

АНАЛИТИЧЕСКАЯ ЗАПИСКА

по результатам пилотного проекта

«JUNONIS AND GENIUS»

Тюмень, 2006г.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Пилотный проект «JUNONIS AND GENIUS» является прикладным пакетом к реализации системы мониторинга духовно-нравственного состояния личного состава правоохранительных органов (на примере Тюменского юридического института МВД России). Название проекта предопределяет как структуру, так и содержание проводимого исследования*.

Исследование проводилось среди курсантов ТЮИ МВД РФ в период января-февраля 2006г. Общее количество опрошенных – 413 человек, что составляет порядка 30% переменного состава.

Основные методы исследования: анкетный опрос (21 вопрос) и включенное наблюдение.

Цель исследования: оценить характер и величину факторов, оказывающих деформирующее влияние на мотивационные установки личности молодых людей в возрасте 17-23 лет и дать прогноз ситуации на ближайшие пять лет.

Предмет исследования: след в сознании индивида, оставленный суммированным воздействием внешней среды, являющийся доминантой в формировании жизненной позиции человека.

* JUNONIS – в римской мифологии богиня брака, материнства и женщин, супруга Юпитера; каждая женщина имела свою богиню; отождествляется с греческой Герой.

GENIUS - в римской мифологии божество, дух-покровитель рода, семьи, гражданской общины; первоначально олицетворявший мужское начало, жизненную силу; рассматривался как самостоятельное божество, которое рождалось вместе с человеком и определяло его жизненный путь.

Основная гипотеза: правоохранительная деятельность предполагает наличие факторов, способствующих деформации личностной структуры, а ее непосредственными предпосылками выступает специфика обучения в специализированном учебном заведении системы МВД.

Рабочая гипотеза: в Тюменском юридическом институте МВД России присутствуют факторы, оказывающие стимулирующее влияние на профессионально-нравственную деформацию молодых специалистов – выпускников вуза.

Задачи исследования:

1. создать обобщающий портрет курсанта ТЮИ МВД России и выделить в нем специфические черты и качества личности;
2. выявить факторы, оказывающие наибольшее влияние на деформацию личности;
3. оценить конкретные подразделения института по их степени воздействия и, таким образом, выделить те из них, которые инициируют негативные воздействия на переменный состав института;
4. дать характеристику прямого следствия факторов профессиональной деформации в стенах вуза;
5. проанализировать перспективу улучшения ситуации в ближайшие годы.

Характеристика исследования:

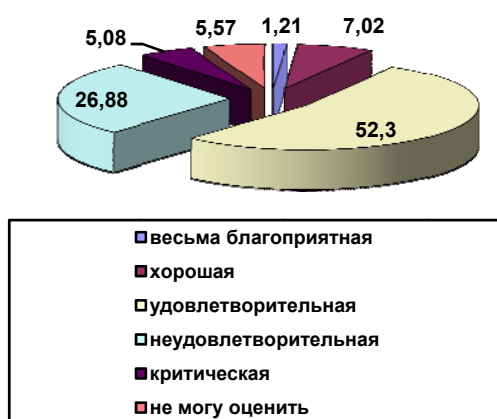
1. опрос проведен в период психологически наиболее комфортный – середина зимы;
2. респонденты, условно, представляют две группы одна из них опрошена в момент наступления экзаменационной сессии, вторая – в момент наибольшего психологического спокойствия – начало учебного

- семестра. Таким образом, в итоговых параметрах скомпенсированы крайние, как негативные, так и эмоционально-возвышенные оценки;
3. метод выборки – сплошной, т.е. опрошен весь массив за исключением больных, находящихся в нарядах, на сборах и временно отсутствующих;
 4. опрос проведен в условиях наивысшей эмпатии, что позволяет оценивать полученный результат как объективный, искренний и достоверный;
 5. скоротечность процедуры исследования не позволило респондентам консолидировать групповые мнения и создало предпосылки учета индивидуальных взглядов опрашиваемых на оценку окружающей их ситуации;
 6. основой текстового содержания анкеты является теоретический материал, изложенный в учебном пособии - Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. Учебное пособие/ Под ред. Г.В.Дубова. и А.В.Опалева. Изд. 2-е, испр. и дополн. -М.: «Щит-М», 1999
 7. логика построения анкеты – в виде «традуктивной спирали», позволяющей описать состояние объекта исследования с позиции его взглядов на действительность и вернуться к его взглядам на жизнь, но уже после того, как он осознает ключевые показатели оценки данной действительности.

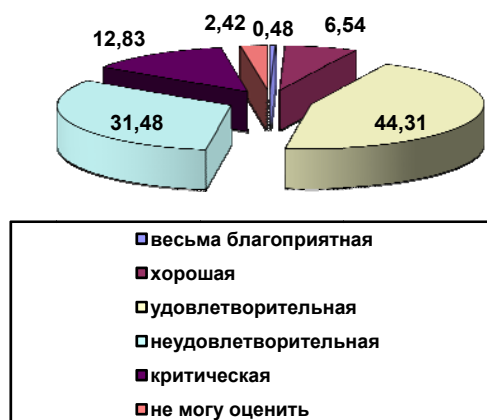
ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ПОЛУЧЕННЫХ ДАННЫХ

В целом ситуацию в России курсанты оценили по сферам социальной практики (политика, экономика, культура, социальные программы и безопасность) следующим образом:

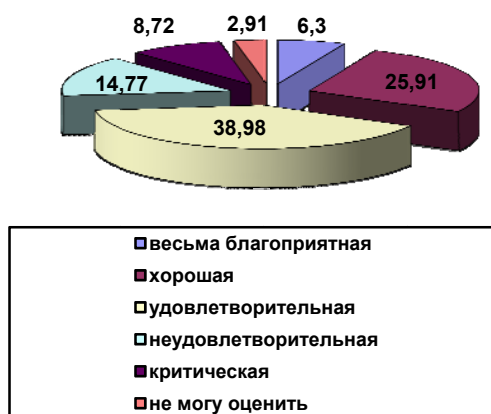
политика



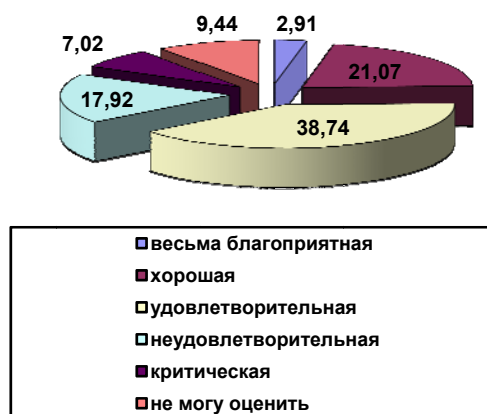
экономика



культура

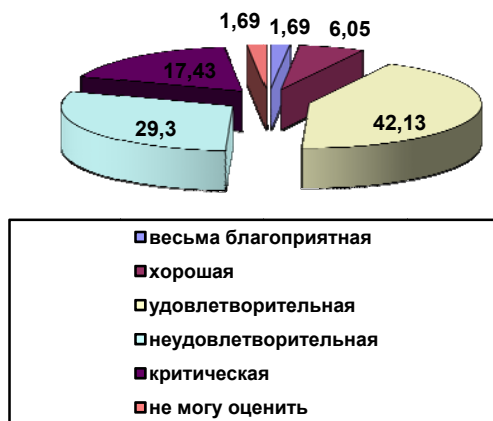


социальные программы



борьба с преступностью

В целом присутствует удовлетворительная оценка от 38,74% до 52,3%, что соответствует средневзвешенной оценке и среди обучаемых гражданских вузов.

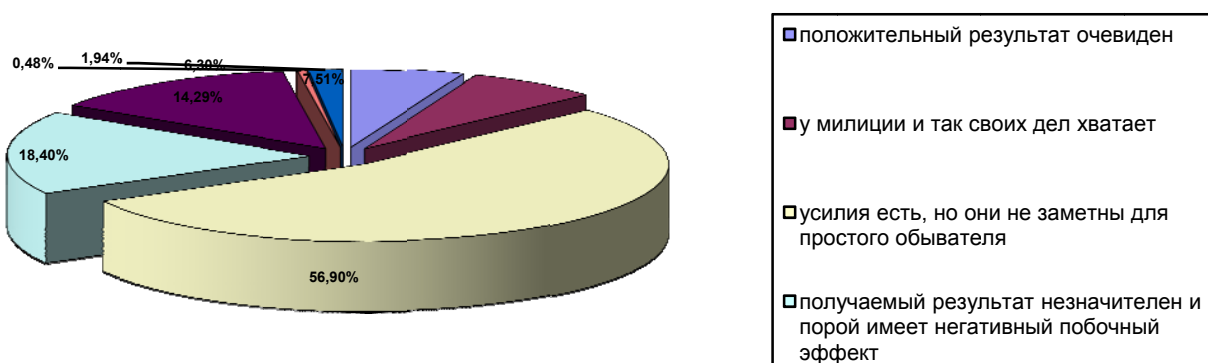


Однако суммарная величина таких оценок как неудовлетворительная и критическая указывает на острое восприятие негативных явлений, а значит и собственных проблем опрашиваемых, в экономике – 44,31% и безопасности жизни – 46,73%.

