

новых достижений в криминалистике и методах расследования. Плодотворно разбираются сложнейшие экономические пирамиды и хитросплетения в сфере высоких технологий, что говорит о расширении слоя интеллектуальной элиты в органах внутренних дел.

Значимым имиджеобразующим фактором выступают также морально-психологическая готовность к службе и борьбе с преступностью, хорошая физическая форма милиционеров и психофизическая адаптивность, которые достигаются благодаря четко налаженной системе служебной, идеологической и физической подготовки.

Вместе с тем сами сотрудники отмечают, что иногда физическая подготовка довольно формальна. Отдельные офицеры, женщины-сотрудники имеют слабую физическую форму, часть из них имеет превышение веса. На снижение двигательной активности и физических нагрузок влияет кабинетная работа. В этой связи положительную роль должен сыграть приказ МВД Республики Беларусь от 13 сентября 2013 г. № 424 «О популяризации здорового образа жизни среди сотрудников и гражданского персонала ОВД...».

С официальной и неофициальной сторон оценивается милицейская речь. Командный язык не только лаконичен, но и предельно ясен по смыслу и четок по артикуляции. Умение четко и выразительно командовать вырабатывается многолетним опытом, это проявление высшего пилотажа. Силу милицейскому слогу придает специфический набор слов. Милицейская лексика обширна и связана с процессами, происходящими в коллективах ОВД.

Специфической речевой формой является в ОВД приказ. Милиция является регламентированным социальным институтом, и приказ обязаны выполнять все. Это обстоятельство иногда порождает у граждан идеи об ограничении свободы милиционеров, тотальном влиянии на них начальников, невостребованности собственного интеллекта.

На практике язык приказов и поручений дополняется ненормативной лексикой и начальников, и подчиненных. Слушатели ФПК и ПРК Академии МВД почти единодушно отмечают, что многие начальники не брезгают обценным словом и действуют по принципу «на мате в милиции разговаривают», «мат – единственное приказание, которое выполняется беспрекословно», хотя на матерную лексику в милиции наложено табу. Нередко профессиональная речь дополняется сленгом, речевыми штампами, жестами, лексикой, характерной для мест лишения свободы. В результате язык начальников нередко воспроизводится молодыми сотрудниками. К сожалению, не все стражи порядка согласны соблюдать табу, считая, что мат выполняет функцию мобилизации внутренних резервов личности, служит для связи мыслей, способствует авторитетности говорящего, не считается нарушением прав личности.

Неофициальной оценке подлежат и другие процессы рутинного свойства: соперничество между службами внутри милицейского учреждения (какая служба элитней; «это не наша, а ваша работа»; «наши заслуги в раскрытии они присвоили себе» и т. п.), бюрократизм, несогласованность действий, явное взаимное недолюбивание, нежелание контактов с прокуратурой, следствием и др.

В милицейском сообществе еще не изжиты практика потребления алкоголя (по поводу инициации в милицейскую среду, «обмывания звезд», продвижения по служебной лестнице; встречаются факты управления автомобилем в нетрезвом состоянии и т. д.). Это приводит иногда к негативным последствиям, имеющим широкий общественный резонанс, а в итоге – увольнению нерадивых сотрудников из органов внутренних дел.

Именно через официальную и неофициальную общественные оценки милицейской профессии маркируется имидж органов внутренних дел в гражданском социуме. Только комбинирование нормативных практик создает образ современного сотрудника милиции. Сегодня он таков. А завтра?

УДК 35.08:343.83

С.В. Горностаев

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ЛОЯЛЬНОСТИ ДЛЯ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одним из факторов эффективной и безопасной служебной деятельности сотрудников государственных силовых структур является лояльность в профессионально-служебной сфере.

