

V.E. Vezlomtsev, Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor of Philosophy and History sub-department of the Academy of FPS of Russia; T.G. Tereschenko, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor, Head Deputy at the Department of Criminal Executive Rights of the Criminal Executive Faculty of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

FORMATION OF ANTI-CORRUPTION BEHAVIOR WITHIN INTEGRATION OF HUMANITARIAN AND PROFESSIONAL SUBJECT MATTERS

The article analyzes the competence structure of basic professional educational programs implemented by the Academy of the Federal Penitentiary Service of Russia and the Academy of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus, as well as the substantive part of the work programs to form a model of sustainable anti-corruption behavior of future employees of the penitentiary system by integrating the necessary competencies and planned learning outcomes. The information presented in the article may be useful to the faculty of educational institutions of various profiles in the framework of the exchange of experience and coordination of the main directions of improvement of the educational process. This direction is implemented in the context of the Anti-Crime and Corruption Program for 2017–2019, which provides for the training of highly qualified and highly moral employees who are able to overcome the risks of corruption and effectively apply a system of anti-corruption measures taking into account modern realities.

Keywords: anti-corruption behavior, competence-based structure, educational program, penal system officer, competence, humanitarian and professional subject matters.

УДК 378.1

А.Н. Пастушеня, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психологии и педагогики Академии МВД Республики Беларусь, заслуженный работник образования Республики Беларусь

**ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРЕДАННОСТИ
ПРОФЕССИИ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
И СРЕДСТВА ЕЕ ФОРМИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

С позиций структурно-функционального подхода рассматривается «преданность профессии» как профессионально важное личностное качество, которое необходимо формировать в процессе профессионального образования. Опираясь на анализ работ по изучению родственного явления (преданность организации) и результаты проведенного автором эмпирического исследования среди сотрудников органов внутренних дел, излагается психологическая структура преданности профессии, содержательные характеристики ее составляющих элементов, типология преданности по степени мотивационного проявления, а также средства формирования этих составляющих.

Ключевые слова: личность сотрудника органов внутренних дел, преданность профессии, лояльность к организации, представленность профессии в психическом мире личности, готовность к службе в органах внутренних дел, средства формирования преданности профессии.

Профессиональное образование призвано не только обеспечить формирование системы профессиональных компетенций у будущих работников, но и преданность профессии как определенному роду трудовой деятельности. Такую преданность можно охарактеризовать, как уверенность в правильности своего профессионального выбора и готовность трудиться в избранной профессиональной сфере при отсутствии внутренних предпосылок ее смены. Исследования феномена преданности профессии, факторов, влияющих на становление и изменение, в советской и современной отечественной психологии в прямой постановке не проводились. Не обнаружены исследования этой проблемы и в западной научной литературе. Вопросы преданности профессии не включены в учебные пособия по психологии и педагогике профессионального образования, организационной психологии, психологии труда и управления. Вместе с тем в российской и западной научной литературе имеются работы по проблеме лояльности (преданности) организации, которая представляет собой иное явление. Так, работник может быть предан своей профессии, но не испытывать лояльного отношения к организации, в которой работает, и, наоборот, может лояльно относиться к организации, но не испытывать удовлетворенность профессией как родом трудовой деятельности.

Анализ работ по проблеме преданности организации полезно учитывать при раскрытии феномена преданности профессии, ее обусловленности и формирования. В русскоязычной литературе такой анализ представлен в диссертационных исследованиях М.И. Магуры [1], В.И. Доминьяка [2]. Из него видно, что большинство исследователей придерживаются концепции Л. Портера [3], выделившего в приверженности организации три компонента: идентификацию – присвоение целей организации, гордость организацией; вовлеченность – желание прилагать усилия для внесения своего вклада в достижение целей организации; лояльность – эмоциональную привязанность к организации, желание оставаться ее членом. Приверженность организации представляет собой психическое образование, включающее позитивную оценку работником своего пребывания в ней, намерение действовать ради ее целей и ценностей и сохранить свое членство в ней. М.И. Магура, М.Б. Курбатова, например, выделили три типа приверженности: истинную (без выдвижения особых условий); прагматическую (выгодность); вынужденную (отсутствие возможности найти другую работу) [4].

