми, хотя и есть смысловые контексты, когда чувство языка требует отдавать предпочтение какому-то одному из них (например, «мораль сей басни такова», «этика сотрудника полиции» и пр.).

В отличие от морали и нравственности слово «этика» не латинского, а греческого происхождения – *ethos*, в переводе своем близкое к словам «обычай», «совместное проживание» (в том числе общение), «добродетель». С учетом такого смыслового значения в IV в. до н.э. древнегреческий философ Аристотель и ввел в оборот слово *ethika* («этика») для обозначения особой области исследования практической философии, пытавшейся ответить на вопрос: что должно делать.

¹ Гегель Г.В.Ф. Философия права / пер. Б.Г. Столпнера, М.И. Левиной. М.: Мысль, 1990. С. 343.

Этой наукой стали изучаться добродетели, условия совместного проживания, существования людей. Таким образом, этика как наука существует уже почти 25 веков.

В современном понимании этика – философская наука, предметом изучения которой является мораль как одна из важнейших сторон жизнедеятельности человека и общества в целом. Этика базируется на общепhilosophическом мировоззрении, которое определяет представление о месте человека в мире, о человеческих возможностях познания мира и действия в нем. Если мораль представляет собой объективно существующее специфическое явление общественной жизни», то в этике как науке изучаются мораль (нравственность), ее сущность, природа, социальное назначение, структура, закономерности возникновения и развития, место в системе общественных отношений. Все это образует предмет этики. В этике выделяют две ее стороны:

(1) собственно теоретические проблемы о природе, сущности и социальном назначении (социальной ценности) морали;

(2) учение о том, как должен поступать, вести себя человек, какими принципами и нормами он обязан руководствоваться. Эта сторона этики есть не что иное, как практическая этика.

В системе этики как науки выделяют, в частности, этическую аксиологию (проблемы добра и зла, их социально ценностный и, напротив, антисоциальный характер), деонтологию (проблемы долга и должного), дескриптивную этику (мораль того или иного общества в историческом аспекте), генеалогию, социологию морали, профессиональную этику.

В этике как науке не только изучаются, обобщаются и систематизируются принципы и нормы морали, действующие в обществе, но и вырабатываются такие моральные проявления, которые в максимальной степени отвечают историческим потребностям. Этика как наука служит делу прогрессивного развития общества, утверждению в нем принципов гуманизма и справедливости.

Итак, по родовой принадлежности этика относится к философии, а в рамках философии ее особенность в том, что она составляет ее нормативно-практическую часть, нацеленную на понимание всеми людьми достойной и правильной жизни. Несмотря на универсальность и все-

общность нравственной регуляции, она не исключает наличия в обществе особой профессиональной морали как результата исторически сложившегося профессионального разделения труда, в соответствии с которым каждая профессия имеет свою собственную мораль.

Профессиональная мораль складывается, прежде всего, в таких сферах деятельности, где неперенным условием является взаимодействие с людьми (группой, обществом), например политика, религия, педагогика, психология, медицина, юриспруденция. Работа с людьми создает свои неповторимые ситуации, трудности, противоречия, которые необходимо своевременно решать и преодолевать в ходе самой деятельности. Качественное своеобразие объекта деятельности и характера отношений между людьми в каждой профессии (больной – врач, студент – преподаватель, подчиненный – руководитель, судья – подсудимый, т.е. человек – человек) порождают особые нравственные требования.

Профессиональная мораль, с одной стороны, является составной частью общей морали, поскольку включает принципы, нормы общечеловеческой морали, а с другой – имеет специфические черты, те нравственные дополнительные требования, которые предъявляются к людям данной профессии. Следовательно, профессиональная мораль не противостоит общей системе нравственности как нечто обособленное, она обладает лишь относительной самостоятельностью и представляет собой единство общих и специфически профессиональных нравственных требований.

Профессиональная этика как область требований и знаний в процессе интериоризации ее основных понятий и категорий в области правоохранительной деятельности членами данной профессиональной группы занимает важное место в формировании и развитии профессиональной культуры сотрудников органов внутренних дел. Она раскрывает роль моральных ценностей в жизни общества и человека, дает практические рекомендации нормативного регулирования существующих общественных отношений, повышает роль нравственных

начал в профессиональной деятельности, что составляет основу профессиональной культуры правоохранителей¹.

Процесс формирования профессиональной культуры сотрудника полиции ставит перед ним следующие задачи:

- усвоения норм, принципов и категорий этики;
- знания и понимания Конституции Российской Федерации;
- знания Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, убеждения в необходимости руководствоваться его предписаниями;
- умения оценивать факты и явления профессиональной деятельности с точки зрения морали и нравственности;
- убеждения в возрастании роли нравственных начал в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел;
- отношения к человеку как высшей ценности;
- четкого следования требованиям служебного этикета.

Особенности профессиональной этики сотрудника правоохранительных органов определяются основной сущностью их деятельности, определенной ст.2 Конституции Российской Федерации: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства». Именно выполнение этой обязанности и осуществляется в первую очередь правоохранительными органами, что и определяется директивными государственными и ведомственными документами².

Уже сегодня наше общество достигло такого уровня демократичности и цивилизованности, что и в таких строго регламентированных структурах, как правоохранительные органы, гуманизм, нравственность и культура (эти понятия в мировоззренческих установках личности тесно взаимосвязаны) сотрудников приобрели огромную значимость. Как показывают социологические исследования и как это отмечается в целом ряде документов руководства, соблюдение закон-

¹ Карамельский Р.В. Социальное самочувствие курсантов вузов системы МВД как фактор, предопределяющий профессиональную адаптацию и закрепление последних в ОВД // Научный конгресс социологов: сборник работ. Екатеринбург, 2016. С. 105.

² Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г.).

ности и служебной дисциплины определяется, прежде всего, не только и, может быть, не столько требовательностью руководителей, сколько нравственными установками и культурной воспитанностью сотрудников.

Во многих случаях эти качества оказывают на эффективность служебной деятельности большее воздействие и играют даже большую роль, чем профессиональная компетентность (что, конечно же, нисколько не умаляет необходимости постоянного повышения профессионализма). Не случайно сегодня настоятельно выдвигается требование проводить подробный анализ нравственных качеств и культуры сотрудников при их переаттестации или при их выдвижении на более высокую должность. Иными словами, нравственность и культура сотрудника рассматриваются как важнейшие профессиональные качества, определяющие его готовность к обеспечению любых служебных задач, желание их выполнить, чувство ответственности за их выполнение с наибольшим результативным эффектом.

Недооценка этих факторов порождается довольно распространенным мнением, что служебная деятельность сотрудников правоохранительных органов настолько строго регламентирована законами, подзаконными актами, уставными положениями, инструкциями, требованиями служебной дисциплины и т.д., что при должном уровне требовательности руководства любой сотрудник будет успешно выполнять свои функциональные обязанности. Мнение это глубоко ошибочно по целому ряду причин.

Во-первых, современное общество, в том числе и деятельность правоохранительных органов, находится в условиях постоянного изменения, причем эта динамика носит исключительно интенсивный, подчас даже непредсказуемый характер, в силу чего административно-правовые документы и приказы могут определить деятельность сотрудника только в самых общих чертах. Их интерпретацию применительно к той или иной конкретной ситуации зачастую определяет руководитель служебного коллектива (где не последнюю роль играет нравственный компонент), а порой и сам исполнитель.

Во-вторых, все документы служебно-правового характера (в том числе приказы и приказания) не содержат четко определенных реше-

ний для любой ситуации, но лишь предписывают рамки, в которых эти решения должны быть приняты. Рамки эти бывают зачастую настолько широки, что в зависимости от уровня культуры и нравственной воспитанности сотрудника поставленная задача может быть решена как казенно, формально-бюрократически, так и творчески – максимально результативно и с «человеческим лицом».

В-третьих, функциональные обязанности можно выполнять по-разному. Можно в минимально допустимом объеме, так сказать, «от сих до сих», компенсируя это созданием видимости кипучей деятельности, а можно, как сказал поэт, «не знать ни зим, ни лет», а работать с максимальной отдачей, вызывая «огонь на себя», самоотверженно превращая интересы службы в главный смысл своей жизни. Определяет характер выполнения служебного долга в этом случае лишь нравственность сотрудника, его совесть.

В-четвертых, в деятельности любого сотрудника правоохранительных органов обязательно наличествует элемент секретности, конспиративности, причем, как уже указывалось выше, во многих ситуациях здесь отсутствует решение, четко определенное служебными документами, нормами права (особенно это характерно для оперативно розыскных служб). Поэтому во многих случаях он вынужден действовать в соответствии со своими моральными понятиями добра и зла, справедливости, долга, чести и др. И здесь существует важное отличие деятельности сотрудника от всех других сфер социальной жизнедеятельности: отсутствие морального контроля со стороны общественного мнения. Таким образом, в данном случае единственным судьей правильности, т.е. подлинной моральности его действий, оказываются его культура и его нравственность, его совесть.

В-пятых, общеизвестно, что между правопослушным и преступным поведением пролегает довольно широкая «пограничная полоса», которую непременно проходит личность, и где она духовно деформируется, прежде чем начинает совершать преступные деяния.

Профессиональная этика – область этической науки, изучающая систему моральных норм и принципов, действующих в специфических условиях взаимоотношений людей в сфере определенной профессии; это специфическое действие как общеэтических норм, так и

особых норм профессиональной морали, носящих аналитически-рекомендательный характер, возникающих и бытующих в данной профессиональной группе.

При этом профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов принципиально отличается от этики абсолютного большинства других профессий (исключение составляют военнослужащие, медики, моряки, летчики, специалисты некоторых других профессий, работающих в условиях риска или связанных со здоровьем и жизнью людей) своим преимущественно деонтологическим характером (от греч. *deon* – должное). Одно из основных отличий морали от других форм общественного сознания заключается в том, что ее нормы не являются строго обязательными, а предоставляют право широкого выбора и санкционируются исключительно силой воздействия общественного мнения. Но применительно к требованиям, предъявляемым к сотрудникам правоохранительных органов, эти условия оказываются во многих случаях недостаточными, и этические нормы приобретают здесь строго обязательный характер и обеспечиваются административными санкциями.

Профессиональная деонтология – часть профессиональной этики, изучающая совокупность моральных норм, однозначно регламентирующих должное поведение личности в определенной профессиональной сфере и носящих конкретно-императивный характер; в отличие от норм обычной этики эти нормы не дают права выбора, закрепляются в служебных документах и обеспечиваются административными (т.е. правовыми) санкциями. Достаточно выразительным примером деонтологических норм поведения и общения является Дисциплинарный устав, предписывающий строго обязательные нормы поведения и взаимоотношений, неисполнение которых влечет за собой скрупулезно разработанную систему взысканий вплоть до увольнения из органов на основании ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел. К деонтологическим нормам относятся также требования и других уставов и вообще все требования служебных документов, определяющих нормы поведения и общения. Соответственно к сотруднику правоохранительных органов предъявляется ряд специфических моральных требований, состоящих в следующем:

- отношение к человеку как к высшей ценности, уважение и защита прав, свобод и человеческого достоинства в соответствии с международными и отечественными правовыми нормами и общечеловеческими принципами морали;

- глубокое понимание социальной значимости своей роли и высокого профессионализма, своей ответственности перед обществом и государством как работника правоохранительной системы, от которой в решающей степени зависят общественная безопасность, охрана жизни, здоровья, правовой защищенности больших масс людей;

- разумное и гуманное использование предоставленных законом работнику правоохранительных органов прав в строгом соответствии с принципами социальной справедливости, гражданского, служебного и нравственного долга;

- принципиальность, мужество, бескомпромиссность, самоотверженность в борьбе с преступностью, объективность и непредвзятость в принятии решений;

- безупречность личного поведения на службе и в быту, честность, неподкупность, забота о профессиональной чести, общественной репутации работника правоохранительных органов;

- сознательная дисциплина, исполнительность и инициатива, профессиональная солидарность, взаимопомощь, поддержка, смелость и морально-психологическая готовность к действиям в сложных ситуациях, способность к разумному риску в экстремальных условиях;

- постоянное совершенствование профессионального мастерства, знаний в области служебной этики, этикета и такта, повышение общей культуры, расширение интеллектуального кругозора, творческое освоение необходимого в службе отечественного и зарубежного опыта.