Наибольшую стабильность, по мнению курсантов, сегодня мы можем наблюдать в области социальных программ – 62,72% и в области культуры – 71,19% (оценили как: ситуация весьма благоприятная, хорошая и удовлетворительная).

Заслуживает внимание тот факт, что только сфера социальных программ оказалась сложной в понимании – 9,44% не смогли сформировать свое мнение.

Для того, чтобы изучить сферу безопасности жизни граждан был задан вопрос о том, как бы Вы оценили деятельность милиции по улучшению жизни граждан. Важно было получить общее описание курсантами видения проблемы взаимоотношений правоохранительных органов и населения.



Следует отметить, что 6,3% респондентов признают очевидные перемены к лучшему в деятельности правоохранительных органов и что лишь 0,48% посчитали результатом взаимодействия милиции с населением –

значительное ухудшение жизни последних, а незначительный негативный побочный эффект – 18,4%..

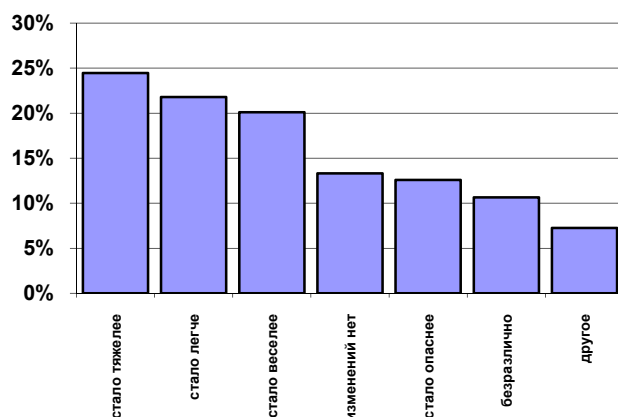
Замкнутость на функции самообслуживания указали 21,8%, что превышает ожидаемый результат в несколько раз.

Значительная же часть курсантов (56,9%) осознает направление в сторону повышения эффективности взаимоотношений правоохранительных органов и населения и вместе с тем, понимает всю сложность этого процесса.

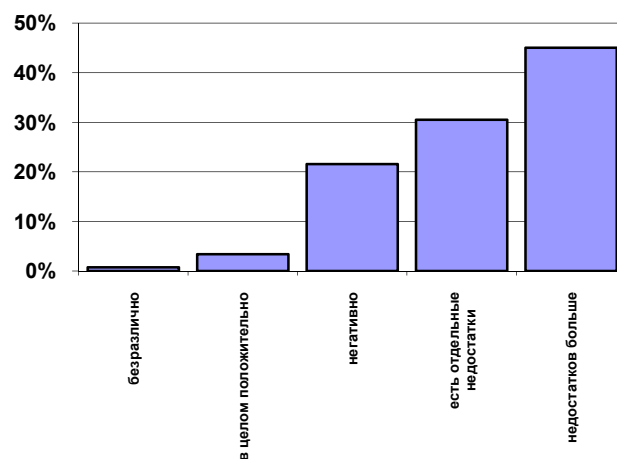
Следует признать, что восприятие ситуации адекватно сложившимся реалиям современного российского общества, следовательно, курсанты опираются в своих оценках на четко осознаваемые критерии.

Серия следующих вопросов нацелена на изучение ситуации уже на уровне института, курса, группы. Парный вопрос о настроении присутствующем чаще всего и восприятии ситуации в целом по вузу позволяет выявить закономерность.

Какое впечатление у Вас присутствует чаще



Как Вы оцениваете ситуацию в институте



В общей массе ответов респондентов по уровню настроения на первый взгляд присутствует равновесие – 24,46% («стало тяжелее») и 21,79% («стало легче») однако распределение по курсам демонстрирует иную картину. Так легкость наблюдается на младших курсах (23-27% против 5-10% на старших

курсах). И наоборот мнение о том, что стало тяжелее имеет противоположную картину (8% против 32%).

«Стало веселее» - такое состояние испытывают в равной степени все обучаемые. «Опасаящихся» больше на тех курсах (на 2-3%), где читается дисциплина «Профессиональная этика» и там же больше тех, кто «изменений не наблюдает» (уже на 6-7%).

«Безразличные» доминируют на ступенях высшего образования (7-14%) и их совсем незначительно на среднем специальном (2%).

В целом отмеченная динамика укладывается в русло повышения сложности и трудности в соответствии с каждой новой ступенью в образовательной системе, что предполагает рост ответственности и неопределенность своего будущего.

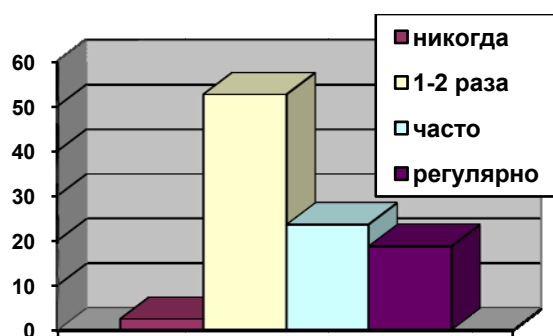
А вот ситуацию в вузе положительно оценивают лишь 3,39%, что никак не может отражать истинное положение. Всем заметны усилия по повышению комфортности проживания, обучения, отдыха и питания. Следует отметить также, что мнение по данному мнению является типичным вне зависимости от курса и специализации.

Треть опрошенных отмечает «отдельные недостатки» и, значительное число респондентов (66,59%) «заиклены» на недостатках. Это не может не вызвать обеспокоенность и требует выявления тех причин, что способствуют сохранению негатива в оценке всего вуза.

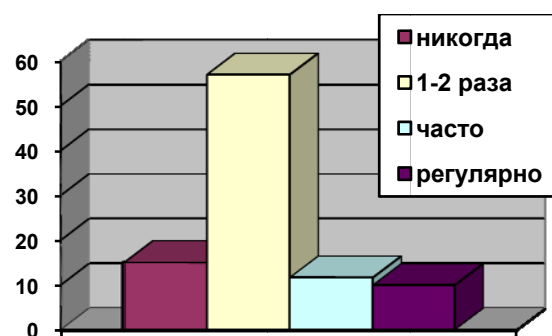
Далее сделана попытка проанализировать отдельные элементы, с которыми курсанты сталкиваются регулярно и систематически. Учитывая тот факт, что значительная доля опрошенных заявила об экономических

проблемах, проследим как расходуется денежное содержание обучающихся. В частности – «Бывали ли случаи денежных поборов на различные нужды и как часто»:

на ремонт, %



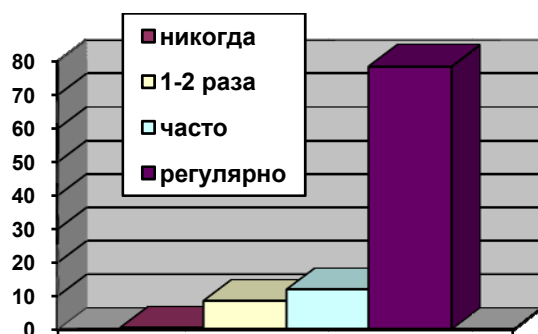
на благоустройство территории, %



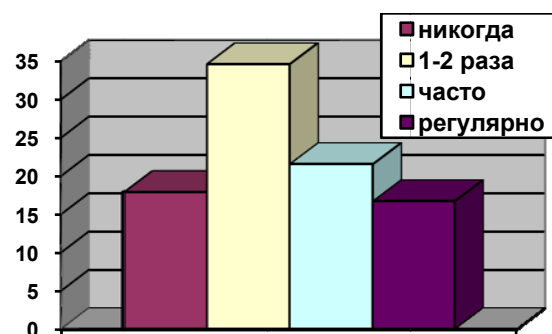
Регулярно в нашем вузе взимаются денежные средства на хозяйственные нужды (78,45%), на ремонт (18,64%), на подарки (16,71%).

Часто приходится «расставаться со своими кровными» курсантам для: ремонта (23,49%), подарков (21,55%), взяток курсовым офицерам (17,68%), взяток преподавателям (14,04%), хоз.нужд (11,86%), благоустройства территории (11,62%), «добровольных пожертвований» (11,62%).

