

СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ**SOCIOLOGY OF PROFESSIONAL COMMUNITIES**

DOI 10.69571/SSPU.2025.95.2.008

ББК 60.543.129в64

УДК 316.343.724

Я.А. ГРИГОРЕНКО,
Т.В. ДУРАН**ЦЕННОСТНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ
ПОТЕНЦИАЛА РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ ГУ МВД
РОССИИ ПО СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ:
ОПЫТ ЭМПИРИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**YA.A. GRIGORENKO,
T.V. DURAN**THE VALUE COMPONENT
OF THE DEVELOPMENT POTENTIAL OF CIVIL
SERVANTS OF THE MINISTRY OF INTERNAL
AFFAIRS OF RUSSIA IN THE SVERDLOVSK
REGION: EMPIRICAL RESEARCH EXPERIENCE**

В статье рассматриваются теоретические основания анализа ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих МВД России и результаты эмпирического исследования оценок служащими ГУ МВД по Свердловской области ценностной составляющей потенциала развития. Проведен анализ трактовок потенциала развития государственных служащих органов внутренних дел и их профессиональных ценностей, дана типология ценностей, на основании которой разработан инструментарий эмпирического исследования. В статье представлены результаты авторского эмпирического исследования, цель которого — анализ мнений и оценок служащими ГУ МВД по Свердловской области ценностного аспекта потенциала развития служащих органов внутренних дел.

The article examines the theoretical foundations of the analysis of the value component of the development potential of civil servants of the Ministry of Internal Affairs of Russia and the results of an empirical study of the assessments of the value component of the development potential by employees of the Ministry of Internal Affairs of the Sverdlovsk region. The analysis of interpretations of the development potential of civil servants of internal affairs bodies and their professional values is carried out, a typology of values is given, on the basis of which an empirical research toolkit has been developed. The article presents the results of the author's empirical research, the purpose of which is to analyze the opinions and assessments by employees of the Ministry of Internal Affairs of the Sverdlovsk region of the value aspect of the development potential of employees of internal affairs bodies.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: ценности, потенциал развития, государственные служащие, органы внутренних дел, полиция

KEY WORDS: values, development potential, civil servants, law enforcement agencies, police

ВВЕДЕНИЕ. Многогранный характер ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих предполагает рассмотрение вопросов их профессиональных ценностей и потенциала развития. Изучение данной темы следует начать с определения термина «потенциал развития государственных служащих». В научной литературе данный

термин рассматривается с различных позиций. Обращение к этимологии термина «*potentia*» позволяет увидеть, что с латинского языка он переводится как «сила, безграничные возможности или скрытые способности». Расширение компонентов, составляющих основу потенциала развития государственных служащих вследствие возрастания исследовательского интереса, привело к появлению новых трактовок данного феномена. «Потенциал развития» изучается в контексте человеческого потенциала, который понимается исследователями как многообразие выбора возможностей развития индивидуумом в обществе.

Анализ человеческого потенциала предполагает изучение его компонентов, прежде всего, ценностей. Идею о ценностях как компоненте потенциала выдвигали Н.М. Римашевская, И.В. Соболева и др. Развитие этих идей нашло отражение в исследованиях Н.В. Латовой и О.И. Иванова. Н.В. Латова, исследуя человеческий потенциал россиян, подчеркивает, что в него входят такие ключевые ценности, как работа и самореализация [9, с. 48]. В свою очередь О.И. Иванов, описывая показатели человеческого потенциала и подразделяя их на четыре группы, выделяет среди них свойства внутренних компонентов, раскрывающих человеческий потенциал. По мнению автора, эти компоненты включают в себя мотивы, намерения, потребности и степень готовности их носителей к выполнению социально значимой деятельности [7, с. 90]. Автор акцентирует внимание на ведущей роли ценностей в определении потребностей, мотивов, намерений и готовности к осуществлению социально значимой деятельности. Такой подход в большей степени применим к анализу ценностной составляющей профессиональной служебной деятельности государственных служащих. Поэтому мы остановились на позиции О.И. Иванова в связи с тем, что выделенные им группы показателей в значительной степени используются нами при проведении эмпирического исследования ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих органов внутренних дел.