Совокупность нравственных качеств образует нравственную (профессиональную) культуру сотрудника. Она условно подразделяется на три уровня:

- высокий уровень характеризуется сформированностью всех компонентов в их единстве и взаимодействии, глубокими этическими знаниями в тесном единстве с богатством нравственных чувств и практическим действием;

- средний уровень характеризуется частичной сформированностью компонентов нравственной культуры, хорошо усвоенными этическими знаниями, не являющимися, однако, всегда руководством к действию, достаточно обостренным чувством добра и зла, справедливого и несправедливого, но зачастую при этом отсутствует воля для практической его реализации;

- низкий уровень характеризуется несформированностью отдельных компонентов, поверхностными этическими знаниями, недисциплинированным поведением, относительно низкими моральными качествами, слабым развитием моральных чувств, неблагоприятным воздействием сотрудника на морально-психологический климат служебного коллектива.

Итак, профессиональная этика есть учение о профессиональной морали, представляющей собой конкретизацию общих нравственных принципов и норм применительно к особенностям различных профессий.

Многообразие видов профессиональной деятельности определяет и множество видов профессиональных моралей – мораль врача, педагога, журналиста, юриста. Профессиональная этика сотрудников ОВД – это один из видов профессиональной морали, которая занимает особое место и носит деонтологический характер. Это значит, что моральные требования, предъявляемые к сотрудникам ОВД, строго обязательны и обеспечиваются административными санкциями (кодекс, приказы и инструкции МВД, дисциплинарные уставы, определяющие формы поведения и общения).

Деятельность сотрудников ОВД носит государственный характер, так как осуществляется представителями государственной власти. Поскольку действия и решения различных подразделений органов внутренних дел затрагивают коренные права и интересы граждан, их деятельность должна соответствовать принципам и нормам морали, охране авторитета государственной власти и ее представителей, что, в свою очередь, порождает повышенное чувство долга и ответственности.

Профессиональная этика сотрудников ОВД призвана направлять усилия должностных лиц в социально полезное русло, порицать одни приемы и цели профессиональной деятельности и поощрять другие;

включать в себя требования, не противоречащие государственным и общенациональным интересам.

Анализируя особенность проявления общезначимых моральных ценностей и требований морали к сотрудникам ОВД, профессиональная этика не только выражает теорию профессиональной морали, но и определяет практические рекомендации, увеличивающие эффективность служебной деятельности, содействующие нравственному воспитанию (самовоспитанию) сотрудников, укрепляющие связи органов внутренних дел с обществом, их авторитет и высокий социальный статус.

Говоря о самом феномене морали как системе ценностей и требований, регулирующих поведение людей, следует отметить, что она функционирует в обществе как единое целое, и в ней, как правило, выделяют три структурных компонента: нравственную деятельность; нравственные отношения; моральное сознание¹. Это основа морали. *Нравственная деятельность* – это понятие, используемое в этике для выявления смысла, присущего всем другим видам деятельности. Оно выражает общественную значимость любой деятельности. Нравственная деятельность складывается из поступков. Совершая поступки, человек вступает с другими людьми в определенные отношения, разновидность которых может быть названа нравственными.

Любая человеческая деятельность, в том числе и моральная, включает в себя цель, средства и результат. Каждая деятельность имеет свою конкретную цель, поскольку человек что-то предполагает, планирует сделать. Однако в любой предметной деятельности всегда присутствует и моральный мотив – во имя чего совершается данное дело: во имя добра, справедливости, других каких-то моральных целей или же содержится злой умысел. Эта сторона предметной деятельности и выражает нравственное содержание ее цели.

Человек может ставить перед собой как приемлемые (нравственные), так и неприемлемые (безнравственные) цели. Для достижения цели используются определенные средства, которые по своему содержанию также могут быть нравственными или безнравственными. Например, в деятельности следователя при проведении допроса,

¹ Сокова З.К. Профессиональная этика. М., 2010. С. 25 – 30.

преследующего положительную цель – раскрыть преступление, могут использоваться как положительные, нравственные (законные), так и отрицательные (незаконные) средства: угроза, психологический нажим, различные формы насилия и т.д. Любая деятельность имеет определенные последствия (близкие или далекие, благоприятные или неблагоприятные) и результаты (нравственные и безнравственные). При этом важно отметить, что в целом нравственный характер деятельности зависит от выбора соответствующих целей и средств. Если один из этих элементов приобретет безнравственный оттенок, то и деятельность изменит свою направленность.

В любой человеческой деятельности между ее участниками складываются специфические **нравственные** отношения. Складываясь в процессе нравственной деятельности, они существуют в виде совокупности определенных зависимостей и связей, являются условием, через которое осуществляется эта деятельность. В нравственных отношениях отражается объективный интерес общества, коллектива, личности. Они закрепляют на практике устойчивые формы поведения и выступают как единая связь норм, запретов, как определенная система. Таким образом, каждый человек независимо от своей воли и желания включен в сферу моральных отношений.

Нравственные отношения – это не особый вид отношений, существующий отдельно от других общественных отношений, а их ценностное смысловое содержание. Нравственная жизнь невозможна без оценки, но моральная оценка осуществляется через призму понятий морального сознания – добра и зла, справедливости, долга, совести. В морали сущее сопоставляется с должным, поэтому моральные оценки носят универсальный характер и распространяются фактически на все действия человека. Нравственные отношения выступают способом детерминации поведения человека, они накладывают на человека определенные обязанности. В моральных отношениях человек является и субъектом, поскольку они возникают как результат его деятельности, и их объектом, поскольку определенный уровень нравственных отношений сложился и существует независимо от человека. Глубинным содержанием нравственных отношений является отношение личности к обществу, а точнее – отношение личности к общест-

венному благу как к высшей ценности, из фундамента которой вырастают другие моральные отношения.

Вместе с тем отношение к человеку как конечной цели общественного развития предопределяет гуманистический характер общественного блага. Одна из важнейших особенностей нравственных отношений – их универсальность, которая находит свое выражение в том, что эти отношения пронизывают все сферы жизни и деятельности людей. В зависимости от объекта нравственные отношения подразделяются на нравственные отношения – личности и общества; личности и личности; личности к самому себе; личности и человечества.

По признаку универсальности и сферам жизни нравственные отношения можно классифицировать на отношения к труду и к людям в процессе труда, отношения в общественно-политической деятельности: в правовой, научной, педагогической, художественной, семейно-бытовой и т.д.

Богатство и многообразие нравственных отношений, в которые включается личность, определяют богатство и многообразие его нравственной культуры. Их специфика выражается в том, что, вступая во взаимоотношения друг с другом, обществом, люди возлагают на себя определенные моральные обязательства, которые фиксируются сознанием долга, ответственности, совести. Нравственные отношения – социально значимые взаимоотношения людей, которые закреплены в нравах, определяют понимание смысла и значимости бытия, являются каналами морального общения людей, регуляции поведения и передачи морального опыта. Любой поступок человека, в котором проявляются определенные нравственные отношения, объективно приобретает значение положительной или отрицательной ценности, или их противоречивого сочетания. С изменением материальных, социально-экономических условий жизнедеятельности людей происходит и изменение ценностей, которые были закреплены в духовной культуре общества. Исчезают старые и появляются новые ценности, меняется их соотношение: одни отодвигаются на второй план, а другие – выходят вперед. Вместе с изменением нравственных отношений людей в обществе меняется и их нравственное сознание.

Нравственная деятельность и нравственные отношения составляют объективированную, выраженную в поведении и социальных связях сторону морали. Свое устойчивое закрепление они находят в общественных нравах, т.е. относительно устойчивых, массовых формах поведения и отношений. Идеальную сторону морали составляет *моральное сознание*.

Это система взглядов, идей, представлений о должном поведении, соответствующем социальным интересам. Оно порождается потребностью в регулировании общественных отношений и выполняет это свое назначение посредством выработки духовных ценностей, образующих в совокупности идеальную модель данного поведения и отношений. Моральное сознание пронизывает все сферы жизнедеятельности человека, оно универсально.

Моральное сознание объединяет нравственный опыт человечества, систематизирует его и создает рассудочные шаблоны для стереотипного поведения, вполне эффективные для обычных моральных ситуаций. Для решения проблемных, конфликтных ситуаций моральное сознание вырабатывает нравственную интуицию. Моральное сознание включает в себя два уровня отражения действительности – эмоционально-чувственный и рациональный. *Эмоционально-чувственный* уровень морального сознания включает в себя совокупность нравственных чувств и переживаний. Чувства – это особая форма отношения человека к явлениям действительности, обусловленная их соответствием или несоответствием потребностям человека. По сравнению с рациональной сферой сознания чувства более личностны, субъективны. Моральные чувства – это внутренняя реакция человека на поступок, совершаемый как им самим, так и другими людьми. Как следствие этой реакции возникает определенное отношение к поступку, которое может проявляться в виде внутриличностных переживаний: чувства стыда, раскаяния, угрызений совести и т.д., либо в виде переживаний, направленных вовне: сострадание, ненависть, равнодушие, злоба и т.д. Нравственные чувства весьма многообразны. К ним относится чувство любви к Родине, патриотизма, справедливости, чести, достоинства, сострадания и т.д.

Позитивным нравственным чувствам противостоят негативные, эгоистичные: себялюбие, зависть, трусость, жестокость, душевная черствость. По существу, они являются безнравственными чувствами, так как лишены главного признака нравственности — осознания необходимости способствовать укреплению общественных начал человеческой жизни.

На *рациональном уровне* моральное сознание выступает в виде понятий, суждений, моральных норм. Моральные нормы — это наиболее простые формы нравственных требований, предъявляемых к каждому человеку. Моральные нормы позволяют, с одной стороны, совершать правильный выбор действий и поступков в типичных ситуациях, а с другой — осуществлять оценку и контроль за этими действиями и при помощи общественного мнения регулировать поведение людей.

В научной литературе различают позитивные и негативные нормы морали. Позитивные нормы предписывают необходимую линию поведения, побуждают к определенному рода действиям («Будь правдив», «Уступи место старшим»). Негативные нормы запрещают какие-либо действия, ограничивают выбор поступка («Не завидуй», «Не оскорбляй»).

Нормы морали, как и нравственные чувства, представляют собой универсальные регуляторы поведения. Одни из них регулируют отношение человека к себе, другие — к другим людям разных поколений, пола.