В лояльности организации как психическом образовании выделен ряд составляющих. Как правило, в исследованиях реализуется структурный подход, предложенный Дж. Мейером и Н. Аллен [5], которые отмечают следующие ее составляющие: аффективную (идентификация, вовлеченность, эмоциональная приверженность), продолженную (осознание нерациональных затрат в случае ухода и выгодность остаться), нормативную (ощущение обязательств по отношению к организации, в том числе в связи с вкладами в работника организации). Опираясь на эту структуру, можно выявлять индивидуальные особенности лояльности, определяемые проявлением указанных мотивационных акцентов, которые ее обуславливают. В эмпирических исследованиях выявлены различные корреляты лояльности к организации [1; 2; 6]. К ним относится прежде всего удовлетворенность работой в организации, имеющая различные проявления: удовлетворенность руководством, непосредственным руководителем, возможностью карьерного роста, реальным продвижением, уровнем оплаты, системой оплаты, возможностями внерабочей деятельности, а также удовлетворенность собственной жизнью в целом. Обнаружены положительные корреляционные связи с производительностью труда, ростом компетентности работника, внешней престижностью организации, уровнем полномочий, разнообразностью работы, автономией, организационной поддержкой, справедливостью оценки работы и вознаграждения, возможностью карьерного роста, доверительными отношениями с коллегами, супружеской поддержкой. Отрицательные корреляции выявлены с недостатком ресурсов, ролевой неопределенностью, высокой нагрузкой, конфликтом интересов работы и личной жизни, доступностью альтернативных мест работы.

В.И. Доминьяк, в частности, обращает внимание на то, что лояльность работника к организации объясняется соответствием различных условий работы в организации его личным ожиданиям, в частности, тех условий, которые указаны выше как корреляты лояльности [2]. Этот подход носит характер оценочного отношения к организации исходя из сложившихся притязаний работника, однако в нем не находят места некоторые составляющие, основанные на эмоциональных отношениях к различным сторонам организации, сложившихся у сотрудника в результате пережитых им событий в процессе работы в этой организации, в том числе отношений к коллегам и собственным достижениям.

Рассматривая формирование лояльности к организации, Г. Беккер обосновывает [7], что она выстраивается постепенно через последовательность персональных решений, каждое из которых не влечет за собой каких-либо важных последствий, а вносит свой вклад в формирование привязанности к организации. Например, люди могут привязываться к организациям через последовательность таких решений, как взносы в пенсионный фонд, согласие на повышение и более высокие уровни ответственности, покупка дома в кредит и т. д. При ее наличии работник продолжает трудиться в ней, хотя мог бы найти себе более перспективную, увлекательную работу, что предполагает сформированность сдерживающих факторов в ситуациях, когда появляется желание данную организацию покинуть. Процесс формирования преданности организации состоит из нескольких этапов. Для новых сотрудников он начинается с инициации – процедуры обращения (посвящения) в мир ценностей и ритуалов компании. Социально-психологический аспект заключается в приобщении, принятии в значимую группу и признании этого факта дру-

гими ее членами. Следующий этап развития преданности организации – интериоризация норм и критериев компании. Когда сотрудник прошел инициацию и вступил в референтную группу, почувствовал себя ее членом, перед ним встает проблема ориентации: как определить, какие в этой группе существуют правила и нормы повседневной жизни, что здесь поощряется, а за что наказывают, что является образцом для подражания и какие существуют критерии успешности. В качестве транслятора таких установок выступают «образцовые сотрудники», служащие примером для подражания. Целенаправленные действия по формированию преданности организации обычно затрагивают два аспекта: содержание (знание о компании – объективная составляющая) и отношение (восприятие этого содержания, выработка определенного подхода к нему – субъективная составляющая). Эти суждения Г. Беккера представляются весьма оправданными и полезными для учета при разработке путей и методики формирования преданности как организации, так и профессии.

С учетом приведенных данных, как видится, в научном объяснении профессиональной преданности гипотетически логично исходить из того, что она обусловлена положительной субъективной представленностью профессии во внутреннем мире личности, сочетаемая в некоторой мере с положительным образом организации, в которой данная деятельность может осуществляться. Эта субъективная представленность профессии проявляется на различных уровнях психического отражения: в осознаваемом значении и личностном смысле профессии, образном значении, в эмоциональном отношении к ней как роду деятельности, в том числе к ее условиям, результатам и другим сторонам, в установочных явлениях, выражающих фиксацию принятых решений по поводу избрания профессии (выбор правильный) и ее положительной оценки (профессия достойная), а также в связанных с ней целевых установках (освоить и достичь успехов), в установках, выражающих идентификацию с чертами профессионального Я-образа (какой я должен быть как профессионал). На наш взгляд, преданность профессии может иметь и различную степень проявления, которую можно оценить по интегративному параметру отношения к ней в совокупности с готовностью трудиться в соответствующей профессиональной сфере.

