

К ПРОБЛЕМЕ АКТУАЛИЗАЦИИ РЕГУЛЯТИВНО- УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕСУРСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОВД

А.Е. Смирнов,
зам. начальника кафедры
философии и психологии
ФГОУ ВПО ВСИ МВД
России, кандидат
философских наук, доцент

А.А. Кузнецов,
доцент кафедры философии
и психологии
ФГОУ ВПО ВСИ МВД
России, кандидат
исторических наук, доцент

М.Ю. Аграфонов,
доцент кафедры философии
и психологии
ФГОУ ВПО ВСИ МВД
России, кандидат
философских наук

Статья посвящена проблеме актуализации регулятивно-управленческого ресурса профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел. Авторы констатируют факт неполного соответствия профессионально-нравственной практики современным требованиям, предъявляемым к руководителям органов внутренних дел, и анализируют причины сложившейся ситуации.

The article is devoted to the problem of actualization the regulative/administrative resource of a professional ethics law-enforcement bodies` employees. The authors ascertain the discrepancy between the professional-moral practice and the modern requests, which are demanded to chiefs of law-enforcement bodies, and analyze the situation reasons¹.

В обращении Министра внутренних дел Российской Федерации к сотрудникам органов внутренних дел и военнослужащим внутренних войск МВД России сказано: «Путь к уважению профессии сотрудника и воина, вниманию и поддержке государства может оказаться безнадежно долгим, если в сознании каждого из нас не будет понимания сложности современного периода развития общества, выработки собственной, безупречной линии поведения на службе и в быту, осознания своего личного значения в деле служения гражданину, обществу и государству». Это означает, что профессиональная этика руководителей и рядовых сотрудников правоохранительных органов становится определяющим фактором профессиональной деятельности защитников правопорядка.

Ситуация «быть или не быть» для правового государства напрямую зависит от того, насколько право реализуется в повседневном поведении и сознании людей. От субъективного отношения каждого сотрудника к собственному моральному и профессиональному облику сегодня зависит очень много. Поэтому не просто служебная, но и жизненная задача каждого руководителя заключается в том, чтобы нормы профессиональной морали вошли в его плоть и кровь. Каждым своим действием сотрудник

¹ Smirnov A.E., Kuznezov A.A., Agrafonov M.Ju. On the Problems of Updating the Regulatory-Administrative Resources of the Professional Ethics of the Internal Affairs Departments Staff.

правоохранительных органов созидает и воспроизводит правовую реальность России. Какова она сейчас, какой ей быть в будущем зависит от того, насколько каждый из нас реализует свои лучшие качества и творческий потенциал на службе правопорядку.

Настоящее исследование имеет своей целью обратить внимание руководителей органов внутренних дел на профессионально-нравственное состояние коллектива и необходимость актуализации ресурсов профессиональной этики для службы в современных условиях. В первой части статьи мы попытаемся оценить наличное состояние профессионально-нравственной практики на примере ФГОУ ВПО ВСИ МВД России, а также личного состава линейных отделов Восточно-Сибирского управления внутренних дел на транспорте; во второй – определить причины создавшейся ситуации.

В соответствии с Кодексом профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации «Руководитель органа внутренних дел должен быть примером неукоснительного соблюдения принципов и норм Кодекса» (ст. 16), поскольку подлинный авторитет руководителя создается его безупречной репутацией, профессиональной компетентностью, служебным опытом, требовательностью и принципиальностью в сочетании с гуманным и уважительным отношением к подчиненным. «Позитивный моральный облик руководителя основывается на профессионально-нравственных качествах: честности, порядочности, самокритичности, требовательности, доброжелательности, обязательности, ответственности, принципиальности, справедливости» (п. 5 ст. 16).

Исходя из данных положений Кодекса, среди руководителей различных уровней ВСИ МВД РФ (начальники кафедр и их заместители, начальники отделов и их заместители) было проведено анкетирование на предмет определения состояния и направлений совершенствования профессиональной этики руководителя подразделения. Анкетированию подвергся двадцать один руководитель на основе разработанного теста¹. Анкета была призвана определить отношение тестируемого к нормам профессиональной морали во взаимоотношениях с коллегами-подчиненными. В соответствии с методикой теста, если анкетированный набрал от 27 до 50 баллов, он может представлять определенную «опасность» для коллектива в плане пренебрежения нормами профессиональной морали. Анкетирование показало средний результат 34,25 балла, что говорит о некоторой склонности руководителей к пренебрежению нормами профессиональной этики.