Более сложная форма морального сознания по сравнению с нормами — принципы морали, которые представляют собой наиболее обобщенное выражение моральных требований. В отличие от норм морали, которые определяют тактику поведения в конкретных жизненных ситуациях, принципы морали определяют обобщенную социальную ориентацию, являются своеобразной программой деятельности. Если нормы морали не имеют самодовлеющего смысла и при определенных условиях отступление от них не только допустимо, но и необходимо, то принципы являются безусловными нравственными требованиями, следование которым обязательно во всех случаях жизни.

Эмоционально-чувственный и рациональный компоненты сознания человека находятся в неразрывном единстве, но решающая роль в нравственной жизни принадлежит убеждениям, формирую-

щимся под влиянием социальной среды и воспитания. Нравственные убеждения объединяют чувства и разум, придают устойчивость поведению, определяют общую направленность личности. Моральное сознание состоит из общественного и индивидуального. *Общественное* – это теоретические требования, нормы, кодексы, идеалы, запреты, правила поведения. *Индивидуальное* – это мотивы, чувства, убеждения конкретной личности.

В научной и учебной литературе выделяются следующие функции морали: гносеологическая (познавательная), регулятивная, ценностно-ориентирующая, воспитательная, коммуникативная.

1. Познавательная (информационная) функция – направлена на приобретение этических знаний: принципов, норм, кодексов и пр., являющихся источником информации об общественных нравственных ценностях и о системах таких ценностей, исходных пунктах морального выбора в обычной и экстремальной обстановке, в обычных и конфликтных ситуациях, которые в комплексе помогают сформулировать модель нравственного поведения. Одной из первых концепций морали была гносеологическая система древнегреческого философа Сократа, где рассматривалось нравственное поведение как результат знания, что есть добро и что есть зло¹.

2. Регулятивная функция. Функция нравственного регулирования взаимоотношений между людьми является главной и определяющей. Она охватывает ту сферу отношений, которая не регулируется правом, и в этом смысле она дополняет право. Однако такое определение будет неполным и неточным, если не принимать во внимание то обстоятельство, что все правовые нормы также утверждают справедливость, также служат добру или благу общества и граждан и поэтому носят безусловно нравственный характер. Регулятивная функция являет собой непрерывный процесс приведения реального поведения личностей, служебных коллективов и государственных и общественных институтов в соответствие с действующими в обществе моральными нормами. В этих целях используются такие «инструменты» регулирования нравственных отношений, как морально-этические

¹ История философий / под ред. Г.Ф. Александрова и др. Т. I: Философия античного и феодального общества. М., 2000. С. 21.

принципы, общественное мнение, моральный авторитет, традиции, обычаи, заповеди, привычки. На непосредственно практическом уровне регуляция осуществляется через посредство норм (простых норм нравственности): норм-ориентиров, норм-требований, норм-запретов, норм-рамок, ограничений, а также норм-образцов (этикетных норм). Регулятивная функция является базовой в системе функций: все остальные функции – каждая по-своему – в той или иной степени «обслуживают» ее.

3. Ориентирующая функция. Простые нормы нравственности являются «простыми» только в теории. В конкретной действительности, на практике, прежде чем вынести моральное суждение и реализовать ту или иную норму в поступке или в поведении, приходится взвешивать порой довольно значительное количество обстоятельств, каждое из которых может побуждать нас к применению различных (иногда даже взаимоисключающих) норм. Выбрать из множества норм единственно правильную, справедливую может только хорошее владение наукой этикой, высокий уровень нравственной культуры, которые и являются механизмом, способным нам дать точный ориентир. Именно они способны помочь нам выработать систему моральных приоритетов, являющуюся «компасом», позволяющим выявить наиболее нравственную линию поведения.

4. Воспитательная функция. Любая система воспитания – это прежде всего система нравственного воспитания (ряд ученых считает, что воспитанием является только нравственное воспитание, все остальное – просто общение). Нравственное воспитание приводит в определенную концептуально организованную систему нравственные нормы, привычки, обычаи, нравы, общепризнанные образцы поведения, переводит нравственные знания в нравственные убеждения личности, развивает способность творческой интерпретации нравственных знаний и убеждений применительно к конкретным ситуациям¹.

5. Коммуникативная функция морали. Мораль создает определенные формы человеческого общения, то, что называется этикетом. Хотя мораль не сводится исключительно к этикету, она часто слива-

¹ Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел. Екатеринбург: Изд-во Урал. юрид. ин-та МВД России, 2001. С. 32 – 33.

ется с ним, создавая основные способы взаимоотношений между людьми. В своих высших проявлениях коммуникативная функция морали выражается в том, что люди следуют главному правилу, согласно которому необходимо гуманно и уважительно относиться к любому человеку, даже если тебе никогда не воздадут за это добром.

6. Оценочная (аксиологическая) функция. Как уже указывалось выше, любой акт морали (поведенческий или духовный) определяется той или иной системой ценностей. Предметом оценки под углом «морально – аморально» или «нравственно – безнравственно» являются поступки, отношения, намерения, мотивы, моральные воззрения, личностные качества и т.д.

7. Мотивационная функция. Эта функция позволяет оценивать поступки, цели и средства с точки зрения побуждающего намерения. Мотивы или мотивации могут быть моральными и аморальными, нравственными и безнравственными, благородными и низменными, корыстными и бескорыстными и т.д.

8. Мировоззренческая функция. В этом плане мораль рассматривается как нравственные устои личности, выработанная ею система нравственных ценностей, посредующая все ее политические, религиозные, эстетические, философские и иные воззрения. Мировоззренческая функция очень близка к аксиологической, с той лишь разницей, что в данном случае она охватывает основные, так сказать, первоначальные понятия и представления человека окружающей его действительности.

Для выстраивания правильной, структурированной профессиональной культуры сотрудника ОВД необходимо выстроить профессиональное сознание сотрудника полиции, «вживляя» такие понятия, как: любовь к Родине, верность присяге и избранной профессии, служебному долгу, нравственная цельность (единство слова и дела, убеждений и поступков), соблюдение чести и служебного достоинства, справедливость, законность, неподкупность и взаимовыручка. Этот набор, по сути дела, есть важнейшие *моральные ценности* для сотрудника правоохранительных органов, без понимания которых правоохранитель является лишь механизмом полицейского государства.

Основную роль в моральном сознании занимают принципы морали. Составляя сущность моральных отношений через выражение

требований морали в общем виде, они также являются стратегией нравственного поведения. Они отличаются сравнительной устойчивостью и конкретизируются в моральных нормах. Их стабильность и жизнеспособность определяются конкретными условиями определенной социальной и профессиональной среды той или иной исторической эпохи. Моральные принципы осознаются нравственным сознанием как безусловные требования, следование которым является строго обязательным во всех жизненных ситуациях. В этом их существенное отличие от нравственных норм, отступление от которых в определенных жизненных ситуациях не только допустимо, но порой и необходимо. В рамках требований, предъявляемых к службе в правоохранительных органах, основными принципами морали являются: гуманизм, коллективизм, справедливость, патриотизм, добросовестное отношение к труду, критическая самооценка.

Один из важнейших принципов – *принцип коллективизма* – относится не только к профессиональной, но и общечеловеческой морали (противоположным принципом является индивидуализм). В нем заключается самая главная сущность взаимоотношений личности и общества. Как правило, все социальные и профессиональные интересы индивидов опосредуются личным интересом, с которым они тесно переплетены, причем разорвать эту связь обычно практически невозможно. Констатируя это обстоятельство, шотландский экономист и философ XVIII в. А.Смит разработал теорию «разумного эгоизма», где он пытался найти разумный баланс между общественными и личными интересами индивидов¹. Однако и наука, и практика отчетливо показали, что найти такой баланс раз и навсегда для всех ситуаций невозможно, и поэтому в этике были утверждены два взаимоисключающих, но достаточно абстрактных принципа: коллективизм и индивидуализм, где речь шла лишь о приоритетности того или другого начала.

Применительно к социально-политическим реалиям современности принцип коллективизма как ведущий принцип присущ социалистическому обществу, а принцип индивидуализма – обществу буржуазному. Что же касается правоохранительной служебной среды, то

¹ Гусейнов А.А., Апресян Р.Г. Этика. М.: Гардарики, 2000. С. 320.

здесь принцип коллективизма однозначно является строго обязательным для успешной организации служебной деятельности, единственно возможным для результативного противостояния криминальному миру. И хотя интересы членов служебного коллектива всегда разнообразны, эффективность работы коллектива прямо зависит от целеустремленности и единства его действий, а следовательно, прежде всего от того, насколько интересы коллектива осознаются его членами как приоритетные по сравнению с личными интересами людей, его образующих. Английская поговорка гласит: «Если ты не можешь делать то, что тебе нравится, пусть тебе нравится то, что ты делаешь». В самом прямом смысле это относится и к сочетанию личных и служебных интересов: если ты не можешь согласовать личные интересы со служебными, пусть служебные интересы станут твоим личным интересом. В противном случае тебе следует уходить из органов правоохраны и правопорядка. Принцип коллективизма включает несколько частных принципов.

1. Единство цели и воли. Единая цель сплачивает людей, организует и направляет их волю. Цели деятельности служебного коллектива определяются как задачами, которые ставит перед коллективом руководство, так и сознанием необходимости требований повседневной службы. И если первый фактор носит, в основном, внешний, строго императивный характер, то второй фактор в немалой степени определяется нравственно-психологическим климатом коллектива и нравственной воспитанностью его членов.

2. Сотрудничество и взаимопомощь. Это одно из главнейших условий принципа коллективизма. В коллективах правоохранительных органов эта сторона коллективизма проявляется особенно действенно. «Сам погибай, а товарища выручай» – не простой лозунг, но коренной принцип служебного взаимодействия в органах, получивший неоднократное подтверждение на практике. Однако это сочетается с принципиальностью и не имеет ничего общего с круговой порукой, покровительством недобросовестных работников, лодырей, прогульщиков. В противном случае появляются основания говорить о нравственной деформации коллектива, о его «заболевании» и о необходимости его срочного «лечения».

3. Демократизм. Даже в таких жестко нормативно организованных структурах, как правоохранительные органы, существует немало аспектов службы, которые определяются коллективным решением. И чем более сплоченным и морально сознательным является тот или иной коллектив, тем более возникает предпосылок у руководства для делегирования властных полномочий при принятии решений самим членам служебного коллектива, для перехода от командно-административных отношений к отношениям делового сотрудничества, базирующегося на общем интересе и общей ответственности за успешное решение служебных задач.

4. Дисциплина. В нравственно зрелом коллективе дисциплина является не тяжелым бременем, но осознанной необходимостью. Сознательное исполнение дисциплинарных требований обеспечивает требуемую результативность служебной деятельности, и именно в таком коллективе всякое нарушение дисциплины воспринимается его членами как помеха, как препятствие на пути реализации общих служебных целей и интересов, и именно в таком коллективе воздействие его членов на «воспитание» нарушителя оказывается эффективнее самых жестких дисциплинарных санкций руководства.

Принцип гуманизма. Этот нравственный принцип в обыденном понимании означает человечность, любовь к людям, защиту человеческого достоинства, права людей на счастье и полноценную возможность для саморазвития. Гуманизм – требование современной эпохи, ее ведущий принцип, в частности, пронизывающий все отрасли права и определяющий все нормы морали. Применительно к правоохранительной деятельности гуманизм лежит в основе всей системы нравственно-правовых отношений между сотрудниками правоохранительных органов и гражданами.