Обращение к проблематике потенциала государственных служащих предполагает выделение сущностных характеристик потенциала развития. Данное понятие часто применяется в исследованиях, посвященных экономике и деятельности профессиональных групп. В некоторых случаях «потенциал развития» используется как оценочная категория для определения перспектив стратегического развития организации. Отличие потенциала развития от человеческого потенциала заключается в том, что первый рассматривается как условие или среда, которыми располагают индивид, социальная общность и организация.

Ряд авторов рассматривают «потенциал развития» как качественную характеристику, присущую определённому субъекту. Например, Т.Н. Прижигалинская, Д.С. Терновский и М.Г. Пьянкова описывают потенциал развития как качественное свойство, позволяющие своевременно адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды [13, с. 10]. Благодаря данному свойству существует возможность сохранить приоритетные направления деятельности для достижения намеченного результата. Такое понимание потенциала значимо для системы государственной службы и государственных служащих. Применяя термин «потенциал развития» к изучению профессиональных групп, необходимо отметить, что он в первую очередь характеризует инновационный потенциал и его составляющие. Так Д.Г. Багдасарова, выделяя элементы инновационного потенциала, подчеркивает, что ключевым из них выступают аксиологические ориентации, отражающие морально-нравственные ценности личности [3, с. 120].

Проведенный анализ трактовок понятия «потенциал» показал отсутствие специальных теоретических исследований, посвященных потенциалу развития государственных служащих. Несмотря на это, исследование потенциала развития государственных служащих предполагает опору на уже существующие исследования в других сферах общественной жизни и профессиональных групп. Рассмотрев категории «потенциал», «человеческий потенциал», «потенциал развития» и «инновационный потенциал» можно сделать вывод, что понятия «потенциал» и «потенциал развития» концентрируют внимание не только на ресурсах

(скрытых и явных), а фиксируют особое свойство деятельности, позволяющее адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды и профессионально развиваться.

В первую очередь проанализируем ценностную составляющую потенциала развития на государственной службе, изучив профессиональные ценности государственных служащих.

Профессиональные ценности государственных служащих стали объектом научных исследований сравнительно недавно. В процессе развития государственной службы в России возрастал интерес к профессиональным ценностям государственных служащих. По мнению, А.В. Куракина профессиональные отношения, приобретая качественную устойчивость, формируют особые нравственные установки, соответствующие характеру выполняемой трудовой деятельности [8, с. 33]. Н.А. Ахметова подчеркивает, что профессиональные ценности со временем приобретают свойство общественного характера, становясь основанием профессиональной идентичности. Таким образом, профессиональные ценности определяют потенциал развития государственного служащего, а также ощущение значимости выполняемой трудовой деятельности [2, с. 108].

Профессиональные ценности государственных служащих зависят многих факторов, среди которых: осознанность и индивидуальность личности, уровень её самореализации, чувствительность к собственным потребностям, самоуважение, способность управлять своей жизнью, креативность, наличие жизненных целей, представления о природе человека, а также уверенность в себе и другие. К их числу можно также отнести высокий профессионализм и компетентность в отдельных вопросах профессионально служебной деятельности.

При обращении к детерминантам профессиональных ценностей государственных служащих заслуживает внимания классификация О.В. Фролова. Он выделяет четыре основных аспекта, влияющих на состояние и динамику ценностей профессиональной деятельности государственных служащих в условиях социально-экономических перемен, такие как: национальная культура, корпоративная культура, индивидуальная культура руководителя и субкультура формальных и неформальных профессиональных групп [15, с. 144].

В тоже время необходимо учитывать, что формирование ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих определяется спецификой их профессиональной деятельности.

Государственные служащие, являясь представителями особой социально-профессиональной группы, обеспечивают исполнение полномочий государственными органами в пределах государственной политики, реализуемой соответствующими органами власти. Их ценности оказывают влияние на проводимые преобразования и реформы, на интересы и мотивы поведения всех участников общественных отношений. Однако статус государственных служащих имеет двойственный характер. С одной стороны, они выступают представителями власти, осуществляющей государственное управление в различных сферах общественной жизни. С другой стороны — членами общества, ощущающими на себе последствия реформ и реализуемых мер государственной политики.