Опираясь на эти посылки, нами эмпирически изучены феномены субъективной представленности профессии у сотрудников органов внутренних дел в плане отношения к ней, удовлетворенности ее выбором и готовности работать в избранной профессиональной сфере, осуществляя службу в ОВД. Исследование проводилось с помощью интервью с использованием вопросов проективного характера по выявлению личностных акцентов в видении различных сторон профессии, отношения к ней и признаков указанной готовности. Использовались вводные высказывания, настраивающие на нужный аспект обсуждения. Например: «Ваша профессия связана со службой в ОВД. В ней сотрудники видят плюсы и минусы, одних она устраивает, других нет – все естественно и объективно. Что вы можете сказать о своей профессиональной принадлежности (или выборе профессии)?». Основываясь на начальных высказываниях респондентов, развертывалось обсуждение вопросов конкретного содержания, что позволяло более точно понять изучаемый феномен, например: «Если подумать о возможности смены профессии, то что можно об этом сказать?», «Какие возможны причины смены профессии?» «Что вы имеете в виду?», «А если это исключить, то есть ли еще причины?» и т. п. Использовались вопросы по изучению внешних и внутренних явлений, обуславливающих преданность профессии, как и побуждения ее сменить, например: «Что побуждает вас продолжать службу в ОВД?», «Что снижает это побуждение?», «Что вы ощущаете, будучи сотрудником ОВД?», далее уточнение: «Что положительного и отрицательного вы ощущаете?». Применялись также вопросы, предполагающие ответы от лица другого сотрудника, который склоняется сменить профессию – «Что обуславливает у него такое желание, что он при этом испытывает, думает?». Актуализировались воспоминания конкретных событий, обстоятельств, наблюдений, размышлений, влияний других лиц, обусловивших формирование оценочных выводов и решений по поводу своей профессиональной принадлежности.

Анализ проведенных бесед с действующими сотрудниками инспекторского состава и руководителями подразделений ОВД, а также с бывшими сотрудниками, которые оставили службу в ОВД по собственной инициативе, позволил сформулировать следующие выводы.

Преданность профессии имеет различную степень мотивационной выраженности, которая выражает «силу желания оставаться в профессии» и обусловлена внутренней гармоничностью.

Противоположным явлением выступает неудовлетворенность профессией, сопряженная с желанием ее сменить. Можно выделить следующие типы приемлемости профессии:

высокая преданность – высокая ценностная значимость профессии в сочетании с удовлетворенностью своим выбором, гордостью за профессиональную принадлежность и с несомненным желанием продолжать службу;

преданность среднего уровня – преобладание ценностной значимости службы в ОВД при наличии незначительных проявлений неудовлетворенности и отсутствии предпосылок ее смены (отсутствуют сомнения в необходимости продолжения службы);

преобладающая приемлемость при наличии противоречий – преобладание установки продолжать службу в ОВД, но при этом сотрудник допускает возможность ее смены в случае ухудшения условий или при возникновении существенно более благоприятной альтернативы;

противоречивое отношение к продолжению службы в ОВД с преобладанием мотивации ее продолжения в связи с пройденным путем и выгодностью завершить службу для более раннего и высокого пенсионного обеспечения (свойственно отдельным сотрудникам со стажем службы, приближающимся к тому, который дает право на получение пенсии);

противоречивое отношение к продолжению службы и настроенность на смену профессии при ухудшении условий или при возникновении благоприятной альтернативы (свойственно некоторым сотрудникам в начале служебной карьеры).

Преданность профессии сотрудника ОВД выражает ее положительную представленность в психическом складе личности, как трудовой деятельности, включая представленность ее содержания, условий, задач, результатов, а также самоощущение в связи со службой в ОВД и со своим профессиональным статусом. Комплексно сформированная преданность профессии представляет собой интеграцию ряда составляющих:

1. Ценностно-смысловая приемлемость – видение положительных сторон профессии и доминирующая их значимость по сравнению с осознаваемыми трудностями и отрицательными сторонами, в том числе по сравнению с иными объективно возможными и субъективно допустимыми для лица профессиями. Причем возможно такое положение, когда определенная другая профессия является для лица более привлекательной, однако у него сложилось понимание, что она для него реально не доступна в силу недостаточных способностей поступить на обучение по ней или работать в ее сфере либо в силу иных объективных причин. В этой связи приемлемость избранной профессии определяется также и ее доступностью. Эта ценностно-смысловая составляющая преданности профессии формируется в результате информационных влияний, преподносящих положительные стороны профессии сотрудника ОВД: социальной значимости, достойного материального вознаграждения труда, возможность овладения жизненным опытом, проявления достойных качеств и т. д.