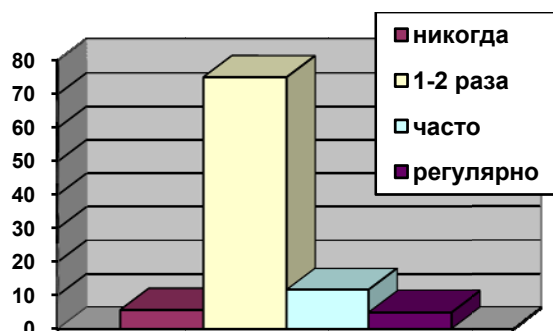
на хоз.нужды (туалетная бумага и пр.), %



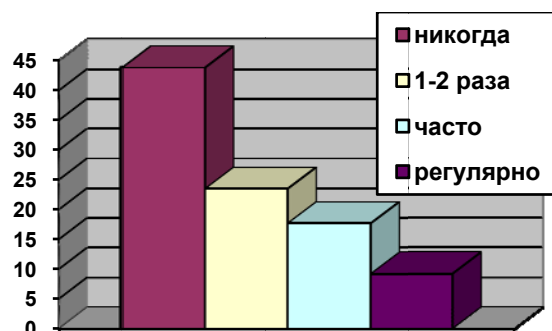
на подарки (не важно кому), %



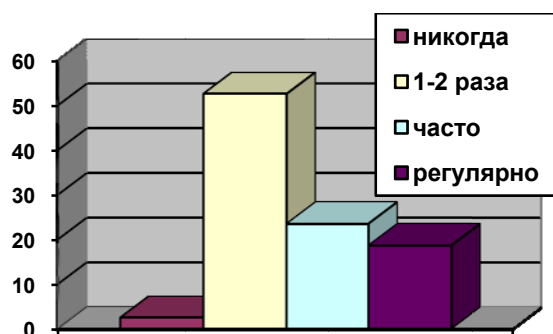
на добровольные пожертвования, %



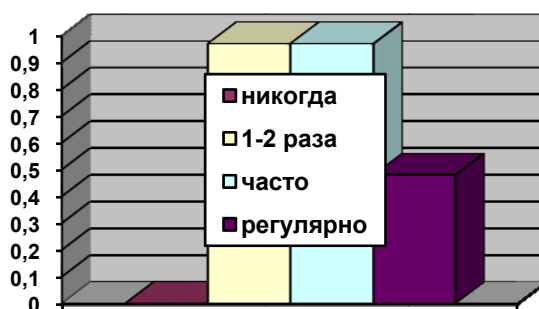
взятки курсовым офицерам, %



взятки преподавателям, %



другое, %



И если с формальной позиции данные финансовые потоки являются «добровольными», то с позиции нравственности воспитывается культ аморальности и беззакония. Именно с таким подходом можно объяснить ответы на вопрос об «отношении курсантов к взиманию с Вас денежных взносов»:

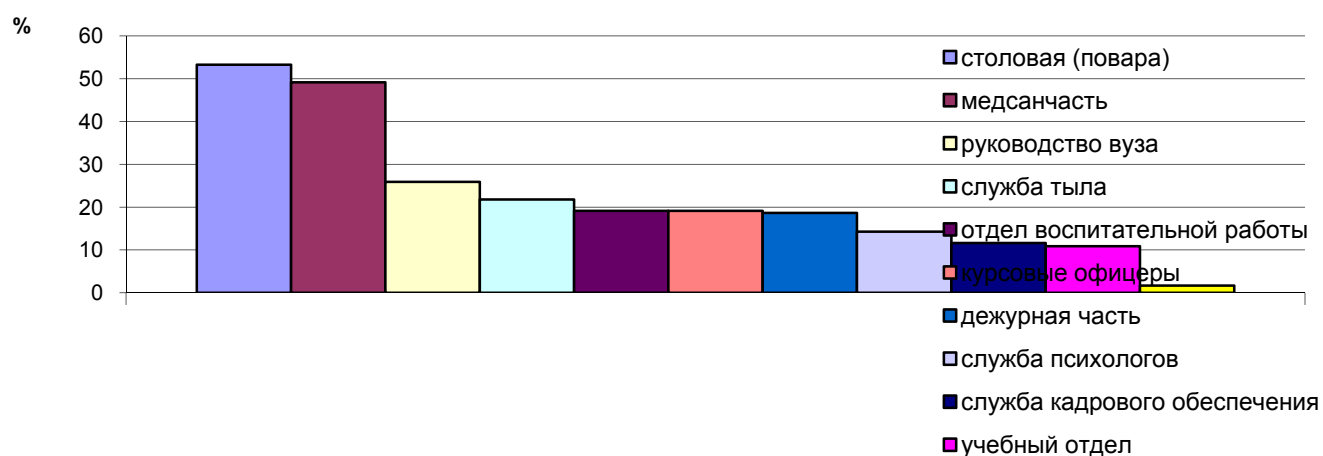
это неизбежно	30,27%
это необходимо	25,18%
я против этого	38,74%
одобряю – это хорошо	1,94%
другое	11,14%

Качество работы основных и вспомогательных подразделений опрашиваемым было предложено оценить по пятибалльной шкале (т.е. проставить школьные отметки, а в случае затруднения указать на позицию – «не могу оценить»). Результаты приведены в табл.(%)

	на «5»	на «4»	на «3»	на «2»	на «1»	не могу оценить
курсовые офицеры	12,83	30,75	32,20	9,69	9,44	4,84
служба тыла	6,05	26,39	33,41	15,50	6,30	11,86
дежурная часть	8,23	32,93	34,14	13,31	5,33	6,05
медсанчасть	2,66	13,56	28,33	23,97	25,18	5,57
столовая (повара)	0,97	7,51	32,69	25,42	27,85	5,08
учебный отдел	11,14	43,34	28,33	7,26	3,63	6,05
отдел по воспитательной работе	10,17	30,75	26,63	12,35	6,78	13,08
служба психологов	23,97	33,66	19,61	8,72	5,57	8,23
служба кадрового обеспечения	10,90	31,96	27,36	7,75	3,87	17,43
преподаватели (в общем)	22,28	56,17	15,50	1,21	0,48	3,39
руководство вуза (начальник и его заместители)	9,69	20,10	30,02	14,29	11,62	13,56

Лучше всего воспринимается деятельность службы психологов и преподавателей, а по суммарной составляющей («4»+«5») преподавателям «отдали свои голоса» 78,45%.

Расположив индикаторы по убыванию негативных установок (оценки «2» и «1») имеем следующий ряд:



Очевидно, что наихудшие оценки были проставлены медицинской части и столовой (поварам). На это следует обратить самое пристальное внимание, так как здоровье нации выступает сегодня в качестве одного из национальных проектов Российской Федерации. В целом же, очевидно распределение индикаторов по трем группам: **«критическая»** – столовая и медсанчасть; **«благополучная»** - только преподаватели; **«стабильная»** (устойчивая) – все прочие подразделения.

В числе объектов вызвавших наибольшее затруднение в оценке оказались (более 10%): служба кадрового обеспечения (17,43%); руководство вуза (13,56%); отдел по воспитательной работе (13,08%); служба тыла (11,86%).

Неожиданно высокие оценки проставлены курсовым офицерам: удовлетворительно – 32,2% и имеется тенденция к повышению (30,75%). Аналогичные тенденции наблюдаются у службы тыла, дежурной части у руководства вуза.

Учебный отдел имеет долю положительных оценок («3» и выше) – 82,81% и вместе с преподавателями, имеющими по аналогичной системе счета 93,95% можно было бы предположить, что качество учебного процесса находится на высоком уровне! Однако, как же сами обучаемые оценивают свою подготовку?



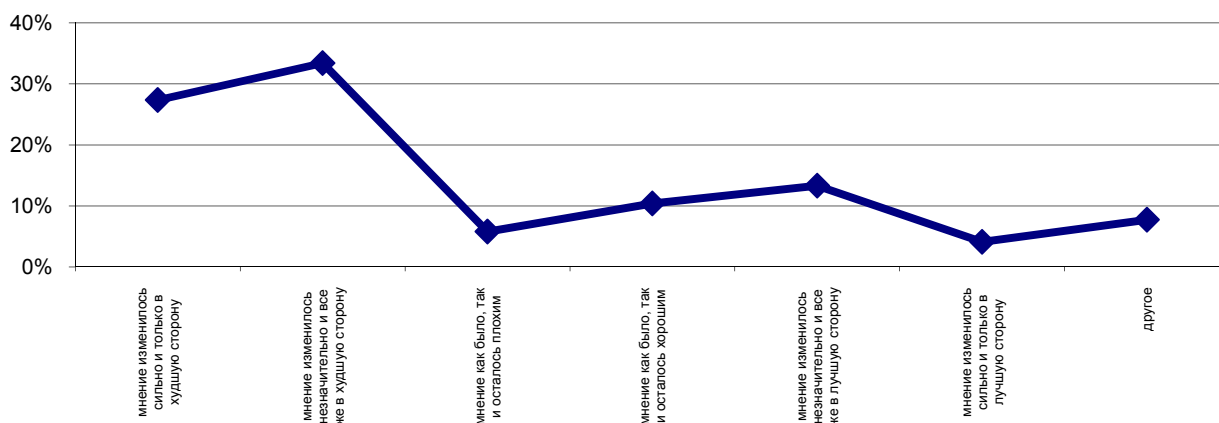
Используя метод включенного наблюдения следует отметить, что самооценка по уровню «среднее» (57,87%) и «низкое» (26,63%) подразумевает не столько недостаточное качество преподавания, сколько отсутствие возможности и заинтересованности в получении необходимых знаний и навыков. С одной стороны это вызвано приоритетом в сторону служебной деятельности, с другой – уверенностью в том, что за неуспеваемость в данном вузе отчисление невозможно, что в свою очередь спровоцировано недопониманием со стороны руководства и курсовых офицеров требований текущего момента, а именно: получение образования является для курсантов наиглавнейшей задачей.

Отчасти сделанный выше вывод подтверждают результаты экзаменов по дисциплине «Профессиональная этика» у 4 «А» курса, проведенного в форме тестирования с использованием 100-бальной шкалы оценок (см. приложение). В целом уровень знаний оказался ниже самооценки обучаемых.

