

**Гаврюченко Сергей Николаевич**

адъюнкт кафедры психологии и педагогики  
Краснодарского университета  
МВД России

## **КАРЬЕРА В СИСТЕМЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ**

---

---

**Аннотация:**

*В работе установлены общие особенности и специфические отличия ценностных ориентаций, в том числе значимости карьеры при разном сроке службы, 113 сотрудников полиции разного пола, работающих в городских и сельских условиях.*

**Ключевые слова:**

*сотрудники полиции, ценностные ориентации, карьера.*

---

---

**Gavryuchenko Sergey Nikolayevich**

Postgraduate student, Psychology  
and Education Science Subdepartment,  
Krasnodar University of the Ministry of  
Internal Affairs of Russia

## **CAREER IN THE VALUE SYSTEM OF POLICE OFFICERS**

---

---

**Summary:**

*The paper identifies common features and specific differences of the value systems of the police officers based on the survey with participation of 113 male and female police officers working in urban and rural areas.*

**Keywords:**

*police officers, value system, career.*

---

---

**Введение.** В современном российском обществе проблемой многих профессиональных групп силовых структур становится их нарастающая маргинальность. Утрата общественного доверия к представителям власти способна с высокой вероятностью привести к социальной дезорганизации и демонстрациям протеста, как это уже происходило в ряде городов страны в 70–80-е гг. прошлого века. Как следствие, профессиональная социализация протекает в сложных противоречивых условиях, оказывающих неоднозначное влияние на содержание и динамику мотивационных регуляторов профессиональной активности сотрудников полиции.

Профессионализм с необходимостью включает в себя карьерное целеполагание и карьерную мотивацию. Обязательное условие развития карьеры – наличие мотивационной среды (стимулов профессионально-должностного роста) и приоритет ценности профессионального опыта. Карьера формирует уверенность в будущем, снимает некоторые социальные ограничения и является способом социальной самореализации, путем к получению более совершенного социального пакета и оплаты труда [1].

Готовность к карьерному становлению по существу является профессиональной зрелостью и включает сформированность трех систем: профессиональных знаний, умений, навыков; профессионально значимых качеств; устойчивых адаптации и «Я-концепции» [2].

Свою карьеру человек сравнивает не только со служебным продвижением, но и с жизненными целями, ценностными ориентациями. По мнению Г.Х. Мусиной-Мазновой [3] цель карьеры состоит в том, чтобы:

- 1) занимаемая должность или сама профессия доставляли моральное удовлетворение, соответствуя самооценке;
- 2) условия работы способствовали профессиональному развитию;
- 3) работа носила творческий характер и позволяла продолжать активное обучение, достичь определенной независимости;
- 4) труд хорошо оплачивался;
- 5) работа позволяла заниматься семьей и детьми и давала возможность для полноценного отдыха.

Цели и место карьеры в системе жизненных смыслов характеризуют потребности специалиста и его карьерный потенциал как наличие «запасных», ранее не использованных резервных возможностей, определяемых совокупностью профессионально важных личностных качеств. Важную роль в этом потенциале играют ценностные ориентации, корректирующие поведение личности [4].

В исследовании Д.В. Елисеевой и С.Ю. Фроловского [5] сотрудников ФСКИ по методиками мотивационного теста Герцберга и опросника «якоря карьеры» Шейна выявлена различная личностная значимость отдельных мотивационных переменных для офицеров на этапе адаптации (1–3 года службы) и стабильного функционирования (стаж более 5 лет). Оказалось, что для сотрудников со стажем более 5 лет наиболее важными мотивами являются стремление к домини-

рованию в межличностных отношениях, потребность в выполнении управленческих и организационных функций, сознание своей ценности и стремление к обретению «сквозного» смысла жизни (интеграция профессиональной деятельности в другие сферы жизни). При выборе между интересной, но малооплачиваемой и неинтересной, но «денежной» работой предпочтение отдается первому варианту. Молодые же сотрудники полагают, что выход на высокий уровень профессиональных достижений возможен при работе со стандартными и несложными целями, иначе снизятся формальные показатели, по которым оценивается работа подразделений.