Гуманистическая сторона правоохранительной службы отражается в самой сущности правоохранительной деятельности, согласно ст.2 Конституции Российской Федерации, и реализуется в охране и защите прав и свобод человека и гражданина. Кроме того, уважение к человеку как гражданину, как к наивысшей ценности государства, уважение его конституционных прав и свобод, готовность в любой ситуации встать на их защиту, реализация социальной стабильности,

охрана общественного порядка в стране, собственности, законных интересов граждан, предприятий, организаций и учреждений от преступных посягательств и иных антиобщественных действий является ядром профессиональной морали сотрудника полиции. Требования принципа гуманизма являются не только сутью профессиональной морали, но и служебным долгом, который обязывает сотрудников правоохранительных органов быстро и своевременно реагировать на все недостойные поступки и тем более правонарушения. Невыполнение этих требований осуждается как законом, так и общественным мнением. Таким образом, гуманизм деятельности правоохранительных органов проявляется в том, что она направлена на борьбу со злом и защиту интересов всего общества и каждой личности в отдельности от нарушений норм права и морали и тем самым обеспечивает условия для счастья и всестороннего развития человека как высшей социальной ценности.

Гуманистическое направление профессиональной деятельности правоохранителей раскрывает и такой немаловажный аспект, как профилактика, пресечение правонарушений и преступлений, реализующийся в рамках охраны общественного порядка и безопасности граждан, бесед, активной работы со СМИ и общественными организациями. Используя различные средства предостережения и убеждения, работники органов раскрывают населению гуманистическое, общественно необходимое содержание норм нашей морали и права, недопустимость аморального, антиобщественного и тем более преступного поведения, наносящего огромный и непоправимый ущерб обществу, людям и самому нарушителю, способствуют осознанию каждым лицом моральной и правовой ответственности за совершенные им аморальные и противоправные поступки. Если меры убеждения оказываются недостаточными, государство прибегает к принуждению. Однако и здесь проявляется гуманистичность: с одной стороны, абсолютное большинство граждан оказываются социально защищенными, а с другой – этим останавливаются те граждане, которые становятся на путь преступных деяний и не в состоянии самостоятельно сойти с этого пути.

Единство принципов справедливости и законности. Важнейшим принципом профессиональной морали сотрудников ОВД являлся и

является на сегодняшний день принцип справедливости. Изначально под справедливостью понималась «кровная месть», здесь реализовывался так называемый принцип талиона – «око за око, зуб за зуб». В современном обществе, как мы прекрасно понимаем, принцип, основанный на мести, реализован быть не может, иначе говоря, мы получаем общество беззубых слепцов (М. Ганди). Современная справедливость – юридическая справедливость. Она охватывает практически все сферы человеческой деятельности и человеческих отношений, и прежде всего права и политики. Как способ моральной регуляции принцип справедливости обязывает учитывать все аспекты деятельности индивидов, т.е. их социальное положение, заслуги, возрастные и физические возможности, и устанавливать соответствие между практической деятельностью индивидов и их социальным (и служебным) положением, между заслугами людей и их общественным признанием, между деянием и воздаянием, трудом и вознаграждением, правами и обязанностями, преступлением и наказанием и т.д. Несоответствие в этих отношениях воспринимается как несправедливость. Сотрудники органов, обладающие достаточным служебным опытом, прекрасно знают, что не наказание воспринимается преступниками болезненно, а несправедливость (в том числе и прямой обман как один из ее видов).

Справедливость регулирует все сферы общественной жизнедеятельности, но наиболее зримое воплощение она получает в правовой системе, поскольку именно она регулирует наиболее важные звенья общественной жизни. Праву принадлежит главенствующая роль в пресечении различного рода нарушений справедливости: преступного обогащения, протекционизма, незаслуженной привилегированности и пр. Принцип справедливости предусматривает обеспечение социальных гарантий: охрану здоровья, право на получение образования, жилья, пенсии в старости и при получении инвалидности и т.д. Соответствие между целями и средствами, необходимыми для их достижения, – одно из важнейших проявлений *принципа справедливости*.

В качестве реализации целей права выступают санкции, предусмотренные правовыми актами. Применение их всегда сопряжено с ущемлением интересов личности, с претерпеванием ею определенных

лишений, поэтому здесь принцип справедливости должен выдерживаться особенно четко. Важнейшие требования принципа справедливости, предъявляемые к санкциям, состоят в следующем:

- санкции применяются к реальным нарушителям норм закона;
- обеспечение восстановления ограниченных прав и свобод после законной реализации решения суда или должностного лица в объеме, определенном законом;
- ответственность, предусмотренная санкциями, должна быть пропорциональна совершенному деянию (человек, гражданин должен ответить только за то, что он совершил);
- объективность судебного решения, индивидуальный подход к рассмотрению каждого дела с учетом всех обстоятельств;
- за один и тот же проступок никто не должен отвечать дважды.

Все вышеуказанные принципы для сотрудников правоохранительных органов являются их профессиональным требованием, их правовой нормой, содержательной частью их профессиональной культуры. На практике эти принципы конкретизируются, приобретая в каждом коллективе применительно к особенностям службы тех или иных подразделений специфический характер, имеющий для членов служебного коллектива императивное значение.

Немаловажную роль в процессе формирования профессиональных взглядов, личности сотрудника ОВД как основы профессиональной культуры играет профессионально-нравственное воспитание. *Профессионально-нравственное* воспитание – одна из форм воспроизводства, наследования нравственности, выражающая потребность общества сознательно влиять на процесс, являющийся предельно индивидуализированным и в целом протекающим стихийно¹.

Сложность переноса общей идеи воспитания и конкретные педагогические рекомендации и глубоко осознаваемые действия, в ходе которых достигался бы заранее планируемый нравственный результат, свидетельствует об условности данного понятия. Попытки понять нравственное воспитание как некоторое особое направление наряду с физическим, эстетическим, правовым, гражданским и другими вида-

¹ Педагогический энциклопедический словарь. М., 2009. С. 171.

ми воспитания рано или поздно наталкиваются на ряд неразрешимых трудностей, и прежде всего это касается участников этого процесса. Если предположить, что применительно к нравственному воспитанию индивид должен выделяться среди остальных людей своими моральными качествами, то одна из отличительных особенностей подлинно нравственного человека состоит в осознании им собственного несовершенства, чувства недовольства собой, в результате чего он не может быть безупречным при выполнении роли воспитателя нравственности. Если же человек рассматривает себя достойным такой роли, то это как раз доказывает, что он менее всего к ней пригоден.

При этом возникает следующий парадокс: тот, кто имеет основание преподавать уроки нравственности (именно потому, что обладает необходимыми моральными качествами), никогда воспитателем морали не станет, а тому, кто охотно стремится выполнять подобные обязанности по собственному желанию, никогда нельзя доверить подобную роль.

Противоречивы представления не только о субъекте, но и об объекте нравственного воспитания. В любом воспитательном процессе воспитатели, обучая воспитуемых, передают им свой опыт, знания, умения и навыки. Однако нравственность не может быть усвоена чисто внешним образом, она основывается на личностной автономии, поскольку нравственный закон, в отличие от всех других предписаний, является законом самой личности. Сократ видел выход из этих противоречий в том, чтобы толковать нравственное воспитание как своеобразное «повивальное» искусство¹.

Воспитанию как любой рациональной деятельности присуще также различие между конечным результатом (целью) и ведущими к нему промежуточными действиями (средствами). При этом средства получают оправдание только во взаимодействии с данной целью (например, физическое воспитание требует ежедневных, систематических упражнений). Однако нравственное воспитание не укладывается в логику целенаправленной деятельности, поскольку нравственность не является обычной целью, которую можно достичь в определенный

¹ История философий / под ред. Г.Ф. Александрова и др. Т. I: Философия античного и феодального общества. М., 2000. С. 23.

отрезок времени с помощью конкретных средств. Ее, скорее, можно назвать конечной, высшей целью, или целью целей, которая делает возможным существование всех прочих целей и находится не столько впереди, сколько в основании самого человеческого бытия. Точнее, нравственность не цель, а идеал – высший моральный образец для подражания¹.

Вместе с тем возникает еще одно противоречие: если нравственное воспитание – рационально организованная деятельность, то в ходе этой деятельности нравственность из идеальной цели должна превратиться в реальную. Однако если нравственность выступает в качестве идеальной цели, то усилия по ее дальнейшему преобразованию лишаются смысла, поскольку существование в форме идеала и есть способ ее реального существования. Отсутствие же в обществе лиц и учреждений, профессионально занятых нравственным воспитанием, исключительно важно для понимания механизмов воспроизводства нравственности среди людей. По мысли древнегреческого философа Протагора, в особых учителях добродетели нет нужды, поскольку все учителя (математики, музыки, права и др.) обучают добродетели². По сути дела, «воспитательную» функцию в ОВД осуществляют непосредственные руководители, наставники, коллеги, наставляя своих подчиненных, коллег и сослуживцев на правильные в их понимании действия, решения, поступки. Минусом такого положения является то, что не всегда в их «правильном» понимании дела скрывается эта нравственная правильность, что в конечном итоге приводит к печальным последствиям. «Неправильно» сформированная личность правоохранителя становится проблемой не только ОВД, а всего общества. Однако следует отметить, что нравственности специально обучить не получится, если личность изначально «заряжена» нравственно-извращенным наполнением. На выходе мы получим деформированное понимание профессиональной культуры.

Социальные институты (семья, школа, служебный коллектив, прокуратура, полиция, суд и т.д.) наряду со своим прямым назначением также оказывают и нравственное воздействие на личность. Процесс

¹ Педагогический энциклопедический словарь. М., 2009. С. 171.

² Гусейнов А., Иррлитц Г. Краткая история этики. М., 2005. С. 34.

воспроизводства нравственности вписан во все многообразие социальной деятельности. В целом он протекает стихийно и поддается направленному воздействию и сознательному контролю главным образом в форме самовоспитания, самосовершенствования и саморазвития¹.

Человек может влиять на собственное нравственное развитие через культивирование определенных поступков, поведения, концентрируясь на собственных нравственных чертах характера или чертах характера субъекта, которого он идеализирует. Каковы поступки, говорил Аристотель, таковы и нравственные качества человека. Равномерно распределяя блага при обмене между людьми, человек учится быть справедливым, проявляя отвагу в условиях опасности, в конечном счете обретает тождественность. Вместе с тем именно через поступки он оказывает влияние на других людей. «Моральное воспитание начинается там, где перестают пользоваться словами»², оно осуществляется через силу собственного примера. Так воспитуемый становится воспитателем. Воспитывая себя, человек одновременно воспитывает других. Нравственное воспитание может приобретать и противоположные формы: морализаторство, моральный террор (стремление насильно ошастливить человека путем навязывания ему посредством жесткой регламентации определенных правил, форм поведения, при этом нравственные предписания выступают как средство подавления и унижения личности, это очень часто встречается в ОВД).

Термин «нравственное воспитание сотрудника ОВД» употребляется в значении обучения нормам профессионального приличия. В данном случае акцентируется внимание на принятых в данной культуре формах поведения индивида в различных ситуациях: от поведения на совещаниях, беседах с гражданами до субординации и почитания старших товарищей, и ветеранов. Нравственные предписания приучают сотрудника как бы наблюдать за собой со стороны и, критикуя себя, вырабатывать уважение к себе и другим. Было бы большой ошибкой отрывать этику от этикета, недооценивать его роль. Однако приличное, достойное поведение и хорошие манеры, именуемые воспитанностью, культурностью на службе и в быту, еще нельзя

¹ Педагогический энциклопедический словарь. М., 2009. С. 171.