Оценка группа \	401	402	403	404	405	всего
отлично	0%	29%	8%	21%	0%	12,16%
хорошо	6%	47%	15%	21%	7%	20,27%
удовлет.	50%	0%	31%	21%	29%	25,68%
не удовлетв.	44%	24%	46%	37%	64%	41,89%

Практически половина обучаемых получили неудовлетворительную оценку. Четвертая часть – «тройки». И только 12% способны не только к воспроизведению изученного материала, но и к его практическому применению. Таким образом, уровень обучаемости курсантов в Тюменском юридическом институте МВД России – ниже среднего. Необходимо отметить и тот факт, что на переэкзаменовке неудовлетворительную оценку получили 13 человек, что составляет 68% от числа повторно экзаменуемых. Для предотвращения кризисной ситуации руководство приняло решение о проведении повторного экзамена начальником кафедры, вследствие чего, все курсанты получили удовлетворительные (и выше) оценки, что в свою очередь не только дискредитирует образование, но и порождает нравственный нигилизм у курсантов следующих курсов.

Оценим как оказывает влияние оценки уровня образования на взгляды курсантов об их будущем. На вопрос «Насколько и как изменились Ваши взгляды на службу в органах внутренних дел с момента поступления» были получены следующие ответы:



Ухудшение мнения о службе имеют 66,58% опрошенных; улучшение наблюдается у 27,85%. Необходимо отметить, что рост негатива отмечается последовательно с каждым годом обучения.

Стабильное плохое мнение об органах правопорядка идентично и находится на уровне 3-4%.

Стабильно хорошее мнение имеет разброс не столько по годам службы, сколько по курсам, отсюда можно сделать вывод о доминирующем влиянии на формирование мнения непосредственных воспитателей - курсовых офицеров.

Изменение мнения только в лучшую сторону отмечено у 1-7%, т.е. лишь единицы испытывают психологический и эмоциональный подъем! Несомненно, что сложившееся мнение оказывает влияние на планирование своей дальнейшей карьеры. По окончании вуза курсанты планируют свое будущее именно так:

Направление будущей деятельности	доля опрошенных, %	Приоритет
▪ продолжить службу в органах внутренних дел	53,51	I
▪ скорее всего - служить не буду	8,72	IV
▪ буду подыскивать другую (гражданскую) профессию	14,04	III
▪ все будет так, как получится	24,21	II
▪ что будет дальше - решат родители	0,48	VI
▪ другое	7,51	V

Половина обучаемых рассматривает будущую деятельность как службу в правоохранительных органах - 53,51% (разброс по курсам 26-56%).

Не будут служить, а значит – рассматривают гражданские профессии как приоритетные – 22,76% (отмечается рост таких настроений в прямой зависимости от стажа службы в ТЮИ МВД России).

Характерно, что четверть опрошенных (24,21%) «плывут по течению», т.е. им совершенно безразлично кто, как и в каком направлении изменит их судьбу. Необходимо выяснить: какие именно факторы вызывают такое душевное состояние переменного состава.

В качестве индикаторов выступили причины профессионально-нравственной деформации сотрудников органов внутренних дел, выявленные профессором Дубовым Г.В. (Профессиональная этика сотрудников правоохранительных органов. Учебное пособие/ Под ред. Г.В.Дубова. и А.В.Опалева. Изд. 2-е, испр. и дополн. -М.: «Щит-М», 1999), который выделяет две основные группы причин:

- внутренние (те, что непосредственным образом формируются внутри служебных коллективов, стимулируются или отрицаются им);
- внешние (подразумевается непосредственное или опосредованное влияние социальной среды).

Курсантам было предложено оценить каждый фактор (причину деформации) по пятибалльной шкале, т.о. удалось не только определить значимые для обучаемых причины деформации, но и проранжировать их по величине воздействия (см.табл.).

В дальнейшем, представилась возможность выявить и следствия проявления указанных ниже причин профессионально-нравственной деформации.

индикаторы	балл	ранг	
		в группе	общий
1	2	3	4
ВНУТРЕННИЕ ПРИЧИНЫ ДЕФОРМАЦИИ	5,12	//	
негативный пример руководства	5,68	4	11

перегруженность работой	6,61	3	6
наличие "потолка" (предельного звания по должности)	4,02	12	21
низкая нравственная воспитанность коллектива	5,49	6	13
низкая правовая культура коллектива, "правовой нигилизм"	5,24	8	15
низкий уровень воспитательной работы	4,82	9	18
негативное "воспитательное" воздействие преступной среды	4,23	10	19
негативное воздействие семьи (там, где это есть)	1,54	13	22
изолированность, ограниченность общения с культурной средой, определенная "кастовость" органов	7,13	1	2
неудовлетворенность материальной оплатой и другими формами материального стимулирования труда	5,55	5	12
неудовлетворенность условиями труда	6,72	2	5
несоответствие уровня квалификации занимаемой должности;	5,44	7	14
конспиративность служебной деятельности (отсутствие, общественного контроля)	4,05	11	20

1	2	3	4
ВНЕШНИЕ ПРИЧИНЫ ДЕФОРМАЦИИ	6,00		1
социальная нестабильность	4,99	9	17
кризис социальных, идейных и нравственных идеалов	5,06	8	16
коррупционированность чиновничества, сотрудников управленческих аппаратов	6,37	4	7
правовой беспредел в обществе, война законов, расхождения в	6,09	6	10

толковании законов, неисполнение законов			
преобладающая установка в обществе на прагматические приоритеты	4,05	10	20
низкая социально-правовая и экономическая защищенность сотрудников правоохранительных органов	7,18	1	1
негативное освещение деятельности правоохранительных органов в средствах массовой информации и в произведениях литературы и искусства	5,9	7	9
низкий социальный престиж правоохранительных органов	7,1	2	3
выполнение сотрудниками органов несвойственных им функций	6,97	3	4
ухудшение криминогенной ситуации в России	6,33	5	8

Из проведенного анализа следует:

- внешние факторы незначительно преобладают над внутренними (6,0 против 5,12), что указывает на зависимость обучаемых от средств массовой информации (именно через их деятельность формируется представление о событиях в стране в области политики, экономики, законности и правопорядка);

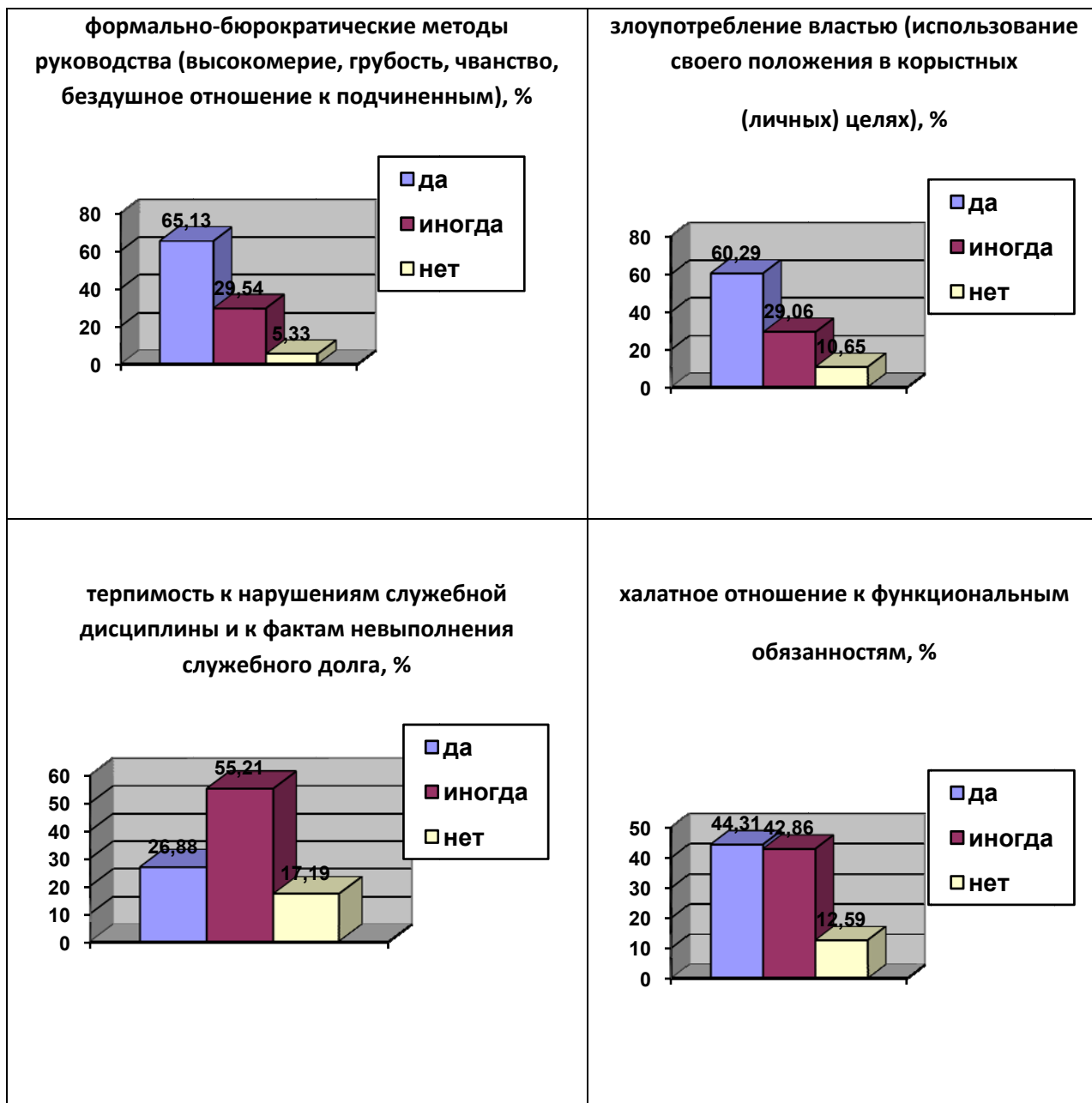
- среди внешних причин наиболее весомыми признаны – низкая социальная защищенность сотрудников (в последние годы наблюдается стремление освободить правоохранительные органы от опеки государства), низкий социальный престиж и выполнение несвойственных функций (в том числе, в частных беседах крайне негативны отзывы о привлечении курсантов к уборке мусора за пределами учебного заведения!);