После обработки результатов анкетирования выяснилось, что более половины респондентов считают, что сотрудник, который доверяет кому-то, кроме себя, тем самым навлекает на себя опасность; большая часть респондентов полагает, что продвигаться вперед по службе трудно без «срезания углов», что подчиненные не будут упорно работать, если их не заставлять это делать; что все сотрудники имеют склонность к пороку, который все равно когда-то появится. Вместе с тем те же респонденты в

подавляющем большинстве уверены, что если просить подчиненного сотрудника сделать что-то вне рамок функциональных обязанностей, нужно сказать ему реальные причины, а не выдумывать более «весомые», чем на самом деле; что руководителю необходимо предпринимать какие-либо действия только в случае полной уверенности в моральном праве на эти действия; что основная часть сотрудников в своей основе – порядочные, честные люди; что не может быть никаких аргументов в оправдание того, чтобы говорить кому-то неправду.

Таким образом, можно сделать вывод, что в суждениях опрошенных руководителей наблюдается некоторая амбивалентность: с одной стороны, имеется мнение о том, что все сотрудники имеют склонность к пороку, с другой – основная часть сотрудников являются порядочными, честными людьми; самый лучший способ управлять людьми – говорить им то, что они хотят слышать – и в то же время не может быть никаких аргументов в оправдание того, чтобы говорить кому-то неправду. Данное обстоятельство свидетельствует о возможности и необходимости формирования положительных моральных качеств и этических знаний у руководителей подразделений.

Помимо руководящего состава, 123 курсантам второго курса было предложено составить список положительных моральных качеств курсового офицера как руководителя, которыми последний должен обладать с их точки зрения. Также курсантам было предложено составить список отрицательных моральных качеств, которых не должно быть у курсового офицера. После обработки опросных листов было выделено 26 положительных качеств, указанных курсантами и 24 отрицательных качества. На основе полученных данных составлен второй опросник с указанием в алфавитном порядке как положительных, так и отрицательных качеств (всего 50). Анонимные опросные листы были розданы курсантам 1-2 курсов с просьбой подчеркнуть те моральные качества, которые, на их взгляд, в той или иной степени присущи руководителю подразделения.

После обработки выяснилось, что отрицательные качества упоминаются в 44,6 % ответов, а положительные – в 55,4 % ответов.

Наиболее часто как отрицательные упомянуты: 1) зависимость от настроения (в 70 % опросных листов); 2) крикливость (в 43 %); 3) жестокость (в 37 %).

Наиболее часто, как положительные качества, упомянуты: 1) строгость (в 50 % опросных листов); 2) опрятность в ношении форменной одежды (в 47 %); 3) ответственность (в 40 %).

Следует обратить внимание на то, что курсанты при анализе моральных качеств как наиболее значимые выделяют те из них, которые относятся к «внешней» стороне профессиональной морали (опрятность, строгость, ответственность), в то время как такие качества, как бескорыстность, честность, справедливость заняли последние места в курсантском «рейтинге». Последнее обстоятельство скорее всего объясняется спецификой отношений в субкультуре (уставные требования, субординация, система

единоначалия и т.д.). Что же касается отмеченных отрицательных качеств, то они, напротив, скорее относятся именно к моральной сущности руководителя (зависимость от настроения, крикливость, жестокость).

Одним из критериев сформированности должного уровня профессиональной этики руководителя является благоприятный морально-психологический климат в служебном коллективе. На это обстоятельство прямо указывает «Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации», где в главе 5 «Руководитель и служебный коллектив» отдельно выделена ст. 15 «Морально-психологический климат в коллективе».

С целью выявления состояния морально-психологического климата в линейных подразделениях ОВД нами было проведено анкетирование личного состава линейных отделов Восточно-Сибирского управления внутренних дел на транспорте (50 сотрудников), в качестве контрольных групп использовались две группы курсантов второго курса Восточно-Сибирского института МВД России (51 курсант). Результаты анкетирования позволяют сделать вывод о том, что в обоих коллективах преобладает неустойчиво благоприятный морально-психологический климат. В этой ситуации существует опасность скатывания морально-психологического климата служебных коллективов в неблагоприятный. Причем отличия в оценке морально-психологического климата как действующими сотрудниками линейных органов, так и курсантами минимальны. Средняя оценка сотрудников линейных органов морально-психологического климата в их служебных коллективах равна 11 баллам, из всех проанкетированных 16,7 % оценили морально-психологический климат как неблагоприятный. Средняя оценка курсантов морально-психологического климата в их учебных коллективах равна 13 баллам, 15 % оценили морально-психологический климат как неблагоприятный. Высокая степень схожести при возможной разнице – от минусовых величин до плюс 50 баллов (минусовые величины указывают на неблагоприятный морально-психологический климат, свыше 25 баллов – на благоприятный, от 0 до плюс 25 – на неустойчиво благоприятный) говорит, на наш взгляд, о том, что подобный морально-психологический климат характерен для многих служебных коллективов органов внутренних дел, и формируется не столько под влиянием специфики профессиональной деятельности, сколько под влиянием специфики служебных отношений. Из этого следует вывод об особой ответственности руководящего состава подразделений за состояние морально-психологического климата во вверенных им коллективах, так как именно руководитель формирует систему вертикальных и горизонтальных отношений в коллективе.