² Швейцер А. Культура и этика / общ. ред. проф. В.А. Карпушина. М., 1973. С. 45.

назвать профессиональной культурой. Однако воспитанность и культурность – важнейшие ее составляющие¹.

Таким образом, профессиональная этика, как основной элемент профессиональной культуры сотрудников ОВД является одним из основополагающих начал правоохранительной деятельности, включающий в себя: деонтологическое начало, моральное сознание (нравственные отношения), основные принципы профессиональной морали (коллективизм, гуманизм, патриотизм, справедливость, добросовестность т.д.), профессионально-нравственное воспитание. Наиболее полно моральные нормы службы усваиваются в процессе профессионального воспитания, но, с другой стороны, меры по реальному изменению, оздоровлению нравственной жизни должны включать меры организационно-практического характера, направленные на изменение реальных условий жизнедеятельности людей, развитие демократических начал в обществе². Профессиональную этику сотрудников ОВД, как основной элемент профессиональной культуры правоохранителя, можно определить, как учение о специфике проявления общих нравственных норм в условиях наиболее эффективного решения служебных задач по защите прав человека на жизнь, свободу, имущество; отношении к человеку как к высшей ценности; ответственности перед обществом и государством согласно социальной справедливости и служебному долгу.

¹ Педагогический энциклопедический словарь. М., 2009. С. 171.

² О нравственных характеристиках всех российских реформ см., например: Цыбулевская О.И. Нравственные основания современного российского права / под ред. И.И. Матузова. Саратов, 2004. С. 48 – 49.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение этики как науки и учебной дисциплины.
2. Поясните суть предмета этики. Соотнесите предмет общей и профессиональной этики.
3. Проявление нравственности согласно Г.В.Ф. Гегелю.
4. Профессиональная мораль. Сфера ее проявления и содержание.
5. Решением каких задач реализуется одна из форм становления профессиональной культуры сотрудника ОВД?
6. Деонтологические нормы службы в ОВД. Их содержание.
7. Уровни нравственной (профессиональной) культуры сотрудника ОВД.
8. Нравственные отношения в структуре профессиональной культуры сотрудника полиции.
9. Моральное сознание как идеальная сторона морали правоохранителя.
10. Уровни морального сознания сотрудника полиции.
11. Назовите функции морали. Какова ее структура?
12. Принципы морали в правоохранительной деятельности.
13. Раскройте содержание принципов профессиональной этики.
14. В чем отличие нравственного воспитания от других видов воспитательной деятельности? В чем сложность обучения правоохранительной нравственности?

Тестовые задания на проверку остаточных знаний с вариантами ответов см. в Приложении 1.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. : ред. от 30.12.2008 // СЗ РФ. – 2009. – № 4. – Ст. 445.
2. О полиции : Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 7. – Ст. 900.
3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 30 (ч. 1). – Ст. 4595.
4. О безопасности : Федеральный закон от 28 декабря 2010 г. № 390-ФЗ // СЗ РФ. – 2011. – № 1. – Ст. 2.
5. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации : указ Президента Российской Федерации от 14 октября 2012 г. № 1377 // Российская газета. – 2012. – № 5933.
6. О некоторых вопросах применения мер поощрения и наложения дисциплинарных взысканий в органах внутренних дел Российской Федерации : приказ МВД России от 6 мая 2013 г. № 241 // Российская газета. – 2013. – № 6133.
7. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. // Официальные документы в образовании. – 2011. – № 36.
8. Алиева, С.В. Профессиональная культура государственных и муниципальных служащих : состояние и условия инновационной трансформации : автореф. дис. ... докт. соц. наук / С.В. Алиева. – Ростов-на-Дону, 2007. – 47 с.
9. Амино, И.И. Профессиональная этика и служебный этикет / И.И. Аминов, А.В. Щеглов. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 271 с.
10. Артановский, С.Н. Понятие культуры в истории европейской мысли / С.Н. Артановский // Аналитика культурологии. – 2012. – № 24. – С. 33 – 40.
11. Букреев, В.И. Этика права : от истоков этики права к мировоззрению / В. И. Букреев, И. Н. Римская. – М., 1998. – 336 с.
12. Аверина, О.Р. Этика и культура управления / О.Р. Аверина. – Хабаровск, 1999. – 194 с.
13. Аминов, И.И. Юридическая психология / И.И. Аминов. – М., 2007. – 415 с.

14. Аминов, И.И. Юридическая этика / И.И. Аминов и др. – М., 2010. – 240 с.
15. Аттватер, И.Я. Вас слушаю : советы руководителю, как правильно слушать собеседника / И.Я. Аттватер. – М., 1984. – 111 с.
16. Более половины россиян доверяют полиции – данные соцопросов [Электронный ресурс]. URL : [http : // www.cureca.unn.ru](http://www.cureca.unn.ru).
17. Гегель, Г.Ф. Философия права / пер. Б.Г. Столпнера, М.И. Левиной. – М. : Мысль, 1990. – С. 343.
18. Гришин, А.А. Служебный этикет сотрудников органов внутренних дел : учеб. пособие / А.А.Гришин, С.С. Пылев, Н.В. Румянцев, А.В. Щеглов ; под. ред. проф. С.С. Пылева. – М., 2009. – 256 с.
19. Гусейнов, А.А. Золотое правило нравственности / А.А.Гусейнов. – М., 1982. – 208 с.
20. Гусейнов, А.А. Этика (Краткий философский обзор истории этики) / А.А. Гусейнов // Вопросы философии. – 1999. – № 8. – С. 35 – 47.
21. Гусейнов, А.А. Этика / А.А. Гусейнов, Е.В. Дубко. – М. : Эксмо-Пресс, 2010. – 496 с.
22. Гусейнов, А.А. Этика / А.А. Гусейнов, Р.Г. Апресян. – М. : Гардарики, 2000. – 472 с.
23. Гуценко, К.Ф. Правоохранительные органы / К.Ф. Гуценко, М.А. Ковалев. – М., 2005. – 440 с.
24. Дворянкина, Т.С. Уважение чести и достоинства личности как нравственная основа судебного разбирательства : монография / Т.С. Дворянкина. – М., 2007. – 117 с.
25. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – М. – 1991. – 576 с.
26. Евельким, Г.М. Культура как аспект профессиональной готовности личности / Г.М. Евельким // Личность. Культура. Общество. – 2004. – Вып. 4 (24). – С. 262 – 263.
27. История философий / под ред. Г.Ф. Александрова и др. – Т. I : Философия античного и феодального общества. – М., 2000. – 472 с.
28. Карамельский, Р.В. Социальное самочувствие курсантов вузов системы МВД как фактор, определяющий профессиональную адаптацию и закрепление последних в ОВД / Р.В. Карамельский // Научный конгресс социологов, сборник работ. – Екатеринбург, 2016. – С. 105 – 111.

29. Кикоть, В.Я. Профессиональная этика и служебный этикет / В.Я. Кикоть, И.И. Аминов, А.А. Грищин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2015. – 559 с.
30. Кикоть, В.Я. Прикладная юридическая педагогика в органах внутренних дел / В.Я. Кикоть, А.М. Столяренко. – М., 2008. – 895 с.
31. Кикоть, В.Я. Профессиональная этика и служебный этикет / В.Я. Кикоть. – М., 2013. – 559 с.
32. Кони, А.Ф. Нравственные начала в уголовном процессе / А.Ф. Кони // Соч. : в 8 т. – М., 1967. – 528 с.
33. Кравченко А.И. Культурология / А.И. Кравченко. – М. : Акад. проект, 2001. – 324 с.
34. Козловская, Л.В. Информационная культура / Л.В. Козловская, И.А. Ковалевич. – Красноярск. – 2012. – 343 с.
35. Кузин, Ф.А. Культура делового общения / Ф.А. Кузин. – М., 2006. – 320 с.
36. Левчук, З.С. Нравственная культура личности: сущностные характеристики и факторы развития / З.С. Левчук // Идеологические аспекты военной безопасности. – Минск, 2010. – № 1. – С. 11.
37. Мильнер-Иринин, Я.А. Этика, принципы истинной человечности / Я.А. Мильнер-Иринин. – М., 1999. – 520 с.
38. Миллс, Ч. Профессиональная идеология социопатологов / Ч. Миллс ; пер. с англ. А.М. Корбута // Социологический журнал. – 2013. – № 1. – С. 20.
39. Минцберг, Г. Структура в кулаке : создание эффективной организации / Г. Минцберг. – Prentice Hall, 1983. – 544 с.
40. Модель, И.М. Профессиональная культура политика (методологические проблемы) : автореф. дис. ... докт. полит. наук / И.М. Модель. – Екатеринбург, 1994. – 47 с.
41. Модель, И.М. Профессиональная культура предпринимателя / И.М. Модель, Б.С. Модель // Социологические исследования. – 1997. – № 10. – С. 8 – 16.
42. Нарский, И.С. Иммануил Кант / И.С. Нарский. – М. : Мысль, 1976. – 208 с.
43. Организация воспитательной работы с личным составом органов внутренних дел. – М. : ДГСК МВД России, 2012.
44. Организация работы по укреплению служебной дисциплины и законности в органах внутренних дел, противодействию коррупции: курс лекций. – М. : ДГСК МВД России, 2012.
45. Обеспечение прав человека и гражданина в деятельности органов внутренних дел : курс лекций. – М. : ДГСК МВД России, 2012.

46. Романов П. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы / П. Романов, Е. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. – 2014. – № 10. – С. 61 –69.

47. Саблин, М.Т. Взыскание долгов : от профилактики до принуждения : практ. пособие для практикующих юристов / М.Т.Саблин. – 2-е изд., испр. и доп. – М., 2013. – 150 с.

48. Сорокин, П. Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп : общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет / П. Сорокин. – М. : Наука, 1994. – 560 с.

49. Сухомлинский, В.А. Стать человеком (Воспитание элементарной моральной культуры). Афоризмы / В.А. Сухомлинский // Новый мир. – 1974. – № 3. – С. 176 – 187.

50. Учебно-методические материалы по организации профилактики коррупции в органах внутренних дел : сборник / под общ. ред. В.Л. Кубышко. – М. : ДГСК МВД России, 2012.

51. Хьюз, Э.Ч. Профессии. Антропология профессий : границы занятости в эпоху нестабильности / Э.Ч. Хьюз ; под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой – М. : Вариант, ЦСПГИ, 2012. – 236 с.

52. Швейцер, А. Культура и этика /А. Швейцер ; общ. ред. проф. В.А. Карпугина. – М., 1973. – 337 с.

53. Человек и общество : Культурология : словарь-справочник. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 500 с.

54. Щеглов, А.В. Профессиональная этика и служебный этикет / А.В. Щеглов, В.В. Горохова, Г.М. Реуцкая. – М. : МосУ МВД России, 2011. – 95 с.

55. Эриашвили, И.Д. Профессиональная этика российского полицейского / И.Д. Эриашвили // Вестник Московского университета МВД России. – 2012. – № I. – С. 48 – 52.

56. Энгельс, Ф. Анти-Дюринг. Сочинения. Том XIV / Ф.Энгельс. – Москва, 1930. – 237 с.