- беспокойство обучаемых внутри коллективными проблемами выражено - изолированностью от внешней культурной среды (изоляция чаще всего подразумевает отсутствие свободного выхода в город, т.е. наличие казармы), неудовлетворенностью условиями труда (примитивность труда и его бессмысленность), перегруженность работой (не только и не столько несением внутренней службы, сколько противоречиями в требованиях различных служб, должностных лиц);

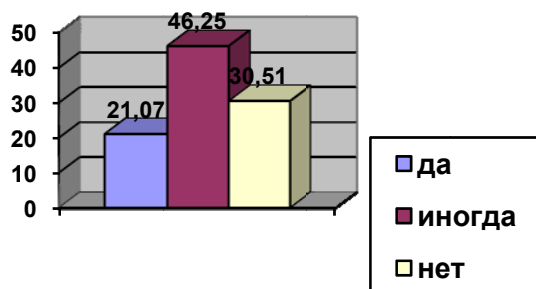
- учитывая комплексное влияние факторов обеих групп на сознание, мотивацию и поведение сотрудников ОВД по общему рангу иерархическая лестница выстроилась следующим образом: 1) низкая социально-правовая и экономическая защищенность сотрудников правоохранительных органов; 2)

изолированность, ограниченность общения с культурной средой, определенная "кастовость" органов; 3) низкий социальный престиж правоохранительных органов.

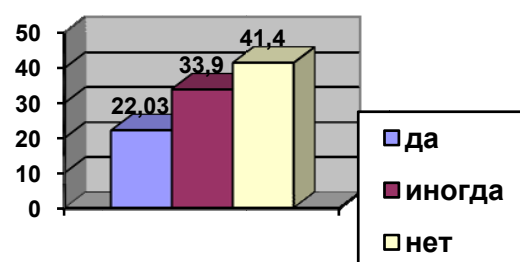
Рассмотрим, каково влияние вышеназванных причин деформации в служебной деятельности ТЮИ МВД России. На вопрос: «Укажите, сталкиваетесь ли Вы в вузе со следующими явлениями» получены следующие ответы:



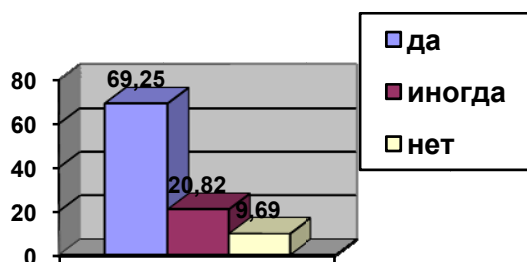
**формализм и упрощенчество
при оформлении документации, %**



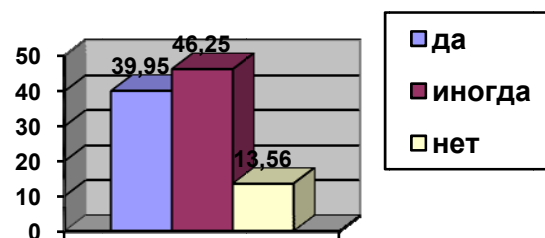
нарушения процессуального кодекса, %



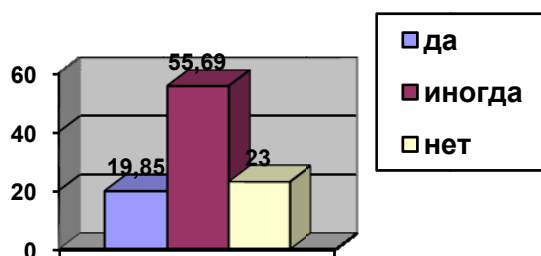
**культивирование руководством наущничества
и доносительства, %**



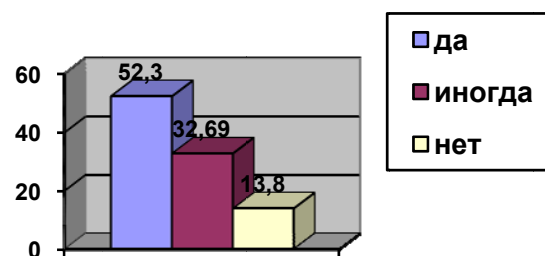
**психологически конфликтная атмосфера
в коллективе, %**



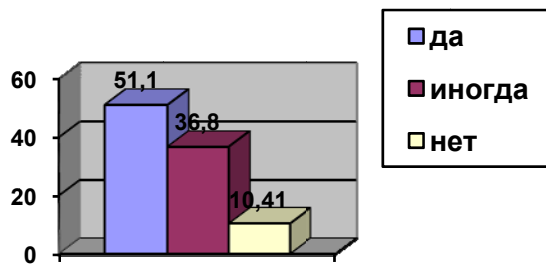
**приоритетная ориентация в коллективе на
моральные антиценности, %**



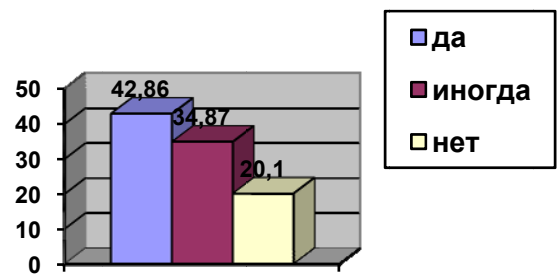
**формирование двойной морали
(для "своих" и для "чужих"), %**



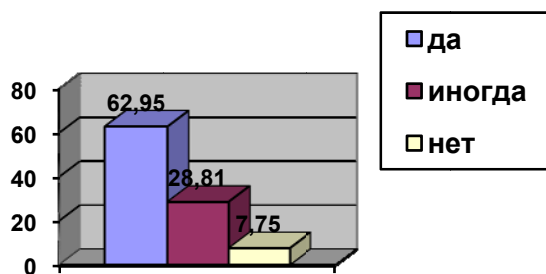
неразборчивость в средствах ("для достижения цели все средства хороши"), %



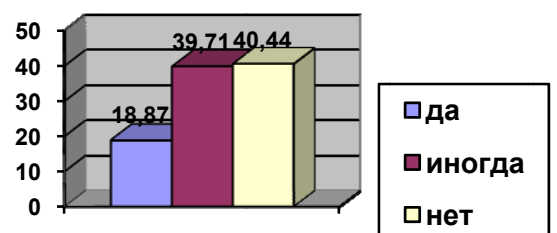
формирование атмосферы круговой поруки, %



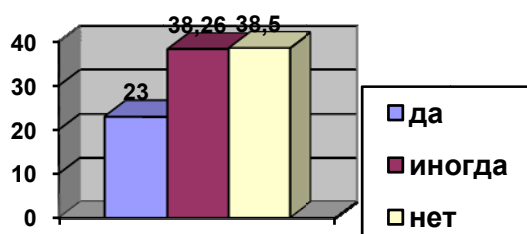
"усталость" от выполнения служебных обязанностей, порождающая равнодушие к интересам службы, %



грубые нарушения Правил дорожного движения, не вызванные служебной необходимостью, как норма поведения за рулем, %



