



УДК 159.9.07; 316.6; 316.454.5

Т. В. Щеголева

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ НАРУШЕНИЙ СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ СОТРУДНИКАМИ ПОЛИЦИИ

Проанализированы некоторые отечественные и зарубежные теоретические подходы к характеристике служебного поведения сотрудников полиции. Показана необходимость эмпирической проверки релевантности классических положений организационной и социальной психологии для интерпретации нарушений служебного поведения в формализованной организации в современном социально-экономическом и политическом контексте. С позиции теории коллективных действий рассмотрена роль отдельных характеристик психологического климата как предикторов нарушений служебного поведения.

This article analyses Russian and international theoretical approaches to interpreting breaches of conduct by police officers. The author stresses the need to verify empirically the relevance of classical postulates of organizational and social psychology for interpreting breach of conduct in a formalized organization in the contemporary socioeconomic and political context. From the standpoint of collective action theory, the article examines the role of individual characteristics of psychological climate as predictors of breaches of conduct.

Ключевые слова: нарушения служебного поведения сотрудниками ОВД, теория коллективных действий, предикторы коллективных действий, стратометрическая концепция коллектива А. В. Петровского, социально-психологический климат.

Key words: breach of conduct by law enforcement officers, collective action theory, predictors of collective action, A.V. Petrovsky's stratum-metric concept of groups, socio-psychological climate.

Нарушения служебного поведения современными полицейскими — одна из актуальных тем для психологических исследований в России и за рубежом. Конфликты между населением и полицией, происходящие в США и европейских странах, убедительно показывают, что решение полицией профессиональных задач по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка может быть успешным только при условии позитивного отношения населения. Основой для доверия, уважения и поддержки со стороны населения является в первую очередь служебное поведение в рамках закона, устава, т. е. требований и норм гражданского и служебного долга. К сожалению, статистика указывает на то, что бюрократические механизмы руководства при всей их адресности и детализации далеко не всегда должным образом регулируют профессиональное поведение полицейского. Опыт психологического обеспечения службы в органах ВД РФ показывает, что в научной организации



профессиональной деятельности в системе ОВД существуют некоторые пробелы, которые требуют методологического анализа и критического осмысления с междисциплинарных позиций [7].

В первую очередь следует заметить, что исторически теоретико-методологическое обоснование и широкое освещение тематики исследований поведения индивида в группе возникло как ответ на запросы в психологических работах, посвященных производственным, образовательным, торговым, военным и многим другим организациям [2–11]. Однако огромный пласт практических исследований предикторов нарушений служебной дисциплины в подразделениях ОВД до сих пор освещен не достаточно и чаще всего фокусируется вокруг коррупции. В то же время неполно раскрыты методологические механизмы взаимосвязи внутриорганизационных факторов эффективного служебного поведения сотрудников органов внутренних дел, в частности, не выявлена роль эмоциональных предикторов как психологических условий профессиональной деятельности в системе ОВД.

Представляется, что на исследования подразделений органов внутренних дел нельзя экстраполировать напрямую социальную психологию групп, в основе которой лежит самоорганизация [2], поскольку УМВД – уставная организация, представляющая собой формальную группу с жесткой регламентацией. Теории коллективных действий и их предикторов, созданные за рубежом, также не могут в их оригинальной трактовке использоваться для интерпретации нарушений служебного поведения в ОВД. Дело в том, что они рассматривают коллективное поведение достаточно широко, как любое действие, совершенное группой людей и направленное на определенные социальные изменения, и выделяют в основном три предиктора: социальную идентичность, воспринимаемую несправедливость и связанные с ней эмоции, а также представления об эффективности группы [1]. По всей видимости, модель коллективных действий, построенная в ракурсе влияния указанных предикторов, может привести к некоторому пониманию и предсказанию коллективного поведения, поскольку идентификация с профессиональной группой «подскажет» каждому члену коллектива, какие ситуации являются справедливыми и легитимными и какой эффективностью обладает подразделение в тех или иных вопросах [1; 11].

При следовании этой модели полицейским, считающим себя эффективными в решении профессиональных задач по защите жизни и здоровья, прав и свобод граждан, поддержанию общественного спокойствия, законности и правопорядка, будет свойственно нормативное поведение и позитивный настрой в работе. Если же совместные действия подразделения неэффективны либо группа оценивает служебную ситуацию как несправедливую, то групповые эмоции меняются в сторону негативного эмоционального настроения (неудовлетворенность, гнев, агрессия), и тогда группа или отдельные ее члены могут совершать ненормативные (нарушения служебной дисциплины) или даже противоправные действия.

Однако данная теоретическая модель основана преимущественно на практических изысканиях в больших социальных группах с широ-



кой социальной категорией (женщины, иммигранты, бывшие заключенные, диссиденты и т.д.) и зачастую в политизированных общественно-политических движениях, которые существенно отличаются по структуре и организации от формальных групп с уставной регламентацией поведения. Поэтому требуются дополнительные исследования для подтверждения либо опровержения возможности применения описанных теорий и моделей для интерпретации нарушений служебного поведения в подразделениях ОВД.