57. Элиот, Т.С. Заметки к определению культуры / Т.С. Элиот // Антология культурологической мысли. – М., 1996. – 352 с.

58. Ярская-Смирнова Е.Р. Профессиональная культура : опыт социологической рефлексии / Е.Р. Ярская-Смирнова. – М., 2014. – 148 с.

59. Abbot, A. The Sociology of Work and Occupation / A. Abbot // Annual Review of Sociology. – 1993. – Vol. 19. – P. 187 – 209.

60. Larson, M. The Rise of Professionalism : a Sociological Analysis / M. Larson. – Berkeley, London : University of California Press, 1977. – 322 p.

61. Lave, J.E. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation / J. Lave, E. Wenger. – Cambridge University Press, 1991. – P. 59 – 87.
62. Margerison, C.J. Team Management Wheel / C.J. Margerison, D. McCann // International Journal of Career Management. – 1990. Vol. 2. – No 1. – P. 23 – 31.
63. Marsh, G. The community of circumstance – a tale of three cities : community participation in St Kilda, Knox, and Lewisham / G. Marsh. – In : Chekki DA // Research in community sociology. – Vol. 9. Varieties of community sociology. – Greenwich, CT : Jai Press, 1999. – P. 64 – 87.
64. Mills, C.W. The professional ideology of social pathologists / C.W. Mills // American Journal of Sociology. – 1943. – Vol. 49. – No. 2. – P. 165 – 180.
65. Parsons, T. The Professions and Social Structure / T. Parsons // Parsons T. essays in Sociological Theory (Revised Edition). – New York The Free Press, 1966. – P. 34 – 46.
66. Schuppe, Wilhelm. Grundziige der Ethik und Rechtsphilosophie / W. Schuppe. – Saarbrücken : VDM, Muller, 2007. – 434 p.
67. Wenger, E. Communities of Practice : Learning, Meaning, and Identity / E. Wenger. – Cambridge University Press, 1998. – 318 p.
68. Wilensky, H.L. The professionalization of everyone? / H.L. Wilensky // American Journal of Sociology, 1964. – Vol. 70. – № 2. – P. 137 – 158.

Приложение 1

Тестовые задания для проверки остаточных знаний

1. С точки зрения соотношения духовного и практического в понятии «культура» выделяются следующие уровни:

- а) теоретический или рациональный
- б) чувственно-психологический
- в) деятельностный
- г) профессиональный

2. В первоначальное значение понятия «культура» вкладывалось:

- а) ручной труд
- б) разум
- в) воля
- г) настойчивость

3. В римской античности Цицерон и Гораций наделили понятие «культура» новым значением – «cultura animi», что означало:

- а) ручной труд
- б) возделывание земли
- в) совершенствование души
- г) воспитанность

4. Понятие «профессиональная культура» возможно рассматривать в двух аспектах:

- а) как комплексное понятие
- б) в рамках определенной профессии
- в) вне профессии
- г) как случайный феномен

5. В рамках профессии профессиональная культура работника подразумевает ценностно-символическую систему, которая включает в себя:

- а) символы, традиции (обряды), определенные знания,
- б) умения, навыки
- в) духовную направленность
- г) воспитанность

6. Автором работы «Протестантская этика и дух капитализма» является:

- а) К. Маркс
- б) Э. Дюркгейм
- в) О. Конт
- г) М. Вебер

7. Что означает понятие «индоктринация»?

- а) профессионализм
- б) насильственное навязывание целей
- в) легитимность профессии
- г) отчужденность

8. Аналогом понятия «профессиональная культура» в зарубежных исследованиях является «community of practice», что означает:

- а) сообщества по роду деятельности
- б) коммунистические сообщества
- в) сообщества практики
- г) группа однородных лиц

9. Аналогом понятия «профессиональная культура» в зарубежных исследованиях является «community of circumstance», что означает:

- а) сообщество единомышленников
- б) целевое сообщество
- в) сообщество обстоятельств
- г) профессиональное сообщество

10. Структура профессиональной культуры, с точки зрения И.М. Моделя, включает себя две основные стороны:

- а) профессиональную
- б) ментальную (духовную)
- в) дилетантскую
- г) праксеологическую

11. В роли профессиональных барьеров косвенно выступают своего рода социально-профессиональные эксклюзии:

- а) способности
- б) практика
- в) лицензия
- г) стандарты

12. К формам реализации институциональности профессиональной этики правоохранителей можно отнести:

- а) внутреннее желание
- б) внешнее давление
- в) формирование самосознания
- г) профессиональные требования к кандидатам

13. В рамках социально-антропологической методологии профессиональная культура сотрудников правоохранительных органов может рассматриваться как:

- а) нормативно-правовые элементы,
- б) ценностно-символические и поведенческие элементы
- в) усердность, успешность, усидчивость
- г) общие моральные ценности

14. Что изучает этическая аксиология?

- а) проблемы долга и должного
- б) мораль того или иного общества в историческом аспекте
- в) генеалогию
- г) проблемы добра и зла

15. Предметом изучения деонтологии как раздела этики является:

- а) проблемы долга и должного
- б) мораль того или иного общества в историческом аспекте
- в) генеалогия
- г) проблемы добра и зла

16. Особенности профессиональной этики сотрудника правоохранительных органов определяются основной сущностью их деятельности, определенной ст. ?? Конституции Российской Федерации: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства».

- а) 5
- б) 10
- в) 3
- г) 2

17. Профессиональная деонтология – это:

- а) часть профессиональной этики
- б) личное желание сотрудника
- в) предписания службы
- г) неписанные свод правил

18. Совокупность нравственных качеств образует:

- а) нравственную (профессиональную) культуру сотрудника
- б) барьер взаимодействия с коллегами
- в) барьер взаимодействия с гражданами
- г) ничего не образует

19. Низкий уровень нравственной (профессиональной) культуры сотрудника ОВД характеризуется:

- а) частичной сформированностью компонентов нравственной культуры, хорошо усвоенными этическими знаниями, не являющимися, однако, всегда руководством к действию
- б) сформированностью всех компонентов в их единстве и взаимодействии, глубокими этическими знаниями в тесном единстве с богатством нравственных чувств и практическим действием
- в) несформированностью отдельных компонентов, поверхностными этическими знаниями, недисциплинированным поведением, относительно низкими моральными качествами
- г) является переходным фактором к более высокому уровню

20. _____ – это понятие, используемое в этике для выявления смысла, присущего всем другим видам деятельности. Оно выражает общественную значимость любой деятельности.

- а) нравственная позиция
- б) нравственная сторона
- в) нравственная деятельность
- г) нравственные отношения

21. Складываясь в процессе нравственной деятельности, они существуют в виде совокупности определенных зависимостей и связей, являются условием, через которое осуществляется эта деятельность:

- а) нравственная позиция
- б) нравственная сторона
- в) нравственная деятельность
- г) нравственные отношения

22. Идеальную сторону морали составляет:

- а) моральное подсознание
- б) аморальное поведение
- в) моральное сознание
- г) кодекс чести

23. Эмоционально-чувственный уровень морального сознания включает в себя

- а) разнообразие чувств и эмоций
- б) моральные переживания
- в) эмоциональную тупость
- г) совокупность нравственных чувств и переживаний

24. Моральное сознание состоит из:

- а) общественного
- б) осознанного
- в) подсознательного
- г) индивидуального

25. Общественное моральное сознание включает в себя:

- а) мотивы, чувства, убеждения
- б) идеалы, запреты
- в) нормы, кодексы
- г) эмоции, мысли личности

26. Основными принципами морали сотрудника ОВД являются:

- а) гуманизм
- б) абсентеизм
- в) нигилизм
- г) коллективизм
- д) справедливость
- е) патриотизм

27. Теорию «разумного эгоизма» разработал:

- а) В.Дильтей
- б) К.Маркс
- в) А.Смит
- г) К.Ясперс

28. _____ одна из форм воспроизводства, наследования нравственности, выражающая потребность общества сознательно влиять на процесс, являющийся предельно индивидуализированным и в целом протекающим стихийно.

- а) Профессионально-нравственное развитие
- б) Профессионально-нравственное воспитание
- в) Профессионально-нравственное модифицирование
- г) Профессионально-нравственное становление

29. Философ, который толковал нравственное воспитание как своеобразное «повивальное» искусство:

- а) Аристотель
- б) Диоген
- в) Протагор
- г) Сократ

30. Высшим нравственным смыслом служебной деятельности сотрудника ОВД является:

- а) защита человека, его жизни и здоровья, чести и личного достоинства, неотъемлемых прав и свобод
- б) защита закона, государства от посягательств преступных элементов
- в) защита руководящего состава государства от деструктивного воздействия преступных элементов
- г) защита государства от посягательств иностранных шпионов

31. Общественно значимая цель, которой подчинена профессиональная мораль сотрудников ОВД, закреплена в:

- а) ФЗ "О полиции"
- б) Конституции РФ
- в) Типовом кодексе профессиональной этики государственного служащего и муниципального служащего РФ
- г) Внутренних приказах и распоряжениях непосредственного начальника

32. Профессиональный долг - это:

- а) обязанность сотрудника полиции следовать требованиям законодательства, защита чести, здоровья, прав и свобод человека и гражданина
- б) исполнение служебных обязанностей

в) знание нормативно-правовой базы профессиональной деятельности

г) принятие присяги

33. Гражданский долг – это:

а) осознание человеком необходимости (полезности) выполнения общественно-полезного действия

б) обязанность перед обществом неукоснительно следовать нормам морали

в) обязанность перед обществом неукоснительно следовать нормам закона

г) собственное желание гражданина

34. К предписывающим нормам профессиональной этики сотрудника ОВД относят:

а) контроль своего поведения, чувств и эмоций

б) вести себя с чувством собственного достоинства

в) проявлять пренебрежительное отношение к людям с низким социальным статусом

г) проявлять личный интерес к социально успешным гражданам

35. Возникновение профессиональной этики было обусловлено:

а) необходимостью регулировать общественные отношения

б) теоретическими научными исследованиями

в) общественным разделением труда, возникновением профессий и развитием производственных отношений

г) стремлением представителей конкретных профессий к совершенствованию своей деятельности

36. Конечно же, Вы помните фильм "Место встречи изменить нельзя". Герои фильма Жеглов и Шарапов задерживают вора-карманника, и для того, чтобы арестовать его, Жеглов незаметно подбрасывает ему в карман кошелек. Шарапов полагает, что так поступать нельзя. Жеглов – наоборот, что преступника можно обезвредить любым способом. Какое из следующих суждений по поводу произошедшего верно с точки зрения профессиональной этики?

а) Прав Шарапов, так как деятельность полиции должна быть подчинена исключительно закону.

б) Прав Жеглов, так как цель всегда оправдывает средства.

в) Это допустимо, если преступник ведет себя нагло и вызывающе по отношению к сотруднику полиции.

г) Так можно поступать, если речь идет о преступнике, посягающем на жизнь и здоровье человека.