бытовое разложение, пьянство, %



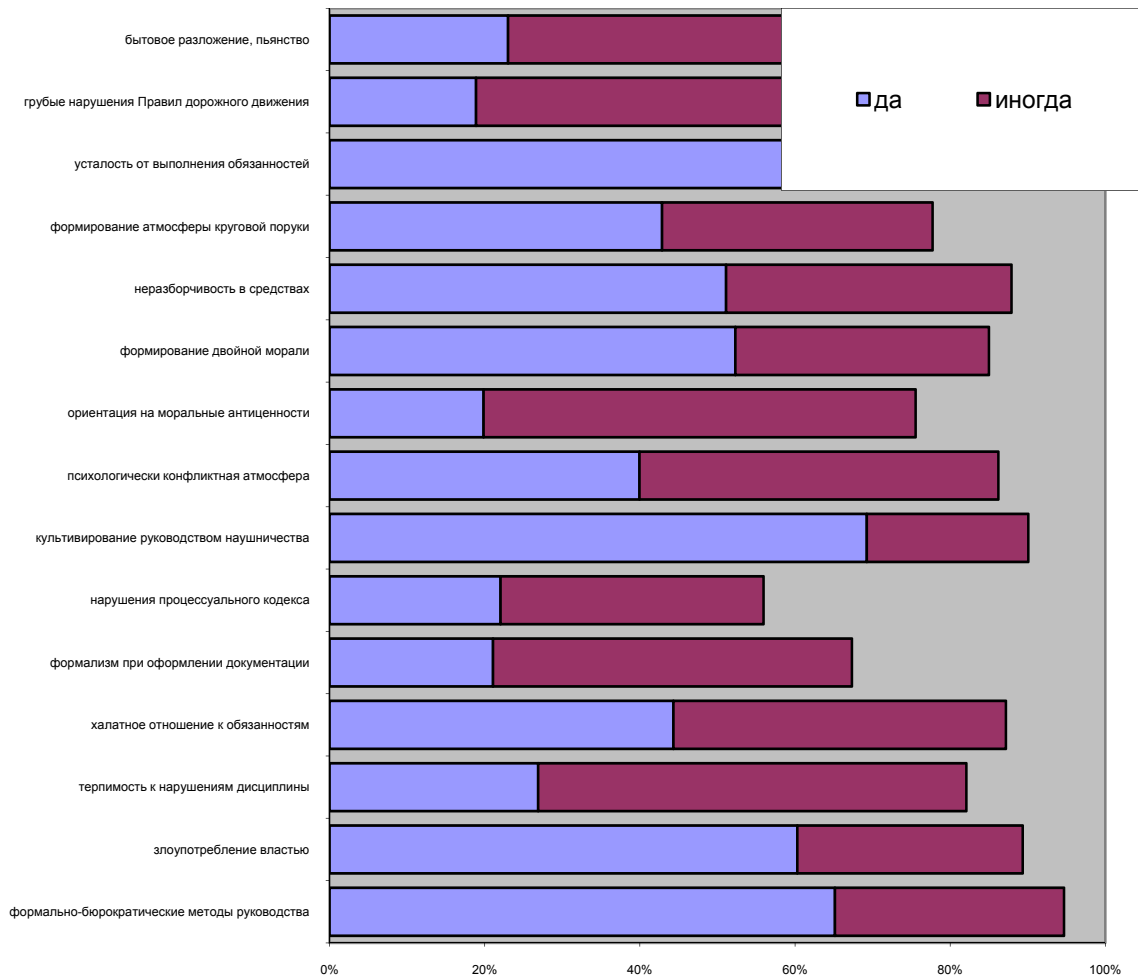
Следствие профессионально-нравственной деформации характеризует «глубину процесса», т.е. показывает насколько негативные явления в жизни и профессиональной деятельности сотрудника интегрированы в привычки и стереотипы мышления человека. Для качественного анализа достаточно рассмотреть вышеназванные категории по их частоте появления («да» - частота наивысшая; «иногда» - частота нерегулярная, эпизодическая).

Величина влияния определяется исходя из следующей классификации:

1. группа факторов с высокой деструктивностью – более 50% респондентов указали на наивысшую частоту;
2. группа факторов со средней деструктивностью – от 30% до 50% респондентов указали на наивысшую частоту и 50% и более респондентов указали на частоту нерегулярную;
3. группа факторов с низкой деструктивностью – менее 30% респондентов указали на наивысшую частоту и менее 30% респондентов указали на частоту нерегулярную.

Т.о. первую группу составили типичные для вуза явления:

- ✓ формально-бюрократические методы руководства (высокомерие, грубость, чванство, бездушное отношение к подчиненным) (65,13%);
- ✓ злоупотребление властью (использование своего положения в корыстных (личных) целях) (60,29%);
- ✓ культивирование руководством наущничества и доносительства, разделение членов коллектива на "любимчиков" и "неудобных" (69,25%);
- ✓ формирование двойной морали (для "своих" и для "чужих") (52,3%);
- ✓ неразборчивость в средствах ("для достижения цели все средства хороши") (51,1%);
- ✓ "усталость" от выполнения служебных обязанностей, порождающая равнодушие к интересам службы (62,95%).



Вторая группа:

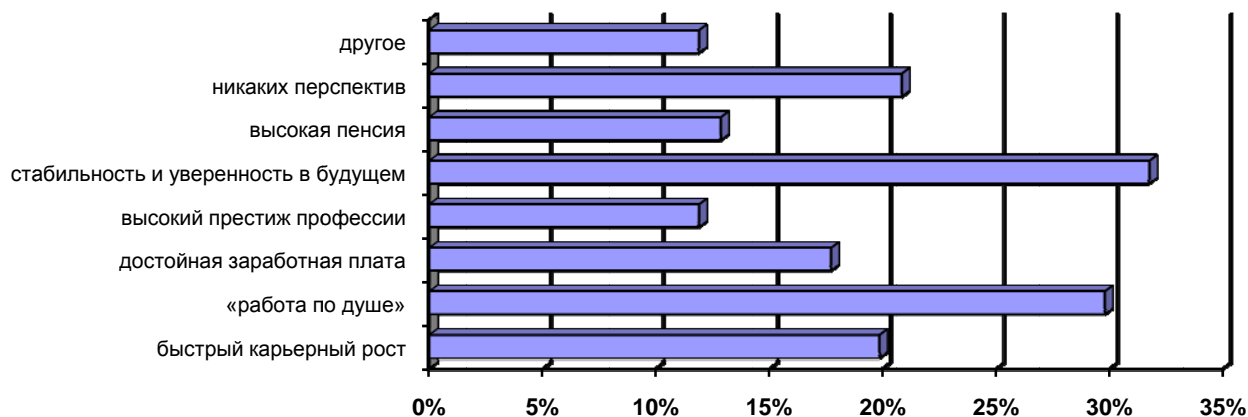
- ✓ терпимость к нарушениям служебной дисциплины и к фактам невыполнения служебного долга;
- ✓ халатное отношение к функциональным обязанностям;
- ✓ психологически конфликтная атмосфера в коллективе;
- ✓ приоритетная ориентация в коллективе на моральные антиценности;
- ✓ формирование атмосферы круговой поруки.

Третья группа:

- ✓ формализм и упрощенчество при оформлении документации;
- ✓ нарушения процессуального кодекса;
- ✓ грубые нарушения Правил дорожного движения, не вызванные служебной необходимостью, как норма поведения за рулем;
- ✓ бытовое разложение, пьянство.

В качестве предложений по проблеме повышения эффективности обучения в ТЮИ МВД России лишь 61,99% курсантов сформулировали свое мнение. В частности было предложено: «отменить казарму», «строже наказывать за неудовлетворительные оценки, но менее строго подходить к служебной деятельности», «сменить руководство». Среди тех, кто не имеет предложений (37,77%), чаще бытует мнение о том, что изменить в данном вузе в лучшую сторону ничего невозможно, что объясняется признанием существующих принципов деятельности как системных явлений. Отчасти это объяснение укладывается в предложение респондентов по замене всего руководящего состава вуза.

Отчасти это обусловлено еще и тем, что такое положение дел воспринимается как явление временное, которое обязательно «канет в лету», а вот на практике - возможно будет реализовать себя и в случае продолжения службы ожидается:



Быстрый карьерный рост (19,85%), «работа по душе» (29,78%), высокий престиж профессии (11,86%) прогнозируют для себя курсанты независимо от курса и специализации. А вот «достойная заработная плата», «стабильность и уверенность в будущем» отмечается в большей степени при средне-специальной подготовке. И напротив, «никаких перспектив» - чаще ощущают старшекурсники.

Помимо желания продолжить службу в ОВД, необходимо рассмотреть мотивацию, т.е. свою роль, место и значение.

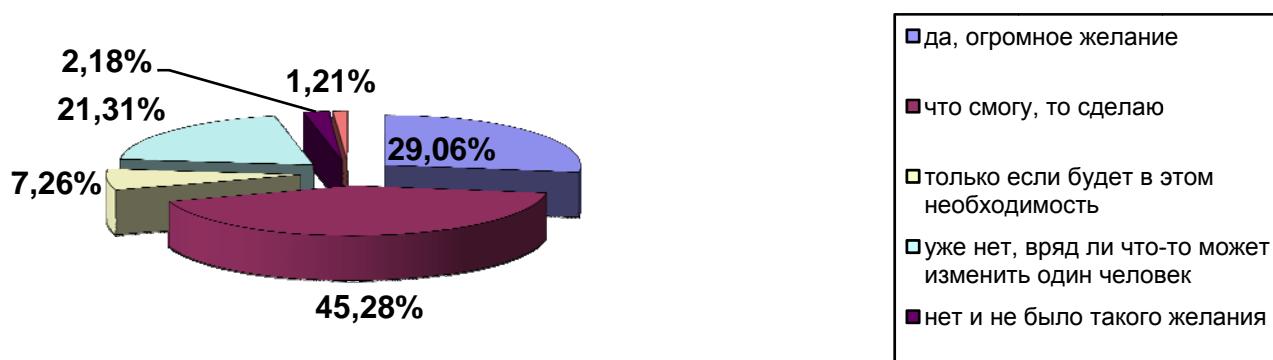


Рис. Есть ли у Вас желание что-то изменить в деятельности органов правопорядка в лучшую сторону?