Таким образом, в данных конкретных случаях следует констатировать (а говоря о системе в целом – предположить) факт неполного соответствия профессионально-нравственной практики современным требованиям, предъявляемым к руководителям органов внутренних дел. Вместе с тем важно отметить, что указанное явление носит внутрисистемный характер. Об

этом свидетельствуют как современные социокультурные исследования, так и появление новых нормативных документов, направленных на реформирование воспитательной работы в органах внутренних дел как важнейшей составной части повседневной управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел всех уровней. В их числе приказ Министра внутренних дел Российской Федерации № 120 от 1 февраля 2007 г. «О комплексном реформировании системы воспитательной работы в органах внутренних дел»; «Обращение Министра внутренних дел Российской Федерации к сотрудникам органов внутренних дел и военнослужащим внутренних войск МВД России»; Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации.

Современное состояние профессиональной этики руководителей вызвано рядом объективных обстоятельств. Причины, мешающие росту профессионально-нравственного уровня современных сотрудников, могут быть условно разделены на несимметричные группы внешних и внутренних, «внутрисистемных» обстоятельств.

Внешние причины просты и знакомы всем – они сводятся к почти тотальному дефициту всех ресурсов, в том числе и кадровых, которые необходимы отделам милиции для эффективной работы. Причем речь идет именно о районных отделах, которые непосредственно трудятся над обеспечением приоритетов, сформулированных руководством МВД. В результате начальники отделов и служб зачастую заняты поиском спонсоров, а рядовые сотрудники рассчитывают только на себя, «сбрасываясь» время от времени на мебель для отделов, канцелярские принадлежности и т.д.

Интересно отметить, что, по данным социологических исследований, значительная часть сотрудников не видит в дефиците ресурсов и материальной базы препятствий для своей работы. С их точки зрения, даже в такой ситуации, когда ежедневно приходится решать бытовые вопросы, можно работать эффективно, но при одном условии – зарплата должна компенсировать риски и нагрузки на работе. Не секрет, что данное условие сейчас не выполняется. Зарплата по-прежнему остается небольшой, не учитывает интенсивности труда и опасного характера работы. «При минимальном наборе необходимых средств, скудном обеспечении рядовой сотрудник должен каждодневно выполнять свои обязанности, получая за это униженно маленькую зарплату. Обязанности рядового превращаются для него в сверхзадачи, решение которых становится неотъемлемой частью повседневности»².

Внутренние причины, провоцирующие непрофессиональное отношение к службе, связаны с ныне действующей *системой отчетности, ведомственным образованием, негативной корпоративной солидарностью* (как ответ на вызовы социальной среды), *меркантильной корпоративностью* (связанной с необходимостью добыть финансирование для деятельности системы), *патримониальной карьерной мобильностью, чрезмерной степенью централизации управления деятельностью правоохранительных органов* (невозможность дифференцированного подхода к планированию

региональных и районных подразделений и постановки местных приоритетов службы).

Прокомментируем первые из названных причин. Известно, что система не может быть изменена в одночасье. Следовательно, нужно найти способ адаптации к ней, третьего не дано. Такой способ давно найден; он сводится к работе на показатели и манипуляции служебной статистикой. Естественно, что все вышесказанное идет в ущерб реальному противодействию преступности. «Отчетность устанавливается руководством и является центральным событием в жизни правоохранительной системы. Период сдачи отчетности превращается в системообразующее событие, вокруг которого интенсифицируются все процессы <...> На практике получается, что действующая система отчетности девальвирует систему правоохранительных органов и делает профессионализм фикцией. “Наиболее ценен тот сотрудник, который работает на показатели”, – таков запрос системы. Такой сотрудник может рассчитывать на постоянные прибавки к зарплате, лояльность руководства к нечистоплотности и нарушениям требований нормативных актов и так далее. Своевременно обеспечивая отчетность, сотрудник получает индульгенцию на произвол и покровительство руководства»³. Отрадно заметить, что подобная ситуация уже попала в поле зрения ведомственной науки. Так, выпускниками ВСИ МВД России Р. Скомороховым и В. Шихановым в 2006 г. издана монография «Уголовная статистика: обеспечение достоверности», посвященная причинам многочисленных искажений уголовной статистики и предлагающая пути обеспечения достоверности статистических сведений о преступности. Авторы прямо заявляют о том, что «...система в целом не заинтересована показывать реальные изменения преступности, так как это закономерно влечет негативные последствия для ее сотрудников. Возникает парадоксальная ситуация, при которой укрытие преступлений от учета, манипулирование статистикой (некорыстные должностные преступления) являются положительными для системы ОВД ввиду того, что основаны на естественном самосохранении, а значит, адаптации к сложившейся ситуации, хотя и деликвентны для общества в целом»⁴.