37. К нравственным принципам службы в ОВД относятся:

а) гуманизм

б) законность

в) исполнительность

г) карьеризм

д) объективность

38. Этикет – это:

а) общепринятые правила поведения человека в обществе

б) законодательно оформленный кодекс

в) узкогрупповые правила поведения в профессиональной сфере

г) требования трудового законодательства

39. Служебный этикет – это:

а) совокупность правил поведения в служебном коллективе

б) правила поведения за столом

в) правила поведения при общении с незнакомыми людьми

г) правила поведения дома и в быту

40. Повседневное служебное общение сотрудника ОВД – это:

а) беседы, встречи, переговоры

б) отношение со спецконтингентом

в) поведение во время эксгумации тела

г) присутствие на брифингах и дипломатических приемах

41. Первым должен протянуть руку для приветствия через рукопожатие:

а) старший по возрасту более младшему

б) младший по возрасту более старшему

в) подчиненный начальнику

г) начальник подчиненному

42. Выделите основной источник профессиональной морали сотрудников ОВД:

а) приказы непосредственного начальника.

- б) личные интересы сотрудника полиции
- в) Конституция РФ и другие законы.
- г) традиции отечественной культуры.

43. Разрешается ли проявлять раздражение при общении с гражданами?

- а) разрешается, если гражданин провоцирует сотрудника
- б) не разрешается ни при каких обстоятельствах
- в) разрешается при работе с особо опасными преступниками
- г) не разрешается если гражданин предупредил, что будет жаловаться руководству

44. Каким специальным нормативным правовым актом регулируется профессиональная этика сотрудника полиции?

- а) Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ от 24.12.2008 № 1138
- б) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих от 23.10.2010 пр. № 12
- в) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих от 23.12.2010 пр. № 21
- г) Указ Президента РФ о Дисциплинарном уставе ОВД № 1331 от 14.10.2012

45. Каким нормативным правовым актом регламентируется порядок наложения и исполнения дисциплинарных взысканий?

- а) Кодекс профессиональной этики сотрудника ОВД РФ от 24.12.2008 №1138
- б) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих от 23.10.2010 пр. № 12
- в) Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих от 23.12.2010 пр. № 21
- г) Указ Президента РФ о Дисциплинарном уставе ОВД № 1377 от 14.10.2012

46. Допускается ли употребление в речи сотрудника полиции жаргонных выражений и нецензурной брани?

- а) да, если данный факт происходит во внеслужебное время
- б) да, допускается
- в) нет, не допускается ни в какой форме
- г) да, если данный факт происходит при общении со спецконтингентом

47. Термин “этика” появился в:

- а) античности
- б) средние века
- в) эпоху Возрождения
- г) эпоху Нового времени

48. Преобразования в области этикета в России начал:

- а) Петр I
- б) Иван IV
- в) Екатерина I
- г) Александр I

49. Функции морали:

- а) альтернативная
- б) индивидуальная
- в) познавательная
- г) регулятивная

50. Кодекс профессиональной этики сотрудников ОВД был утвержден:

- а) приказом МВД России от 24.12.2008 № 1138
- б) приказом МВД России от 27.09.2009 № 5794
- в) приказом МВД России от 17.12.2007 № 1130
- г) приказом МВД России от 20.02.2008 № 777

51. Предметом этики является:

- а) нормы
- б) обычаи
- в) мораль
- г) право

52. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих РФ и муниципальных служащих был одобрен:

- а) 23.10 2010 пр. № 21
- б) 23.12 2010 пр. № 21
- в) 17.12.2007 № 1130
- г) 24.12.2008 № 1138

53. Стержнем в формировании нравственных установок у сотрудников правоохранительных структур, т.е. перевод моральных требований общества, нравственных принципов во внутренние установки, личные убеждения каждого человека является:

- а) интериоризация
- б) глобализация
- в) гиперболизация
- г) идентификация

54. Впервые понятие «мораль» было введено в оборот:

- а) Цицероном
- б) Аристотелем
- в) Цезарем
- г) Эпикуром

55. Мораль – это:

- а) общепринятые нормы и правила поведения в обществе
- б) прописанные в нормативных правовых актах предписания к поведению
- в) способ оценки поведения людей
- г) синоним нравственности

56. Прикладная этика изучает:

- а) практические моральные проблемы
- б) вопросы добра и зла
- в) общие вопросы межличностного взаимодействия
- г) вопросы семейного взаимодействия

57. Первые нормы права появились в:

- а) 1970 г.до н.э.
- б) 1870 г.до н.э.
- в) 1750 г.до н.э.
- г) 1860 г.до н.э.

58. С именем какого царя связан первый свод законов:

- а) Цезарь
- б) Хаммурапи
- в) Леонид
- г) Македонский

59. Определение соотношения этики и философии:

- а) этика – это область философского знания, обособившаяся в отдельную науку
- б) этика является самостоятельной дисциплиной
- в) «этика» и «философия» – тождественные понятия
- г) этика – это область психологических знаний

60. Процесс развития этикета достиг высшей точки при монархе Франции:

- а) Людовике XIII
- б) Людовике XIV
- в) Людовике XV
- г) Людовике XVII

61. Это понятие раскрывает общий уровень развития в области образования, владения языком, общетехнического и физического развития, ценностных ориентаций, привычек:

- а) культура
- б) образование
- в) профессионализм
- г) кругозор

62. Это категория, характеризующая степень овладения профессиональной группой (ее представителями) специфическим видом трудовой деятельности, совокупностью теоретических знаний и практических умений:

- а) общая культура
- б) профессиональная культура
- в) профессиональная честь
- г) профессиональная подготовка

63. Степень владения профессиональной культурой выражается в:

- а) профессионализме личности

- б) квалификации и квалификационном разряде
- в) навыках и умениях
- г) личностные качества человека

64. Формальная квалификация сотрудника удостоверяется:

- а) сертификатом (дипломом, аттестатом)
- б) наличием практического опыта
- в) предрасположенностью человека к данной трудовой деятельности
- г) личной самооценкой

65. Реальная квалификация сотрудника удостоверяется:

- а) сертификатом (дипломом, аттестатом)
- б) наличием практического опыта(знания, умения, навыки в конкретной деятельности)
- в) предрасположенностью человека к данной трудовой деятельности
- г) личной самооценкой

66. Критерий патриотизма оценки уровня профессиональной культуры опирается на:

- а) качество подготовки и общую успеваемость
- б) адаптацию слушателей к микросреде
- в) общекультурный кругозор
- г) гражданское правосознание и чувство любви к Родине

67. Часть общей культуры, представляющая собой систему ценностей, накопленных человечеством в области права и относящихся к правовой реальности данного общества: уровню правосознания, режиму законности и правопорядка, состояния законодательства, юридической практики – это:

- а) правовая культура
- б) правовой нигилизм
- в) правовое развитие личности
- г) национальная культура

68. Формирование гражданственности как интегративного качества личности, заключающего в себе внутреннюю свободу и уважение к государственной власти, любовь к родине и стремление к миру, чувство собственного достоинства и дисциплинированность, гармоническое проявление патриотических чувств и культуру межнационального общения – это:

- а) школьное воспитание
- б) родительское воспитание
- в) профессиональное воспитание
- г) гражданское воспитание

69. Это систематическая и целенаправленная деятельность руководителей органов и подразделений внутренних дел, сотрудников воспитательных подразделений, других участников воспитательного процесса по формированию у сотрудников высокого патриотического сознания, чувства верности своему Отечеству, готовности к выполнению гражданского и служебного долга и конституционных обязанностей по защите интересов Родины:

- а) патриотическое воспитание
- б) родительское воспитание
- в) профессиональное воспитание
- г) гражданское воспитание

70. Привитие сотрудникам чувства коллективизма, готовности к взаимопомощи, непримиримости к фактам нарушений правовых и нравственных норм...

- а) направление профессионально-нравственного воспитания
- б) направление патриотического воспитания
- в) направление правового воспитания
- г) направление эстетического воспитания

Диагностические тесты личного состава на предмет ценностных ориентаций, эмпатических способностей, для определения уровня профессиональной культуры коллектива в целом

Тест Рокича "Ценностные ориентации"

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и "философии жизни".

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентации М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей. Последнее обстоятельство заставляет многих авторов сомневаться в надежности методики, так как ее результат сильно зависит от адекватности самооценки испытуемого. Поэтому данные, полученные с помощью теста Рокича, желательно подкреплять данными других методик.

М. Рокич различает два класса ценностей:

терминальные – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

инструментальные – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявлены два списка ценностей (по 18 в каждом), либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

Инструкция: "Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выбо-

рите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место.

Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию".

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются "конкретные" и "абстрактные" ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

МЕТОДИКА "ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ" (М. Рокич)

Бланк тестируемого _____

Список А (терминальные ценности):

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);
- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);

- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- жизнерадостность (чувство юмора);
- исполнительность (дисциплинированность);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- непримиримость к недостаткам в себе и других;
- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
- смелость в отстаивании своего мнения, взглядов;
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
- честность (правдивость, искренность);
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- чуткость (заботливость).

Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко (Тест на эмпатию Бойко)

Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко (тест на эмпатию Бойко) предназначена для оценки умения сопереживать и понимать мысли и чувства другого.

Эмпатия – от греч. *empathēia* - "сопереживание". Эмпатия предполагает осмысленное представление внутреннего мира партнера по общению. Эмпатия возникает быстрее и легче в случае сходства поведенческих и эмоциональных реакций. В качестве особых форм эмпатии выделяют: - сопереживание - переживание собеседник - сопереживание - переживание собеседником тех же самых чувств, которые испытывает другой человек, ставя себя на его место; - сочувствие - переживание из-за чувств другого. Эмпатическая способность личности возрастает с ростом жизненного опыта. Различают три вида эмпатии:

эмоциональную эмпатию, основанную на механизмах подражания поведению другого человека;

когнитивную эмпатию, базирующуюся на интеллектуальных процессах (сравнение, аналогия и т.д.);

предикативную эмпатию, проявляющуюся как способность человека предсказывать реакции другого в конкретных ситуациях.

Инструкция к тесту-опроснику Бойко.

Оцените, свойственны ли вам следующие особенности, согласны ли вы с утверждениями (ответ "да" или "нет").

Тестовый материал (вопросы).

1. У меня есть привычка внимательно изучать лица и поведение людей, чтобы понять их характер, наклонности, способности.

2. Если окружающие проявляют признаки нервозности, я обычно остаюсь спокойным.

3. Я больше верю доводам своего рассудка, чем интуиции.

4. Я считаю вполне уместным для себя интересоваться домашними проблемами сослуживцев.

5. Я могу легко войти в доверие к человеку, если потребуется.

6. Обычно я с первой же встречи угадываю «родственную душу» в новом человеке.

7. Я из любопытства обычно завожу разговор о жизни, работе, политике со случайными попутчиками в поезде, самолете.

8. Я теряю душевное равновесие, если окружающие чем-то угнетены.

9. Моя интуиция – более надежное средство понимания окружающих, чем знания или опыт.

10. Проявлять любопытство к внутреннему миру другой личности – бестактно.

11. Часто своими словами я обижаю близких мне людей, не замечая того.

12. Я легко могу представить себя каким-либо животным, ощутить его повадки и состояния.

13. Я редко рассуждаю о причинах поступков людей, которые имеют ко мне непосредственное отношение.

14. Я редко принимаю близко к сердцу проблемы своих друзей.

15. Обычно за несколько дней я чувствую: что-то должно случиться с близким мне человеком, и ожидания оправдываются.

16. В общении с деловыми партнерами обычно стараюсь избегать разговоров о личном.

17. Иногда близкие упрекают меня в черствости, невнимании к ним.

18. Мне легко удастся копировать интонацию, мимику людей, подражая им.