Лояльность – социально-значимое явление, соединяющее в себе психологию личности и групп. Лояльность человека может быть оценена лишь в отношении конкретной группы, сообщества, категории лиц. Если объектом лояльности может быть реальная или условная группа, то предметом ее выступает нормопорядок этой группы, представляющий собой часть групповой культуры, регулирующей социально-значимую активность ее членов. Нормопорядок группы может включать в себя регуляторы различного характера: идеалы, нормы, символы, обычаи, цели, стереотипы реагирования и т. д. Нормопорядки от группы к группе отличаются своей сложностью, структурой (доминирующими элементами), содержанием, сферами регулирования.

Возможность формирования лояльности создают не только осознание человеком себя как части определенной группы или общности, отождествление себя с ней, но и высокая субъективная значимость этой группы принадлежности. Настоящая лояльность может проявиться лишь в отношении группы, через принадлежность к которой человек в большой степени определяет себя. В основе самого существования феномена лояльности лежит потребность человека в стабильной позитивной самооценке, являющейся одним из факторов позитивного эмоционального фона, чувства удовлетворенности и личностного благополучия, а также избегание дискомфорта, связанного с чувством вины. Соответствие эталонам группового нормопорядка при высокой субъективной значимости группы идентификации дает личности основания для сохранения позитивного самовосприятия и самопринятия.

Таким образом, лояльность можно трактовать как психоповеденческую интегрированность человека в группу, объединенную общим мотивационным основанием. Лояльность предполагает сходство индивидуальных психических регуляторов активности члена группы и устоявшихся общегрупповых регуляторов, воспроизведение лояльным членом группы паттернов поведения, типичных для представителей группы и ожидаемых группой от ее членов. Лояльность следует отличать от приверженности, конформизма и других психологических причин, выступающих причинами лояльного поведения, понимаемого как внешнее соблюдение ключевых требований группы, с которой человек себя психологически не отождествляет.

Как лояльного той или иной группе можно оценивать человека, который положительно воспринимает группу, идентифицирует себя с ней и, присвоив культуру группы, действует как ее гармоничная часть. Истинное лояльное поведение самодостаточно базируется непосредственно на самооценке, подкрепляясь позитивными эмоциями, связанными с осознанием человеком собственного

соответствия позитивным представлениям о себе. Лояльность является достаточно устойчивым и стабильным фактором, определяющим особенности поведения в типичных ситуациях (например, в определенных ситуациях правоприменения или профессионального взаимодействия).

В современных условиях, характеризующихся многоаспектностью социальной жизни, множеством различных групп принадлежности, потенциально равнозначных и доступных статусов и ролей, разнообразных внегрупповых воздействий, у людей чаще всего отсутствуют безусловно доминирующие идентичности. Тем не менее и в современных социальных условиях лояльность человека по отношению к различным группам существует. Ее недооценка может затруднить анализ служебного поведения. Потенциальное многообразие социальных идентичностей государственных служащих предопределяет рассмотрение служебной лояльности как комплекса или системы лояльностей, возникающих у служащих в конкретных условиях в среде профессионально-служебной деятельности.

Помимо официальных идентичностей и ролей, предполагаемых служебным статусом, служащий может приобретать и другие идентичности, связанные с его околодолжностными характеристиками: срок службы, отношение к коррупционным действиям, отношение к карьере, принадлежность к определенному узкопрофессиональному сообществу (оперуполномоченных, психологов и т. д.), а также идентичности в неформальных группах, объединенных сходством культур, личных характеристик и интересов их участников. При этом самоидентификация с официальными группами и настоящая лояльность по отношению к ним могут возникнуть лишь в случае, когда помимо официального статуса их членов объединяет также и психологическое сходство, имеются общегрупповые мотивационные основания объединения и функционирования этих групп.

У сотрудников может быть одна или одновременно несколько лояльностей в служебной сфере либо они могут отсутствовать.