Вселяет надежду тот факт, что большинство опрошенных имеют желание внести «свою лепту» в совершенствование и повышение эффективности деятельности ОВД (74,34%) и еще 7,26% ожидают востребованности в своих силах.

Лишь четверть респондентов «обречены» на ту ношу, что им предназначена и предписана, причем наибольшее количество «пессимистов» наблюдается на старших курсах. Ожидание перемен к лучшему закончилось и предстоящие будни не вселяют оптимизма, что подкреплено впечатлениями, полученными при прохождении практики в практических органах ОВД.

Заслуживает внимание представление переменного состава о том опыте, что был получен за годы обучения.

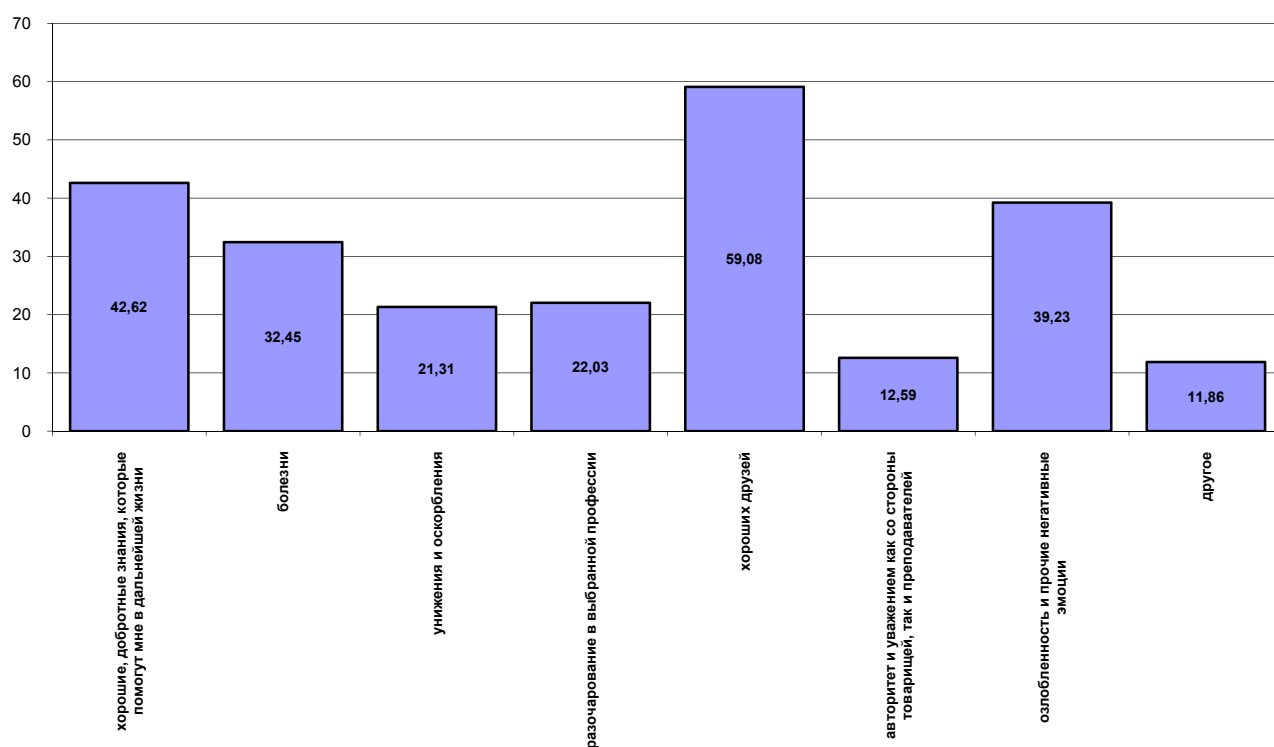
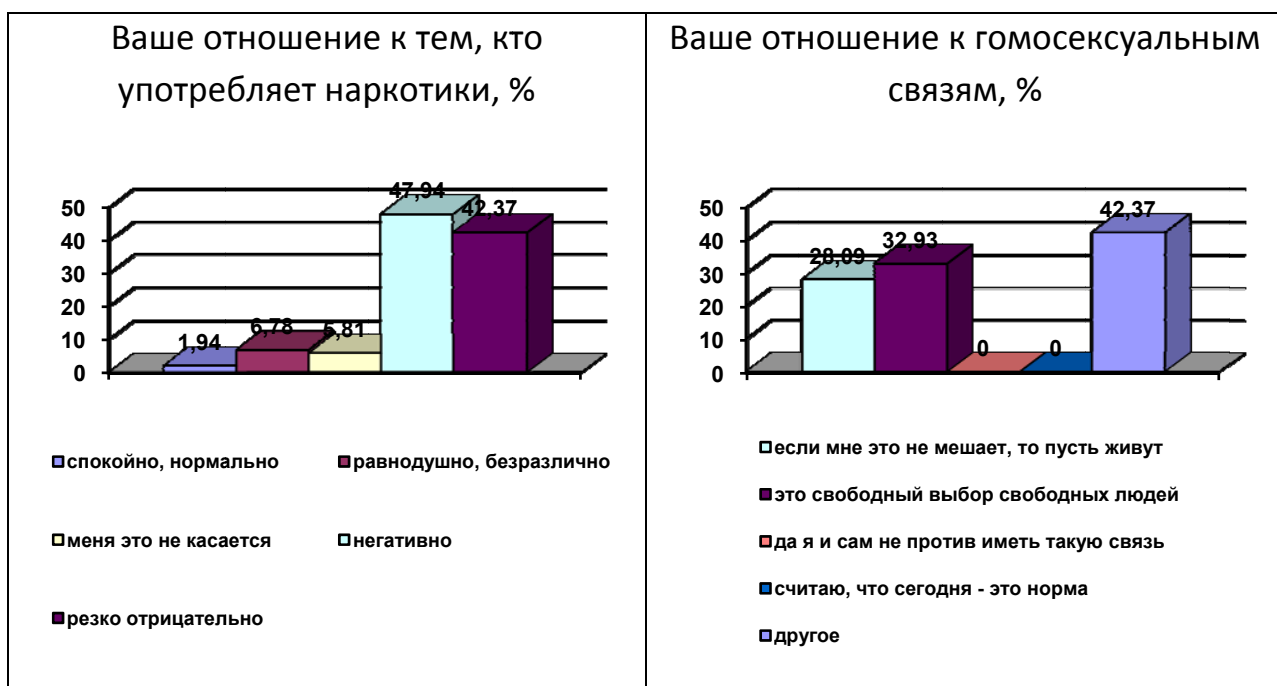


Рис. Что курсанты приобрели за годы обучения в вузе, %

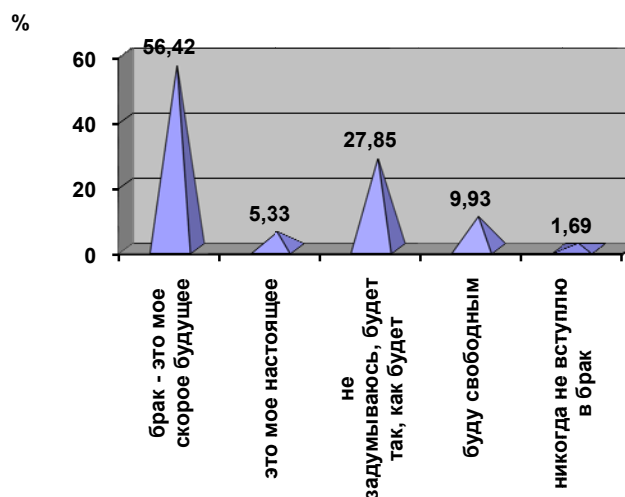
Не менее важно тот уровень толерантности, который должен быть в наличии у сотрудника правоохранительных органов для того, чтобы не

только быстро и оперативно, но и высоконравственно выполнять свои функции. В данном контексте проводилось изучение уровня терпимости к таким явлениям как наркотизация населения и культивирование нетрадиционных форм сексуальности. В данном случае оценивалось не только отношение к явлению как таковому, но и категоричность, крайность взглядов по вышеназванным проблемам. Результаты оказались настораживающими:



Рациональным считалось такое распределение ответов, при котором было бы в равной доле представлено «негативное» и «спокойное, нормальное» отношение. Только в таком случае, сотрудник в состоянии адекватно оценивать проступки людей и давать им объективную оценку. Однако если по негативному отношению вопросов нет – 47,94% и 42,37% соответственно, то по терпимости к наркоманам есть проблемы - 1,94%. Более толерантны к гомосексуалистам – 61,02%. Значимого разброса в оценках по курсам и уровням образования не выявлено.

Не менее важное событие для любого человека и сотрудника в том числе – создание благополучной и стабильной семьи. Именно там, человек обнаруживает либо спокойствие и уверенность, либо нервозность, раздражение, пессимизм.