2. Эмоциональная привлекательность профессии – эмоционально положительная окрашенность образа профессиональной деятельности – ее процесса и результата. Ее формирование обеспечивается насыщением рассказов о профессиональной деятельности эмоционально положительным содержанием. Оно может выражаться в описании и демонстрации положительных чувств, которые испытывают сотрудники ОВД, выполняя свою работу, действуя эффективно, добиваясь успехов, а также в образном описании и наблюдении в реальности или при демонстрации видеосюжетов об успешной и «красиво» осуществляемой деятельности. Формирование эмоциональной составляющей преданности профессии также обеспечивается положительным стимулированием собственных профессиональных действий и их результатов (похвала руководителя, одобрение коллег, близких людей), созданием ситуаций ощущения профессионального успеха. Эмоционально положительной окрашенности профессиональной деятельности способствует наличие в ее процессе состязательности, вызывающей эмоциональный подъем и азарт. Такая состязательность потенциально присуща различным видам правоохранительной деятельности, которую можно актуализировать, придавая успешным действиям значение профессиональной борьбы и победы: раскрытию преступлений, склонению обвиняемого к правдивым показаниям, исправляющему переубеждению правонарушителя, выявлению скрываемых действий или предметов и т. д.);

3. Привлекательность образа представителя профессии, который ассоциируется с образом самого себя в этой роли и обеспечивает удовлетворенность собой в связи с принадлежностью к профессии. Она создается образными рассказами о представителях профессии в контексте их успешности, встречами-беседами с профессионалами, обладающими харизмой и способными донести информацию о том, чем она интересна, и увлеченности ею, уважительным обращением к обучающимся и действующим сотрудникам как к представителям достойной профессии с использованием терминологии обращения, возвышающего принадлежность к профессии, позитивным воображением себя в роли профессионала.

4. Совокупность усвоенных оценочных убеждений о том, что профессия является достойной (социально необходимой, несущей добро людям, интересной, творческой, требующей мастерства и достойных личных качеств), и люди, работающие в ней в своем большинстве обладают положительными качествами. Эти убеждения формируются внушающими воздействиями, сопровождающими процесс обучения и воспитательную работу, а также путем включения обучающихся в обсуждение достоинств и интереса в профессии, ее социальной необходимости и пользы, проявляемых сотрудниками положительных качеств, а также сложностей профессии в контексте отличия от примитивности.

5. Оптимистичные профессиональные ожидания, выражающие уверенность в объективной возможности и собственной способности освоить профессию и в успешности будущей профессиональной деятельности. Их формирование обеспечивается психологической поддержкой, оптимистичным внушением возможности и способности достичь профессиональных успехов, педагогическим стимулированием положительных результатов в учебе в сочетании с внушением успехов в будущей деятельности, обсуждением профессиональных перспектив, доведением личных историй вхождения в профессию и достижения в ней высоких результатов и профессионального статуса.

6. Установка, выражающая профессиональную идентичность – присвоение профессии с принятием роли субъекта этой деятельности при удовлетворенности этой ролью и своей профессиональной миссией. Такая установка проявляется в убеждении «Это моя профессия, моя будущая работа» и сочетается со статусно-ролевой составляющей Я-образа – «я – сотрудник милиции». Ее сформированность дает психологические основания для формирования установок долга – «это мой долг», «я должен это делать», «я должен поступать именно так», а на их основе – формирование мотивационного механизма «профессиональной совести». Этот механизм выполняет функцию психологического барьера уклонения от выполнения профессиональной обязанности или совершения поступков, противоречащих профессиональному долгу. Такая установка формируется прямым и косвенным внушением с положительным ценностным и эмоциональным контекстом, созданием педагогических ситуаций, в которых осуществляется взаимное внушение и самовнушение данного утверждения, сопряженного с чувством гордости, а также путем позитивного оценочного подкрепления выполненных действий, соответствующих профессиональному долгу.

7. Привязанность к профессиональной общности, втянутость в межличностные отношения, опосредованные общей профессиональной принадлежностью. Она формируется созданием педагогических ситуаций проявления взаимопомощи, коллективного одобрения индивидуальных профессиональных успехов, а также ситуаций, обеспечивающих личное самоутверждение обучающегося в профессиональной общности.