Обострение проблемы мотивации и карьерного целеполагания сотрудников полиции обусловлена целым рядом больше объективных обстоятельств. В их числе увеличение уровня преступности, все возрастающая «профессионализация» криминальных сообществ, трудности материально-технического обеспечения ОВД, хроническая функциональная перегрузка сотрудников, работа в режиме «негативного пиара» со стороны СМИ, низкий уровень социально-правовой защищенности, деформация личной «картины мира» вследствие постоянного соприкосновения с носителями криминального сознания. Как следствие, у значительной части офицерского состава утрачено четкое представление о целях и задачах их служебной деятельности; идеалы и ценности максимально «размыты»; снижено желание выполнять свои профессиональные обязанности, а также убежденность в значимости их деятельности для общества и конкретных категорий граждан [6; 7].

В современных условиях происходит деформация профессионально-карьерной мотивации, поскольку начинают доминировать ситуационные мотивы выживания. При этом карьерный «лифт» может выступать как искаженная форма социальной адаптации в условиях общественных преобразований. С точки зрения социальной приемлемости, профессиональная адаптация может быть адекватной (достижение карьерной цели социально приемлемыми средствами) и неадекватной (суррогатной или криминальной). Распространение в системе МВД такой формы криминальной адаптации, как коррупция, использование служебного положения в личных целях признано и населением страны, и самой системой. Служебная среда оказывается вне сферы социального контроля, что создает условия для трансформации служебных аномалий в норму, передающуюся следующему поколению [8].

Двойственность целей (карьера и профессиональная самореализация) неизбежно должна отражаться на характере ценностных ориентаций сотрудников, поскольку создается парадоксальная ситуация. С одной стороны, в полицию поступают не случайные люди, а имеющие общее представление о характере будущей профессии, с другой стороны, необходима специальная работа по воспитанию у сотрудников потребности в труде и ценностей именно в сфере правоохранительной деятельности.

Проблема анализа места карьеры как ценности в системе ценностных ориентаций, обуславливающих «выживаемость» сотрудника полиции в профессиональной группе, остается недостаточно разработанной, что и послужило основанием для нашего исследования.

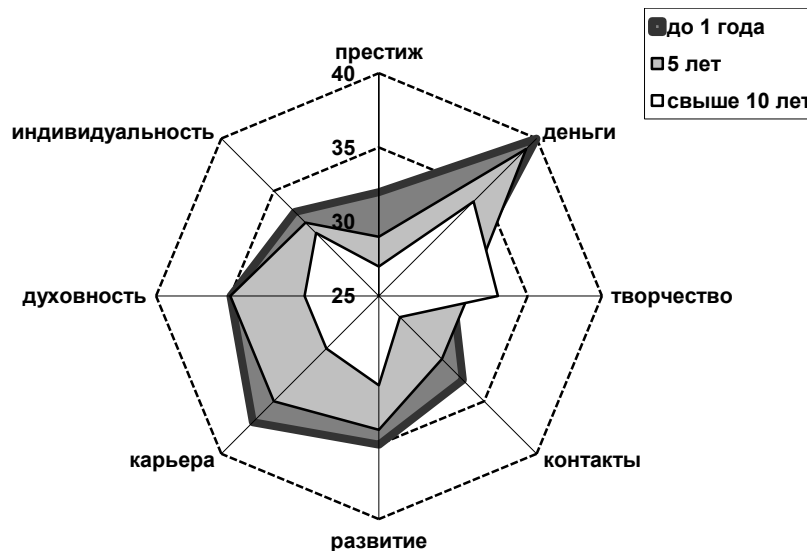
В работе предполагалось, что ценностные ориентации сотрудников полиции на разных карьерных ступенях имеют общие особенности и специфические различия, обусловленные стажем службы.

**Методы и база исследования.** Выборку испытуемых составили 45 сотрудников ОВД, имевших стаж работы более 10 лет, из них работающих в городских отделах – 29 и работающих в сельской местности – 16, а также 40 сотрудников со стажем работы 5–10 лет и 28 – со стажем работы в пределах 1 года. Использовалась методика изучения общих жизненных ценностных ориентаций (ЦОЕ - ценностно-ориентационное единство).

