

Данные обстоятельства также придают особую значимость этнической социализации, которая, обладая высоким ценностно-нормативным потенциалом, способна вытеснить всякие иные идентификации. Вместе с тем, известно, что в полиэтничном регионе индивид имеет возможность находиться в нескольких идентификационных пространствах одновременно, а те или иные виды идентичности способны актуализироваться в равной мере. Для молодежи Северного Кавказа развитие иных, нежели этническая и фамильно-родовая видов идентификации особенно значимы. Характерно, что предположение, высказанное Л.М. Дробижевой о том, что «...локальная идентичность не есть только проявление этнонационализма, она просто представляется более удобной и надежной» [3, 73], находит подтверждение на практике. По результатам исследований, гражданская самоидентификация среди молодежи юга России находится на том же уровне, что и этническая, что позволяет констатировать распространение амбивалентной модели гражданской самоидентификации, для которой характерна равная значимость ценностных систем этнической и гражданской субкультур [4, 121]. Данная тенденция создает предпосылки включения ценностей локальных идентичностей в гражданскую, на базе которой возможна столь необходимая российскому обществу интеграция и формирование общероссийского идентификационного пространства.

Библиографический список

1. Паин, Э.А. Этнополитические условия гражданской интеграции российского общества / Э.А. Паин // *Общественные науки и современность*. – 2006. - № 6.
2. Тишков, В.А. Российский народ и национальная идентичность / В.А. Тишков // *Материалы V конгресса «Мир на северном Кавказе через языки, образование, культуру»*. – Пятигорск: Изд-во ПГЛУ. 9 октября 2007 г. С.242.
3. Дробижева, Л.М. Процессы гражданской интеграции в полиэтничном российском обществе (тенденции и проблемы) / Л.М. Дробижева // *Общественные науки и современность*. – 2008. - № 2.
4. Шульга, М.М. Гражданская самоидентификация как фактор национальной безопасности / М.М. Шульга // *Теоретико-методологические и прикладные аспекты анализа устойчивого развития и безопасности региона: сборник материалов 54-й научно-методологической конференции*. – Ставрополь: Ставролит, 2009.

УДК 174

Жиренкина Екатерина Викторовна, студент
Российская академия народного хозяйства и
государственной службы при Президенте РФ, г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ В ПЕРИОД РЕФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Аннотация: в статье рассматриваются проблемные вопросы профессиональной этики молодых сотрудников в период реформирования органов внутренних дел.

Ключевые слова: этика, профессиональная этика, наставник, молодой сотрудник.

Zhirenkina Ekaterina Viktorovna

PROBLEMATIC ISSUES OF PROFESSIONAL ETHICS OF YOUNG SPECIALISTS IN THE PERIOD OF REFORM OF BODIES OF INTERNAL AFFAIRS

Abstract: the article considers issues of professional ethics of young specialists in the period of reform of bodies of internal Affairs

Keywords: ethics, professional ethics, instructor, young specialists.

Реформа органов внутренних дел в Российской Федерации началась с издания Указа Президента от 24 декабря 2009 года № 1468 «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [1].

В ходе реформы была проведена внеочередная аттестация сотрудников, в результате которой часть из них не рекомендована по различным основаниям для дальнейшего прохождения службы. При этом аттестация сама по себе не решила задачу принципиального обновления кадров. В основном на службу в полицию были переведены те же сотрудники, которые до недавнего времени исполняли свои служебные обязанности в качестве милиционеров и имели как свои положительные, так и отрицательные качества характера. Кроме того, на освободившиеся в процессе переаттестации должности и вновь созданные вакантные места в процессе организационно-штатных мероприятий пришли молодые кадры.