Анализ научной литературы, посвящённой проблематике исследования, позволил дать классификацию ценностей государственных служащих, включающая три группы:

- *общечеловеческие*: имеют особую важность для государственных служащих, так как в своем большинстве являются общепризнанными для всех участников социальных отношений (благородств, вера, добро, достоинство, жизнь, истина, красота, совесть, свобода, справедливость);
- *нормативные*: закреплены в основном законе страны, нормативных актах, регулирующих государственную службу. Для лиц, поступивших на службу они становятся профессиональными, так как на них возлагаются обязательства по соблюдению данных норм (беспристрастность, государственность, законность, мужество, открытость, патриотизм, профессионализм, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, человек, его права и свободы, честность);

— *профессиональные*: наиболее значимые в профессиональной деятельности лиц, проходящих государственную службу (дисциплинированность, исполнительность, ответственность, взаимоуважение, взаимопомощь, карьера, креативность, ответственность, развитие, труд);

Общечеловеческие ценности государственных служащих органов внутренних дел изучаются с позиции морально-нравственной стороны профессионально служебной деятельности. В частности, А.В. Абрамов, анализируя ценности сотрудников органов внутренних дел, отмечает, что профессия сотрудника полиции невозможна без моральных ценностей, определяющих профессиональное сознание [1, с. 24]. По мнению Е.А. Мамай, к морально-нравственным ценностям сотрудников полиции, определяющим основу морального духа, относятся достоинство, свобода и совесть [10, с. 107]. Л.М. Осинцева, рассматривая проблемы нравственно-правового воспитания сотрудников органов внутренних дел, дополнила данный перечень, включив в него такие ценности, как благородство, добро и справедливость [12, с. 99]. Учитывая социальную значимость государственной службы в органах внутренних дел необходимо подчеркнуть, что данное обстоятельство обуславливает высокий уровень требований к морально-нравственным ценностям сотрудников полиции.

Нормативные ценности государственных служащих органов внутренних дел рассматриваются как закреплённые в нормативно-правовых документах нормы служебного поведения лиц, проходящих государственную службу. По вопросу об основных нормах, определяющих профессиональную деятельность государственных служащих, существуют различные точки зрения. В исследованиях Е.А. Бойко и В.Н. Меньшовой, отмечается, что основными ценностями государственных служащих выступают нормы конституционного характера [4, с. 120]. Вместе с этим авторы отмечают необходимость конкретизации и последующего нормативно-правового закрепления ценностей государственных служащих [5, с. 14]. Аналогичной точки зрения придерживается М.В. Сальников, дополняя вышеупомянутые конституционные нормы положениями из нормативно-правовых документов в сфере традиционных российских духовно-нравственных ценностей [14, с. 239]. Таким образом к конституционной ценности «человек, его права и свободы» добавляются патриотизм, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, справедливость и другие. Важно отметить, что в той или иной степени вышеперечисленные ценности совпадают с теми, что изложены в нормативно-правовых актах, регулирующих прохождение государственной гражданской службы и службы иных видов. К ранее отмеченным нормативным ценностям государственных служащих органов внутренних дел следует добавить такие ценности, как беспристрастность, государственность, законность, мужество, открытость, профессионализм и честность.

Профессиональные ценности государственных служащих органов внутренних дел следует рассматривать с позиции особенностей прохождения службы. Безусловно, функциональная направленность служебной деятельности государственных гражданских служащих и сотрудников полиции имеет отличительные особенности. Однако в данном случае ценности определяют отношение к выполняемой работе, что выражается в уровне профессионализма государственных служащих. Так С.Ю. Михайлова, Е.А. Слесарева и Н.В. Задохина подчеркнули, что улучшение социально-психологического климата сотрудников полиции напрямую зависит от степени развитости ценностей взаимопомощи и взаимоуважения [11, с. 53]. Кроме этого И.А. Галкин обращает внимание на то, что труд является одной из значимых ценностей государственных служащих [6, с. 39]. К данным ценностям справедливо следует отнести аккуратность, дисциплинированность, исполнительность и ответственность.

Таким образом, профессиональные ценности государственных служащих различаются в зависимости от вида прохождения государственной службы. В органах внутренних дел предусмотрено два вида прохождения государственной службы: федеральная государственная гражданская служба и служба иных видов. Однако в научной литературе ценности го-

сударственных служащих не различаются в зависимости от видов государственной службы по нескольким причинам.

Во-первых, единство правовой системы, формирующей основы прохождения государственной службы в стране. Во-вторых, системный характер службы в органах внутренних дел. В-третьих, схожесть теоретических подходов к определению совокупности основных ценностей государственных служащих в органах внутренних дел. На основании вышесказанного профессиональные ценности государственных служащих органов внутренних дел несмотря на отличия прохождения службы имеют целостную нормативно-правовую основу, определяющую единство ценностной составляющей государственной службы.