**Результаты.** Карьера как ценность у сотрудников полиции со стажем работы свыше 10 лет занимает среднее место в системе жизненных ценностей и по степени выраженности составляет 60 % от максимального значения диагностической шкалы. У сотрудников со стажем 5–10 лет этот показатель выше – 70 %, а при работе до одного года достигает 74 %.

Для городских сотрудников со стажем работы 10 лет и выше только ценности дружбы и уверенности в себе более значимы по сравнению с работающими в сельской местности. Общей особенностью опытных сотрудников является доминирование в терминальных ценностях здоровья, интересной работы и любви, а в инструментальных ценностях – семьи и творчества. Эта категория сотрудников прошла определенный карьерный рост и присвоение очередного специального звания. Здесь у мужчин преобладает ориентация на материально обеспеченную жизнь, обучение и творчество, а у женщин – на материально обеспеченную жизнь, семью и духовную удовлетворенность.

У сотрудников со стажем работы до 10 лет в терминальных ценностях явная доминанта ориентации на материально обеспеченную жизнь (см. рисунок 1).



**Рисунок 1 – Профиль шкал терминальных ценностей сотрудников ОВД с разным стажем работы (максимально 50 баллов)**

**Заключение.** Сравнение профилей жизненных ценностей сотрудников с разным сроком службы выявило постепенное уменьшение силы значимости большинства ценностей, включая карьеру, по мере увеличения стажа профессиональной деятельности, что указывает на личностное «выгорание».

#### Ссылки:

1. Иванова Т. Планирование карьеры: основы самомаркетинга // Экономические стратегии. 2007. № 3. С. 170–175.
2. Емельянова М.А. Становление профессиональной зрелости социального педагога в образовательном процессе вуза : дис. ... д-ра пед. наук. Оренбург, 2005.
3. Мусина-Мазнова Г.Х. Субъективные условия успешности карьерного становления будущего специалиста социальной сферы // Общество: социология, психология, педагогика. 2012. № 2.
4. Шаповалов В.К. Интерпретация карьеры в контексте личного пространства человека. Краснодар, 2005. 216 с.
5. Елисеева Д.В., Фроловский С.Ю. Мотивация сотрудников правоохранительной организации на начальных этапах профессиональной социализации // Личность курсанта: психологические особенности бытия : материалы 2-й Всероссийской научно-практич. конф. Краснодар, 2011. С. 105–111.
6. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М., 2008.
7. Новиков В.В., Мануйлов Г.М., Козлов В.В. Психологическое управление в кризисных социальных сообществах. М., 2009.
8. Ефанова О.Е. Гражданские позиции государственных служащих // Социология власти : информационно-аналитический бюллетень. 2000. № 1.

#### References:

1. Ivanova, T 2007, 'Career Planning: fundamentals of self-marketing', *Economic Strategy*, no. 3, p. 170-175.
2. Emelyanova, MA 2005, *Becoming a professional maturity social teacher in the educational process of high school*, D.Phil. thesis, Orenburg.
3. Musina-Maznova, GH 2012, 'Subjective conditions of the successful career development of future social sphere specialists', *Society: sociology, psychology, pedagogics*, no. 2.
4. Shapovalov, VK 2005, *Interpretation career in the context of personal space of the person*, Krasnodar, 216 p.
5. Eliseeva, DV & Frolovskiy, SY 2011, 'Motivating employees of law enforcement organization in the early stages of professional socialization', *Cadet's personality: psychological characteristics of being: Materials of 2nd All-Russian scientific and practical conf.*, Krasnodar, p. 105-111.
6. Ermolaeva, EP 2008, *Psychology professional social realization*, Moscow.
7. Novikov, VV, Manuylov, GM & Kozlov, VV 2009, *Psychological management of social communities in crisis*, Moscow.
8. Efanova, OE 2000, 'Civilian positions of civil servants', *Sociology of power: information-analytical bulletin*, no. 1.