Первичный отсев так называемых «не рекомендованных» кандидатов происходил еще на стадии сбора конфиденциальной информации и психологического собеседования (в Центре психологической диагностики и исследования с помощью полиграфа). Но, так или иначе, практика показала, что не все можно разглядеть даже через такое «увеличительное стекло» предварительной проверки. Руководители структурных подразделений и сотрудники кадровых аппаратов столкнулись с рядом обстоятельств, заставивших их серьезно задуматься о процессе адаптации молодых людей к особенностям несения службы в изменившихся условиях и становления у них основ профессиональной этики.

Это связано со следующим:

- переаттестация и усиление текучести кадров органов внутренних дел привело к омоложению личного состава, притоку на службу наименее подготовленных к ней молодых людей;

- резкое сокращение количества личного состава в период реформирования в 2011 и 2012 годы вызвало повышение нагрузок на одного сотрудника на местах;

- снижение общественной нравственности, культуры и образованности населения оказывает неблагоприятное влияние на молодых сотрудников;

- чаще стало использоваться целенаправленное воздействие криминальных структур на молодых сотрудников (ввиду их эмоциональной и нравственной незрелости) с целью склонения их к аморальным поступкам и профессиональному предательству;

- появление новых высокотехнологичных и информационных видов преступлений и общей профессионализации преступности привело к усложнению задач укрепления законности и правопорядка в условиях рыночной экономики, низкого уровня правовой культуры и правовой воспитанности населения;

- распространение психологии бизнеса («все за деньги»), скрытого или откровенного подкупа («благодарности, дача взяток»), распространение «фаворитизма» внутри коллектива легло на «почву» фактически низкого уровня воспитанности определенной части самих сотрудников (зачастую являющихся поручителями или наставниками молодых), который проявляется не только в недобросовестном выполнении служебных обязанностей, но и в явно выраженных недостатках при общении с гражданами, не уважении их прав и свобод, нарушениях по службе, пьянство, правонарушений корыстной направленности.

Хотелось бы отметить тот факт, что почти за год до начала появления официальных документов, регламентирующих ход реформ органов внутренних дел, в МВД России был издан приказ от 24.12.2008 года № 1138, которым утверждался Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел. Данный документ являлся сводом профессионально-этических норм и определял для сотрудника органов внутренних дел нравственные ценности, обязательства и принципы службы в органах внутренних дел, профессионально-этические требования к служебному и не служебному поведению, взаимоотношениям в служебном коллективе и профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения. Кодекс ориентировал молодого сотрудника в конфликтных ситуациях, ситуациях этической неопределенности и иных обстоятельствах нравственного выбора, а также выступал средством общественного контроля за его нравственным обликом и профессиональным поведением.

К сожалению, на сегодняшний день Кодекс профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел отменен приказом МВД России от 31.10.2013 года № 883 [3]. Пока предложено до издания нового Кодекса пользоваться Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренным решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции 23 декабря 2010 года. Однако, если мы сравним эти два документа, то отчетливо увидим, что Типовым кодексом этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих регламентировано соблюдение профессионально-этических стандартов в основном на службе. А если мы проанализируем процент негативных сообщений граждан, то они касаются поведения наших молодых сотрудников именно в быту, что включает в себя пьянство, наркоманию, не соблюдения правил дорожного движения, правил общежития, или норм морали в семейных отношениях.

24.12.2008 года появился еще один очень важный документ – приказ МВД России № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации», который прописывал порядок взаимодействия стажера и наставника, включая и персональную ответственность наставника за поведение стажера [2].

В дальнейшем, в мае 2012 года МВД России издан приказ № 522 «Об утверждении порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство». Согласно пункта 13 данного Порядка, в случае если поручитель не назначен наставником рекомендованного им лица, в должностной регламент поручителя должна включаться обязанность в течение двух лет оказывать рекомендованному им лицу на периодической основе помощь в адаптации к условиям службы в органах внутренних дел, а также знать о соблюдении им ограничений и запретов, установленных для сотрудников Федеральным Законом Российской Федерации от 30.11.2011 года № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и другими федеральными законами [4, пункт 13]. Однако, при проведении служебных проверок по фактам чрезвычайных происшествий с участием стажеров сотрудники кадровых аппаратов обратили внимание на одну очень печальную закономерность. Требования пункта 13 Порядка личного поручительства остались только на бумаге. На деле же ни в одном из должностных регламентов поручителей не была зафиксирована обязанность в течение 2 лет оказывать помощь рекомендованному ими лицу. Кроме того, понятие «на периодической основе» в приказе вообще никак не раскрыто.