Наличие, структура и содержание служебной лояльности сотрудника правоохранительных органов влияет на осуществление служебной деятельности. Например, порядок группы, которой лоялен сотрудник, определяет, какие из положений регламентирующих профессионально-служебную деятельность документов и официально рекомендуемых стратегий будут использованы в полной мере, какие частично, а какие будут игнорироваться. Требования руководителей и нормативных документов будут преломляться сотрудниками с развитой лояльностью той или иной группе, функционирующей в служебной сфере, через базовые положения группового нормопорядка – общегрупповые убеждения, мифы, ценности, цели, нормы, традиции и т. д.

В ходе опросов, проведенных нами среди практических работников уголовно-исполнительной системы России, проходящих обучение в Академии ФСИН России, большинство опрошенных, отметивших наличие у них лояльности (прежде всего в отношениях с малыми неформальными группами) в служебной сфере, подтвердили, что требования руководителей и регламентирующих документов скорее учитываются в их профессионально-служебной деятельности, чем составляют ее фундамент.

С одной стороны, данное явление можно рассматривать как негативное, снижающее управляемость процессов функционирования правоохранительных органов, особенно, если сотрудники лояльны неформальным группам, имеющим негативные ценности, традиции и нормы. С другой стороны, наличие лояльности в отношении неформальных групп коллег, даже имеющим негативные нормы и традиции, позволяет прогнозировать поведение сотрудника, в какой-то мере стабилизирует его и создает возможности для групповой коррекции служебного поведения через работу с лидерами, со структурой группы и с условиями служебной деятельности. Если же в группе преобладают позитивные традиции и нормы, лояльность ей повышает стабильность деятельности, выступает страховкой, амортизирует реализацию конъюнктурных, непродуманных, оторванных от жизни управленческих решений, способных оказать негативное влияние на законность и безопасность в обществе.

Опрошенные сотрудники пенитенциарных учреждений высказали мнение, что попытка разрушить неформальные общности сотрудников (в том числе и функционирующие на базе формальных) и лояльность сотрудников в целях искоренения негативных явлений не оправдывает себя, так как реально снижает контроль и прогнозируемость индивидуального служебного поведения, повышает вариативность возможных нарушений и злоупотреблений. В ситуации увеличения нагрузки и снижения возможности проведения индивидуальной воспитательной работы с сотрудниками это повышает вероятность чрезвычайных происшествий и снижает профессиональную преемственность, нарушая систему работы.

УДК 32.001

А.М. Данильченко

РОЛЬ ОФИЦЕРСКИХ СОБРАНИЙ В ИДЕОЛОГИЧЕСКОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Сегодня органы внутренних дел Республики Беларусь, являясь неотъемлемым звеном механизма государственной идеологии, как никогда нуждаются в сотруднике-гражданине, готовом и способном эффективно трудиться не только ради собственного благополучия, но и на благо Отчизны.

Говоря о долге, чести, достоинстве сотрудников органов внутренних дел, нельзя оставить без внимания такой важнейший общественный институт, как офицерское собрание, которое стало подлинной школой высокой нравственности, духовности, социальной защиты, справедливости, достоинства, хранителем и достойным продолжателем культурных традиций офицерского корпуса, а также организатором культурно-досуговых мероприятий.

Интерес к истории становления данного института в деятельности органов внутренних дел на современном этапе обусловлен возрастающей ролью офицерских собраний в системе профессионального воспитания сотрудников органов внутренних дел, в становлении офицерского корпуса, опыта патриотического и нравственного воспитания офицеров. История института офицерских собраний складывалась на протяжении нескольких веков, путь становления проходил очень непросто, но такая форма работы была необходима армии и обществу. На первом ее этапе – в конце XVIII в. – совместное времяпрепровождение офицеров проходило без определенных правил. В начале XIX в. для деловых встреч стали использоваться небольшие дома или отдельные помещения (дежурные комнаты), где офицеры могли беседовать на различные темы, читать книги и газеты, играть в карты и бильярд, шахматы и шашки, проводить время в организованных офицерских ресторациях. Такая форма общения в свободное от службы время стала популярной в военной среде. В этот период вырабатываются первые правила работы и организации сборов офицеров, которые позднее получили название «офицерские собрания».