19. Мой любопытный взгляд часто смущает новых партнеров.

20. Чужой смех обычно заражает меня.

21. Часто, действуя наугад, я, тем не менее, нахожу правильный подход к человеку.

22. Плакать от счастья глупо.

23. Я способен полностью слиться с любимым человеком, как бы растворившись в нем.

24. Мне редко встречались люди, которых я понимал бы без лишних слов.

25. Я невольно или из любопытства часто подслушиваю разговоры посторонних людей.

26. Я могу оставаться спокойным, даже если все вокруг меня волнуются.

27. Мне проще подсознательно почувствовать сущность человека, чем понять его, “разложив по полочкам”.

28. Я спокойно отношусь к мелким неприятностям, которые случаются у кого-либо из членов семьи.

29. Мне было бы трудно задушевно, доверительно беседовать с настороженным, замкнутым человеком.

30. У меня творческая натура – поэтическая, художественная, артистичная.

31. Я без особого любопытства выслушиваю исповеди новых знакомых.

32. Я расстраиваюсь, если вижу плачущего человека.

33. Мое мышление больше отличается конкретностью, строгостью, последовательностью, чем интуицией.

34. Когда друзья начинают говорить о своих неприятностях, я предпочитаю перевести разговор на другую тему.

35. Если я вижу, что у кого-то из близких плохо на душе, то обычно воздерживаюсь от расспросов.

36. Мне трудно понять, почему пустяки могут так сильно огорчать людей

Ключ к тесту.

Подсчитывается число правильных ответов по каждой шкале, а затем определяется суммарная оценка.

Оценки по каждой шкале могут варьировать от 0 до 6 баллов и указывают на значимость конкретного параметра в структуре эмпатии.

1. Рациональный канал эмпатии: +1, +7, —13, +19, +25, -31;

2. Эмоциональный канал эмпатии: —2, +8, —14, +20, -26, +32;

3. Интуитивный канал эмпатии: —3, +9, +15, +21, +27, -33;

4. Установки, способствующие эмпатии: +4, —10, -16, -22, -28, -34;

5. Проникающая способность в эмпатии: +5, —11, -17, -23, -29, -35;

6. Идентификация в эмпатии: +6, +12, +18, -24, +30, -36.

Интерпретация результатов. Анализируются показатели отдельных шкал и общая суммарная оценка уровня эмпатии.

В данной методике в структуре эмпатии различаются 6 тенденций (шкал).

Рациональный канал эмпатии характеризует направленность внимания, восприятия и мышления эмпатирующего на сущность любого другого человека — на его состояние, проблемы, поведение. Это спонтанный интерес к другому, открывающий шлюзы эмоционального и интуитивного отражения партнера. В рациональном компоненте эмпатии не следует искать логику или мотивацию интереса к другому. Партнер привлекает внимание своей бытийностью, что позволяет эмпатирующему непредвзято выявлять его сущность.

Эмоциональный канал эмпатии. Фиксируется способность эмпатирующего входить в одну эмоциональную "волну" с окружающими — сопереживать, соучаствовать. Эмоциональная отзывчивость в данном случае становится средством "вхождения" в энергетическое поле партнера. Понять его внутренний мир, прогнозировать поведение и

эффективно воздействовать возможно только в том случае, если произошла эмоциональная подстройка к эмпатируемому. Соучастие и сопереживание выполняют роль связующего звена, проводника от эмпатирующего к эмпатируемому и обратно.

Интуитивный канал эмпатии. Балльная оценка свидетельствует о способности человека видеть поведение партнеров, действовать в условиях нехватки объективной информации о них, опираясь на опыт, хранящийся в подсознании. На уровне интуиции формируются различные сведения о партнерах. Интуиция менее зависит от стереотипов, чем осмысленное понимание партнеров.

Установки, способствующие или препятствующие эмпатии, соответственно, облегчают или затрудняют действие всех эмпатических каналов. Эффективность эмпатии снижается, если человек старается избегать личных контактов, считает неуместным проявлять любопытство к другой личности, убедил себя спокойно относиться к переживаниям и проблемам окружающих. Подобные умонастроения резко ограничивают диапазон эмоциональной отзывчивости и эмпатического восприятия. Напротив, различные каналы эмпатии действуют активнее и надежнее, если нет препятствий со стороны установок личности.

Проникающая способность в эмпатии расценивается как важное коммуникативное свойство человека, позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности, задушевности. Каждый из нас своим поведением и отношением к партнерам способствует словесно-эмоциональному обмену или препятствует ему. Расслабление партнера содействует эмпатии, а атмосфера напряженности, неестественности, подозрительности препятствует раскрытию и эмпатическому постижению.

Идентификация – еще одно неперемное условие успешной эмпатии. Это умение понять другого на основе со переживаний, постановки себя на место партнера. В основе идентификации легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию.

Шкальные оценки выполняют вспомогательную роль и интерпретации основного показателя – уровня эмпатии.

Суммарный показатель теоретически может изменяться и пределах от 0 до 36 баллов.

Нормы теста Бойко на уровень эмпатии:

30 баллов и выше — очень высокий уровень эмпатии;

29-22 — средний;

21-15 — заниженный;

менее 14 баллов — очень низкий.

Тест рефлексии

Методика диагностики уровня развития рефлексивности, опросник Карпова А.В.

Методика диагностики рефлексивности (опросник Карпова А.В., тест на рефлексию) предназначена для определения уровня развития рефлексии у личности.

Рефлексивность – это способность человека выходить за пределы собственного "Я", осмысливать, изучать, анализировать что-либо с помощью сравнения образа своего "Я" с какими-либо событиями, личностями. Рефлексивность, как противоположность импульсивности, характеризует людей, которые, прежде чем действовать, внутренне просматривают все гипотезы, отбрасывая те из них, которые кажутся им маловероятными, принимают решения обдуманно, взвешенно, учитывая различные варианты решения "задачи".

Инструкция. Вам предстоит дать ответы на несколько утверждений опросника. В бланке ответов напротив номера вопроса поставьте, пожалуйста, цифру, соответствующую варианту Вашего ответа: 1 – абсолютно неверно; 2 – неверно; 3 – скорее неверно; 4 – не знаю; 5 – скорее верно; 6 – верно; 7 – совершенно верно. Не задумывайтесь подолгу над ответами. Помните, что правильных или неправильных ответов в данном случае быть не может.

Стимульный материал.

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.

10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.

11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.

12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.

13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.

14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.

15. Я беспокоюсь о своем будущем.

16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.

17. Порой я принимаю необдуманные решения.

18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.

19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.

20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.

21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.

22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.

23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.

24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.

25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.

26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

Обработка результатов.

Из этих 27 утверждений 15 являются прямыми (номера вопросов: 1,3,4, 5,9,10,11,14, 15, 18, 19,20,22,24,25).

Остальные 12 – обратные утверждения, что необходимо учитывать при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммируются в прямых вопросах цифры, соответствующие ответам

испытуемых, а в обратных – значения, замененные на те, что получаются при инверсии шкалы ответов.

Т.е. 1=7, 2=6, 3=5, 4=4, 5=3, 6=2, 7=1.

Ключ к тесту-опроснику рефлексивности Карпова.

Перевод тестовых баллов в стены Стены 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Тестовые баллы 80 и ниже 81 –100 101 – 107 108 –113 114 –122 123 –130 131 –139 140 – 147 148 – 156 157 – 171 172 и выше

При интерпретации результатов целесообразно исходить из дифференциации полученных результатов на три основные категории.

Результаты методики, равные или большие, чем 7 стенов, свидетельствуют о высокоразвитой рефлексивности.

Результаты в диапазоне от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности.

Показатели, меньшие 4-х стенов – свидетельство низкого уровня развития рефлексивности. Интерпретация и расшифровка.

Методика базируется на теоретическом материале, который конкретизирует общую трактовку рефлексивности, а также ряд иных существенных особенностей данного свойства. Эти представления можно резюмировать в следующих положениях:

1. Рефлексивность как психическое свойство представляет собой одну из основных граней той интегративной психической реальности, которая соотносится с рефлексией в целом. Двумя другими ее модусами являются рефлексия в ее процессуальном статусе и рефлексирование как особое психическое состояние.

Эти три модуса теснейшим образом взаимосвязаны и взаимодействуют друг друга, образуя на уровне их синтеза качественную определенность, обозначаемую понятием рефлексия. В силу этого, данная методика ориентируется не только непосредственно на рефлексивность как психическое свойство, но также и опосредствованно учитывает его проявления в двух других отмеченных модусах. Отсюда следует, что те поведенческие и интроспективные индикаторы, в которых конкретизируется теоретический конструкт, а также сами вопросы методики, учитывают и рефлексивность как психическое свойство, и рефлексию как процесс, и рефлексирование как состояние.

2. Наряду с этим, как показывает анализ литературных данных, диагностика свойства рефлексивности должна обязательно учитывать и дифференциацию ее проявлений по другому важному критерию, основанию - о ее направленности. В соответствии с ним, как известно, выделяют два типа рефлексии, которые условно обозначаются как "интра и интерпсихическая" рефлексия. Первая соотносится с рефлекс-

сивностью как способностью к самовосприятию содержания своей собственной психики и его анализу, вторая со способностью к пониманию психики других людей, включающей наряду с рефлексивностью как способностью встать на место другого также и механизмы проекции, идентификации, эмпатии. Следовательно, общее свойство рефлексивности включает оба указанных типа, а уровень развития данного свойства является производным от них одновременно.

3. Содержание теоретического конструкта, а также спектр определяемых им поведенческих проявлений индикаторов свойства рефлексивности предполагает и необходимость учета трех главных видов рефлексии, выделяемых по так называемому "временному" принципу: ситуативной (актуальной), ретроспективной и перспективной рефлексии.

Ситуативная рефлексия обеспечивает непосредственный самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, способность субъекта к соотнесению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием. Поведенческими проявлениями и характеристиками этого вида рефлексии являются, в частности, время обдумывания субъектом своей текущей деятельности; то, насколько часто он прибегает к анализу происходящего; степень развернутости процессов принятия решения; склонность к самоанализу в конкретных жизненных ситуациях.

Ретроспективная рефлексия проявляется в склонности к анализу уже выполненной в прошлом деятельности и свершившихся событий. В этом случае предметы рефлексии – предпосылки, мотивы и причины произошедшего; содержание прошлого поведения, а также его результативные параметры и, в особенности, допущенные ошибки. Эта рефлексия выражается, в частности, в том, как часто и насколько долго субъект анализирует и оценивает произошедшие события, склонен ли он вообще анализировать прошлое и себя в нем.

Перспективная рефлексия соотносится: с функцией анализа предстоящей деятельности, поведения; планированием как таковым; прогнозированием вероятных исходов и др. Ее основные поведенческие характеристики: тщательность планирования деталей своего поведения, частота обращения к будущим событиям, ориентация на будущее. По данным автора методики, степень надежности разработанного им теста-опросника, который отражает точность и устойчивость его результатов, соответствовала психодиагностическим требованиям. Результаты проверки методики на валидность также подтверждают ее необходимую с точки зрения требований психометрики степень.

Учебное издание

Руслан Валерьевич Карамельский

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА
СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Корректор Н.А. Климанова

Формат 60х84 1/16. Усл. печ. л. 5,4

Тираж 30 экз.

Типография КЮИ МВД России
420108, г. Казань, ул. Магистральная, 35