Провозглашенные выше нормы на практике зачастую не соблюдались в силу ряда причин, среди которых хотелось бы отметить основные:

- не готовность поручителей, наставников и руководителей подразделений нести ответственность за стажеров и молодых сотрудников;
- низкий уровень профессиональной подготовки наставников, которые в большинстве своем не знакомы с требованиями приказа МВД России № 1139;
- отсутствие должного и целенаправленного контроля со стороны кадрового аппарата за реализацией института поручительства и наставничества на местах;
- высокий уровень дезадаптации в поведении и неустойчивость к профессиональной деформации молодых сотрудников в первые три года службы (учитывая, что наставничество продолжается в основном до шести месяцев, а поручитель должен нести ответственность за рекомендованное им лицо в течение первых двух лет службы).

Чтобы успешно выполнять свой служебный и гражданский долг, стажер или молодой сотрудник органов внутренних дел, придя на службу уже должен быть образованным и культурным человеком. В дальнейшем ему необходимо постоянно учиться и совершенствоваться, чтобы обладать глубокими

профессиональными знаниями и умениями в разных областях науки (социологии, политики, права, экономики, этики, психологии и педагогики). Только при этих условиях на протяжении всего периода службы он сможет успешно выполнять поставленные государством задачи и выступать гарантом социальной справедливости. Именно эти вопросы ставились в качестве основных в начале реформирования, они же останутся важными и во все последующие периоды, потому что этого ждут от реформ граждане России.

Библиографический список

1. О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 24 декабря 2009 г. № 1468//СЗ РФ от 28 декабря 2009 г. № 52 (ч. 1) ст. 6536.

2. Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 (в ред. приказа МВД России от 6 июля 2010 г. № 488)// Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

3. О признании утратившим силу приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138: Приказ МВД России от 31 октября 2013 г.// Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы "КонсультантПлюс".

4. Об утверждении Порядка оформления личного поручительства при поступлении на службу в органы внутренних дел Российской Федерации и Категорий должностей, при назначении на которые оформляется личное поручительство. Приказ МВД России от 18 мая 2012 г. № 522// Российская газета. 2012. № 156. 11 июля.

УДК 004.738.5:316.64-053.81

Зотова Анна Васильевна,
студент, zotova.av@mail.ru

Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС, г. Нижний Новгород

ТИПОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ИНТЕРНЕТ – ПРОСТРАНСТВА НА ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ МОЛОДЁЖИ

Аннотация: С целью исследования особенностей влияния IT- технологий на молодежь, был проведен социологический опрос, а также проведен факторный и кластерный анализ массива данных социологического исследования. В результате чего было выделено два фактора, дающих обобщённую характеристику отношения молодежи к Интернету.

Ключевые слова: интернет, молодежь, ценности.

Zotov Anna Vasilyevna

TYPOLOGICAL ANALYSIS OF INFLUENCE OF THE INTERNET - SPACE ON THE FORMATION VALUE ORIENTATIONS OF YOUTH

Abstract: To investigate the features of the influence of IT-technologies for young people, a sociological survey and conducted a factor and cluster analysis of the survey data set. As a result, it has been allocated two factors, giving a generalized characterization of young people's attitudes to the Internet.

Keywords: internet, youth values.

Сегодня в обществе складывается ситуация, когда IT-технологии обеспечивают значительную часть досуга молодежи и выступают важнейшим инструментом формирования духовного мира, ценностных ориентаций, социальных установок молодежи. Влияние Интернет – пространства на молодежь происходит в условиях бессистемного распределения и