Следует отметить положительную перспективу, т.к. 61,75% совершенно верно понимают роль и значение семейного уклада в своей жизни. И лишь 11,62% испытывают отрицательные эмоции о брачных отношениях.

Вероятно, что этому способствует тот набор качеств современной молодежи, который направляет и оформляет мировоззрение молодых? В числе присущих положительных качеств выделено:

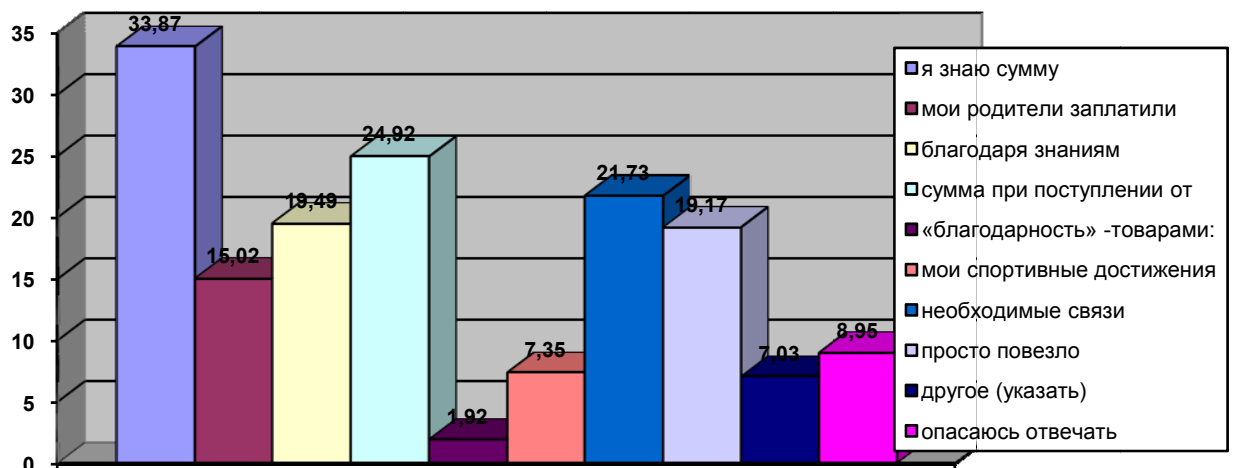
порядочность	10,17%	надежность	6,54%
целеустремленность	20,82%	смелость	14,29%
культура и воспитанность	4,84%	деловая хватка	11,38%
ум, верность	6,78%	уверенность в себе	32,69%
чувство юмора	59,81%	верность	2,66%
ответственность	4,84%	крепкое здоровье	6,05%
честность	7,02%	сила духа	9,20%
доброту	4,12%	независимость	33,41%
мужество	7,99%	настойчивость	25,67%

дисциплина	5,57%	щедрость	7,94%
твердость характера	9,93%	активность	48,91%
сила воли	6,30%	трудолюбие	7,02%
общительность	46,73%	справедливость	5,08%
самостоятельность	27,60%	другое	17,43%

Среди доминирующих качеств молодежи (более 25% голосов) выделяют: чувство юмора, активность, общительность, независимость, уверенность в себе и самостоятельность. Вероятно игнорирование в реальной практике названных качеств, характеризующих личность, и приводит к нарастанию латентной напряженности и негативных ощущений в стенах учебного заведения!?

Еще одной из слагаемых портрета курсанта ТЮИ МВД РФ выступает «нравственная чистота» и законность пребывания в вузе. На вопрос - Чего стоит поступить в Тюменский юридический институт МВД России» получены ответы:

%



Очевидно, что ситуация, сложившаяся в Тюменском юридическом институте настораживает. 15% из числа опрошенных являются участниками коррупционной деятельности.

8,95% опасаются (и на это есть веские причины) выбрать вариант ответа. Учитывая тот факт, что среди предложенных вариантов имеются положительные – «поступил благодаря своим знаниям» следует предполагать о наличии и среди этой группы лиц, поступивших в вуз с использованием незаконных средств.

Около 7% затруднились с ответом, но указывают на то, что родители не информировали их о способе их зачисления.

Порядка 2% расплатились за поступление различными товарами, наибольшую долю которых составляют строительные материалы.

Т.о. вышеуказанные группы принадлежат к категории «полукриминальных типов» и в весовом выражении представляют треть (!) обучаемых в вузе (32,95%).

В отдельную группу следует выделить еще одну треть - поступивших по «блату» (необходимые связи) и с использованием спортивных достижений (29,08%).

Неудивительно, что среди обучаемых, имеющих мотивацию к освоению профессиональными знаниями и навыками, способных к реализации знаний на практике всего лишь пятая часть (19,49%). В реальном исчислении – их еще меньше.

33,87% твердо заявили о том, что сумма при поступлении им известна, а, учитывая высокую степень совпадения названных сумм, можно сделать вывод о правдивости их ответов. Так величина взяток при поступлении колеблется в зависимости от формы обучения (среднеспециальное / высшее) и специализации (юриспруденция / правоохранительная деятельности). Размах колебания: от 50 до 150 тысяч рублей (некоторые респонденты назвали сумму в двести тысяч рублей).

Проецируя результаты опроса на генеральную совокупность - объем мздоимствований находится в пределах: от 15 до 45 млн. рублей ежегодно.

Очевидно, что такие размеры поборов не могут остаться вне поля зрения руководства и компетентных органов, отсюда следует сделать вывод о системности подобного рода явлений и их вертикальной составляющей.

В данном случае речь идет не только о прямом нарушении законов Российской Федерации, но и воспитании в стенах вуза молодых специалистов с искаженными представлениями о чести, долге, справедливости, законности.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. Обобщающий портрет курсанта ТЮИ МВД России в целом соответствует образу молодого человека, получившего образование, так среди доминирующих качеств молодежи выделены: чувство юмора, активность, общительность, независимость, уверенность в себе и самостоятельность.
2. Факторы, оказывающие наибольшее влияние на деформацию личности: среди внешних причин наиболее весомыми признаны – низкая социальная защищенность сотрудников, низкий социальный престиж и выполнение несвойственных функций. Беспокойство обучаемых внутри коллективными проблемами выражено в изолированности от внешней культурной среды, неудовлетворенности условиями труда, перегруженности работой. Учитывая комплексное влияние факторов обеих групп на сознание, мотивацию и поведение сотрудников ОВД по общему рангу иерархическая лестница выстроилась следующим образом: 1) низкая социально-правовая и экономическая защищенность сотрудников правоохранительных органов; 2) изолированность, ограниченность общения с культурной средой, определенная "кастовость" органов; 3) низкий социальный престиж правоохранительных органов.
3. Оценка конкретных подразделения института произведена распределением индикаторов по трем группам: **«критическая»** – столовая и медсанчасть; **«благополучная»** - только преподаватели; **«стабильная»** (устойчивая) – все прочие подразделения. Высокие оценки проставлены курсовым офицерам: удовлетворительно – 32,2% и имеется тенденция к повышению (30,75%). Аналогичные тенденции

наблюдаются у службы тыла, дежурной части у руководства вуза. Учебный отдел имеет долю положительных оценок («3» и выше) – 82,81%; преподаватели имеют по аналогичной системе счета 93,95%. Однако заявлять о благополучии в процессе обучения рано.

4. Дана характеристика прямого следствия факторов профессиональной деформации в стенах вуза по степени важности и актуальности.

✓ Первую группу составили типичные (как считают респонденты) для вуза явления:

- 1) формально-бюрократические методы руководства (высокомерие, грубость, чванство, бездушное отношение к подчиненным) (65,13%);
- 2) злоупотребление властью (использование своего положения в корыстных (личных) целях) (60,29%);
- 3) культивирование руководством наущничества и доношительства, разделение членов коллектива на "любимчиков" и "неугодных" (69,25%);
- 4) формирование двойной морали (для "своих" и для "чужих") (52,3%);
- 5) неразборчивость в средствах ("для достижения цели все средства хороши") (51,1%);
- 6) "усталость" от выполнения служебных обязанностей, порождающая равнодушие к интересам службы (62,95%).

✓ Вторая группа:

- 1) терпимость к нарушениям служебной дисциплины и к фактам невыполнения служебного долга;
- 2) халатное отношение к функциональным обязанностям;
- 3) психологически конфликтная атмосфера в коллективе;
- 4) приоритетная ориентация в коллективе на моральные антиценности;
- 5) формирование атмосферы круговой поруки.

✓ Третья группа:

- 1) формализм и упрощенчество при оформлении документации;

- 2) нарушения процессуального кодекса;
- 3) грубые нарушения Правил дорожного движения, не вызванные служебной необходимостью, как норма поведения за рулем;
- 4) бытовое разложение, пьянство.
5. Перспективы улучшения ситуации в ближайшие годы не ожидается.

Оценка факторных групп (п.4) выполнена с учетом того насколько аналогичные явления типичны в практических подразделениях ОВД:

Факторная группа	Тенденция	Вероятность нивелирования
Первая	ухудшение	низкая
Вторая	стабилизация	выше среднего
Третья	снижение	высокая

Прокурору Тюменской области Владимирову
В.А.

Грошева Игоря Львовича

г.Тюмень, ул.Республики, 182, кв.46

тел.89129280644