Бесспорно, что важной составляющей профессиональной нравственности является адекватный образовательный уровень. Что касается квалифицированных выпускников профильных вузов, то последние обычно не спешат с трудоустройством в органы. Поступление в образовательные учреждения системы МВД, как правило, в лучшем случае связано с соображениями династического характера, в худшем – обусловлено легкостью поступления или возможностью избежать службы в армии. Тех, кто сознательно готовится к службе в милиции – меньшинство. Кадровые службы правоохранительных органов сегодня располагают ничтожно малыми возможностями рекрутмента: «Маргинализация правоохранительной сферы является основой снижения конкурентоспособности правоохранительных органов на рынке труда»⁵.

Если же говорить собственно о содержании образования, то наибольшую тревогу вызывает ситуация с учебными центрами, где образовательный процесс длится от трех до шести месяцев. Возможно, для человека, отслужившего в вооруженных силах, этого времени может хватить для обретения навыков огневой и строевой подготовки. Что же касается правовой базы, то за подобный срок она не может быть усвоена в нужном объеме и на должном уровне. Обучение при этом часто остается формальным. Так, люди, отвечающие в обществе за соблюдение порядка и законности, не могут быть с уверенностью названными грамотными в правовом отношении!

Процесс девальвации профессионально-нравственного самосознания в правоохранительных органах весьма сложен. В условиях дефицита ресурсов, неадекватности и поверхностности обучения, запросов на беспрекословную исполнительность и безынициативность в системе постоянно воспроизводятся отношения не совместимые с профессиональной моралью: зависимость, отсутствие самостоятельности, заниженная или отсутствующая мотивация к службе. Такие работники просто не в силах сформировать нового профессионального ядра. Профессионализм в ОВД маргинализирован, в настоящее время он просто не востребован самой системой. Профессионалов сегодня меньшинство, как правило, это люди, сумевшие перенять профессиональные ценности от родителей или же те, кому повезло с образованием и наставниками еще в советское время.

Но не следует излишне драматизировать ситуацию. В последние годы МВД РФ были предприняты значительные усилия в направлении искоренения негативных тенденций в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел на всех уровнях.

Условием выздоровления является необходимость констатации факта болезни. Формирование профессионального сообщества в правоохранительных органах будет являться длительным и многофакторным процессом. Представляется, что приоритетными направлениями в нем следует считать профильное образование и интенсификацию сферы ведомственной науки. Что касается первого, то надежная образовательная система (в эпоху обвального ускорения истории), помимо сугубо операциональных знаний, навыков и умений, должна формировать в будущем сотруднике способность к самообразованию в древнем смысле этого слова – как способности *самому себе придавать образ* или форму. Получить образование в этом смысле означает не что иное, как способность и умение обретать *само-стояние* (не в этом ли суть бесконечных требований *гуманизации образования* – ведь один только человек может сознательно менять себя!), что и является важнейшим условием всякой профессиональной деятельности в идеологическом смысле этого слова. Практика профессионализма в правоохранительной системе сталкивается с рядом проблем «внутрисистемного» характера, часто связанных с отсутствием гибкости и адекватности последней. Помочь в решении этих проблем может именно ведомственная наука, а точнее те люди, которые на

собственном опыте знают о чем идет речь. В этом смысле в качестве первоочередных должны решаться проблемы поиска новых форм и методов управления на всех уровнях (в самом широком смысле, начиная с форм отчетности), а также проблемы укрепления дисциплины и законности среди сотрудников.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ За основу была взята методика определения моральных качеств руководителя В.С. Кукушина (Кукушин В.С. Деловой этикет. М.: МарТ, 2005. С.193).

² Новикова А. Портреты рядовых милиционеров в современной правоохранительной системе // Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре. 2005. № 4 (42). С. 88.

³ Там же. С. 88-89.

⁴ Скоморохов Р.В. Уголовная статистика: обеспечение достоверности / Р.В. Скоморохов, В.Н. Шиханов. М.: Волтерс Клувер, 2006. С. 13.

⁵ Новикова А. Указ. соч. С. 90.