Методологической основой для исследования подразделений ОВД как трудовых коллективов может стать стратометрическая концепция коллектива А.В. Петровского и работы его единомышленников [10], основанные на принципе деятельности. Утверждается, что коллективы имеют значительно более дифференцированные взаимоотношения, чем диффузные группы. В основе дифференциации страт коллектива лежит групповая деятельность, смысл которой определяется ее содержательными и общественно-экономическими аспектами. По мнению автора концепции, первая, мотивационная страта коллектива образована отношениями членов группы к целям, задачам, ценностям совместной деятельности, вторая — взаимоотношениями, возникающими по поводу содержания совместной деятельности. Третья страта, оцененная автором как поверхностная, формируется за счет эмоциональных отношений, в которых не отражаются показатели достижения целей группой. А.В. Петровский полагал, что об эффективности групп свидетельствуют прежде всего показатели развития отношений первой и второй страт и тем самым умалял роль эмоциональной составляющей взаимодействия в коллективе. Дискуссионным видится и положение о том, что достижения коллективом показателей не влияют на эмоциональную окраску взаимоотношений. В целом теория коллектива, созданная в 70—80-е гг. прошлого века, выглядит неким идеальным конструктом, не достижимым для коллективов подразделений современной полиции.

Анализ современных отечественных и зарубежных исследований влияния социально-психологического климата (СПК) на эффективность поведения в различных коллективах указывает на существенный вклад эмоциональных отношений в достижение групповых и индивидуальных результатов. Отечественные психологи, несмотря на некоторые разночтения о природе психологического климата, рассматривают его как психологическое состояние группы, которое возникает в системе межличностных отношений, интегрирует социальное и психологическое самочувствие членов группы и проявляется в поведении [3; 5; 7]. В зарубежной психологии более распространен термин «организационный климат» как устойчивая характеристика организации со стороны неофициальных отношений между сотрудниками, принятых группой моральных норм и осознания целей и задач организации. Во многих психологических исследованиях показано, что благоприятный организационный климат является важным субъективным фактором, повышающим эффективность функционирования организации [6; 9].



Тем не менее особенности социально-психологического климата, связанные с неоднократными нарушениями служебного поведения в различных подразделениях органов внутренних дел, освещены не достаточно. Нет ответа на вопросы, какие чувства и настроения сотрудников ОВД сопутствуют их отклоняющемуся от требований и норм служебному поведению, почему нарушения дисциплины совершаются одними сотрудниками и не совершаются другими.

Таким образом, теоретико-методологический анализ приводит нас к следующим выводам. Служебное поведение сотрудников ОВД, в том числе его девиации, может быть рассмотрено в свете теории коллективных действий и концепций социально-психологического климата в части взаимосвязи нарушений дисциплины и правонарушения с отдельными характеристиками СПК в подразделениях. В частности, представляется верным положение о том, что совместные действия подразделения будут не эффективными в случае оценки группой служебной ситуации как несправедливой, когда групповые эмоции сдвигаются в сторону негативного эмоционального настроя. Следствием могут стать нарушения служебной дисциплины или даже противоправные действия группы или отдельных ее членов. Однако подходы, достоверно показывающие влияние СПК в самоорганизующихся социальных группах и трудовых коллективах, разработанные в XX в., не могут быть в неизменном виде экстраполированы на интерпретацию служебного поведения современного полицейского.

Высокий уровень морально-психологических требований к служебному поведению современного полицейского ставит перед психологической службой ОВД и руководством задачу более точно и дифференцированно учитывать вклад эмоциональных составляющих в создание благоприятных психологических условий профессиональной деятельности.

Следует понимать и то, что сегодня изучение девиаций служебного поведения происходят совершенно в ином социально-экономическом и политическом контексте, чем двадцать-тридцать лет назад – в период реформирования и становления новой структуры МВД России в условиях экономической нестабильности, миграционного кризиса в странах Европы и угрозы распространения терроризма. Поэтому необходима эмпирическая проверка релевантности классических методологических подходов, теорий и методов применительно к изучению нарушений служебного поведения сотрудниками полиции.

Список литературы

1. Агадуллина Е. Р. Коллективные действия: предикторы и модели // Социальная психология и общество. 2013. №3. С. 42–50.
2. Андреева Г. М. Социальная психология : учебник для высших учебных заведений. М., 1998. С. 137–263.
3. Антонова Н. В. Социально-психологический климат в организациях с различным типом корпоративной культуры // Современные технологии управления. 2014. №1(37).
4. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д. М., Доннелли Д. Х. Организации: поведение, структура, процесс / пер. с англ. 8-е изд. М., 2000.



5. Гурьев М.Е. Анализ особенностей социально-психологического климата коллектива сотрудников органов внутренних дел // Актуальные проблемы психологической работы в органах внутренних дел : сб. ст. по материалам межведомственного Круглого стола (Васильевские чтения). СПб., 2016. С. 75–80.

6. Картов В. В. Стиль руководства в малых группах и его связь с мотивацией и социально-психологическим климатом // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2008. №3 (39). С. 230–234.

7. Марьин М.И., Бочкова А.А. Аксиологические детерминанты противоправного поведения сотрудников органов внутренних дел // Труды Академии управления МВД России. 2015. №1 (33). С. 123–127.

8. Ньютом Д.В., Девис К. Организационное поведение. СПб., 2000. С. 31–51.

9. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология : учеб. пособие. СПб., 2000.

10. Психологическая теория коллектива / под ред. А.В. Петровского. М., 1979.

11. Duncan L.E. The psychology of collective action // The Oxford handbook of personality and social psychology / eds. K. Deaux. N.Y., 2012.

Об авторе

Татьяна Викторовна Щеголева — начальник отделения психологической работы отдела морально-психологического обеспечения Управления по работе с личным составом Управления Министерства внутренних дел России по Калининградской области, Калининград.

E-mail: 17077@mail.ru

About the author

Tatyana Shchegoleva, Head of the Psychology Unit, Department of Psychological Support, Personnel Division, Kaliningrad Office of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Kaliningrad.

E-mail: 17077@mail.ru