8. Установка на неприятие негативизма в профессии и разочарования в ней, которая проявляется в личных убеждениях типа «эта работа не для слабых и глупых». Такая установка сочетается с установкой на внутреннюю атрибуцию ответственности «трудности есть в любой работе, но не надо в них искать причины для оправдания своей слабости», а также с оптимистичной установкой на преодоление трудностей («справлюсь», «упорство принесет успех», «дорогу осилит идущий») и самоуважением в связи с их неизбежным преодолением. Формирование этих установок обеспечивается использованием указанных установочных фраз в воспитательном и управленческом общении с будущими сотрудниками ОВД, педагогическим побуждением использования этих фраз в самооценке и самовыражении перед коллективом, в личном самонастройке.

Понимание таких структурных составляющих преданности профессии, их содержания, механизмов и средств их формирования дает основания для целенаправленного осуществления работы по ее воспитанию и оказания воспитывающих влияний в процессе обучения.

Представленность профессии в психическом мире личности, которая выражает отношение к ней и готовность трудиться по ней, может содержать противоречия между ценностно-смысловыми, эмоциональными и установочно-диспозиционными образованиями, а также внутри этих образований. Так, сотрудник может признавать ценностно-смысловую значимость службы в ОВД («выгодность» для своих личных интересов), но испытывать отрицательное эмоциональное отношение к ее отдельным составляющим, интегрируемое в преобладающее отрицательное отношение к ней в целом. Либо он может испытывать приверженность профессии, но неудовлетворенность организационными условиями службы и отношением со стороны руководства. Либо он может осознавать отсутствие личностного смысла продолжения службы, но испытывать привычку находиться в процессе служебной деятельности и в своем профессиональном статусе, несмотря на трудности и нервно-психические нагрузки при ее осуществлении. Наличие негативных проявлений в этих элементах субъективной представленности профессии определяет задачи индивидуально воспитательной и психокоррекционной работы по их снижению и нейтрализации.

Наиболее сильными факторами поддержания у сотрудника преданности профессии при неблагоприятных условиях службы, наличии трудностей и неудач выступают «ценящее» отношение со стороны руководства и коллег в сочетании с таким отношением и поддержкой членов семьи. При высоком уровне преданности профессии сотрудник в случае неблагоприятных условий службы и других факторов, способных отрицательно влиять на мотивацию, проявляет волевую мобилизованность и установку справиться с ними. Он относится к трудностям, как к испытаниям, которые необходимо выдержать и преодолеть для самоутверждения в своей профессиональной годности. При невысокой преданности профессии трудности и неблагоприятные условия снижают мотивацию продолжения службы.

Список использованных источников

1. Магура, М.И. Приверженность работников своей организации : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.03 / М.И. Магура. – М. : МГУ, 1999. – 150 л.
2. Доминьяк, В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации : дис. ... канд психол. наук : 19.00.05 / В.И. Доминьяк. – СПб. : СПбГУ, 2006. – 222 л.
3. Porter, L.W. Managerial attitudes and Performance / L.W. Porter, E.E. Lawler, Richard D. Irwin. – 1968. – 209 p.
4. Магура, М.И. Современные персонал-технологии. Организационная приверженность / М.И. Магура, М.Б. Курбатова // Упр. персоналом. – 2001. – № 6. – С. 45–50.
5. Meyer, J.P. A three-component conceptualization of organizational commitment / J.P. Meyer, N.J. Allen // Human Resource Management Review, 1991. – № 1. – P. 61–89.
6. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология : учебник / Л. Джуэлл. – СПб. : Питер, 2001. – 720 с.
7. Becker, H.S. Notes on the concept of commitment / H.S. Becker // American Journal of Sociology. – 1960. – V. 66. – P. 32–42.

Дата поступления в редакцию: 22.10.19

A.N. Pastushenya, Doctor of Psychological Sciences, Full Professor, Professor at the Department of Psychology and Pedagogy of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS AND MEANS OF FORMING DEVOTING TO THE PROFESSION OF AN OFFICER OF THE INTERNAL AFFAIRS BODIES IN THE EDUCATIONAL PROCESS

The article considers the “devotion to the profession” as a professionally important personal quality that needs to be formed in the process of professional education from the perspective of structurally functional approach.

Based on the analysis of works on the study of the related phenomenon – devoting to the organization and the results of empirical study conducted by the author among the officers of the Internal Affairs Bodies, the psychological structure of the devoting to the profession, the substantial characteristics of its constituent elements, the typology of the devoting by the degree of motivational manifestation, and also the means of forming these components are described.

Keywords: personality of an officer of the Internal Affairs Bodies, devoting to the profession, loyalty to the organization, profession representation in the person’s mental world, readiness to serve in the Internal Affairs Bodies, means of forming devoting to the profession.