Предложенные классификация и перечень ценностей не являются исчерпывающим, а скорее представляют попытку сформулировать основу ценностной составляющей государственной службы в органах внутренних дел.

ЦЕЛЬ исследования — анализ ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих ГУ МВД по Свердловской области.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. Для исследования ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих ГУ МВД России по Свердловской области использованы два метода исследования — экспертные интервью и анкетирование. Применение данных методов позволило осуществить системный анализ ценностей, составляющих основу потенциала развития государственных служащих органов внутренних дел Свердловской области. Экспертные интервью позволили изучить мнения государственных служащих о ценностной составляющей потенциала развития и её значимости для профессиональной служебной деятельности. Результаты анкетирования позволили выявить основные ценности государственных служащих, факторы, влияющие на их мотивацию, а также определить методы формирования ценностей, применяемые в органах внутренних дел.

В качестве участников экспертных интервью отобраны 20 респондентов, из которых 10 федеральных государственных гражданских служащих старшей группы должностей и 10 сотрудников органов внутренних дел, представляющих средний и старший начальствующие составы. Возраст информантов составил от 26 лет до 64 лет. По гендерному признаку респонденты разделились пропорционально. Участниками анкетирования стали 607 опрошенных, среди которых федеральные государственные гражданские служащие и сотрудники органов внутренних дел, замещающие должности младшего, среднего и старшего начальствующих составов.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Экспертное интервью состояло из четырёх групп вопросов, две из которых посвящены пониманию потенциала развития и его ценностной составляющей государственными служащими. Государственные служащие понимают **«потенциал развития»** как совокупность имеющихся и скрытых возможностей, навыков и личностных качеств, позволяющих им достигать поставленных целей и преумножать свои знания в процессе выполнения служебных обязанностей. *«Потенциал развития на службе, на мой взгляд, это не только имеющиеся и накопленные знания и опыт, а также умение сохранить определенный интерес к службе, не взирая на все трудности. Иначе, не сумев не сломаться, в трудной ситуации ты не сможешь реализовать свой потенциал»* (мужчина, возраст 53 года, главный специалист-эксперт, стаж службы 34 года). По мнению информантов, потенциал развития включает в себя как уже существующие способности, так и те, которые могут быть раскрыты в ходе профессиональной деятельности, а также определяют карьерные перспективы и возможности для дальнейшего роста. *«Наличие в человеке скрытых возможностей и способностей, которые при их раскрытии помогут улучшить результаты профессиональной деятельности госслужащего. Возможно, это те вершины карьеры на службе, которые человек может достичь за счет личных и профессиональных качеств, позволяющих ему развиваться на государственной службе»* (женщина, возраст 30 лет, ведущий специалист-эксперт, стаж службы 8 лет).

По мнению респондентов, ключевыми факторами, определяющими потенциал развития государственного служащего, являются: высокий уровень образования, постоянное повышение квалификации, опыт и профессиональные навыки, мотивация и личные качества, стремление к профессиональному росту, инициативность, поддержка со стороны руководства. Эти факторы взаимосвязаны, поскольку высокий уровень образования и квалификации способствует развитию профессиональных навыков, а мотивация и поддержка со стороны руководства создают благоприятные условия для непрерывного профессионального роста.

К компонентам потенциала развития участники интервью отнесли следующие:

- Профессиональные навыки и знания (*владение специализированными знаниями, необходимыми для выполнения служебных обязанностей, включая знание законодательства и методов работы*);
- Личностные качества (*уважение к закону и правам граждан, чувство долга и соблюдение профессиональной этики*);
- Коммуникативные навыки (*умение эффективно общаться с коллегами, начальством и гражданами, а также навыки деловой коммуникации*);
- Способность к обучению (*готовность к непрерывному обучению и усвоению новой информации, а также извлечение уроков из проблемных ситуаций*);
- Мотивация и стремление к развитию (*внутренняя мотивация к профессиональному росту и желание улучшать свои результаты*);
- Ценностную составляющую (*беспристрастность, достоинство, патриотизм, профессионализм, справедливость и другие*).

Вышеперечисленные компоненты в совокупности составляют основу потенциала развития, позволяющего государственным служащим достигать высоких результатов в своей профессиональной деятельности.

Далее более подробно рассмотрим ценностную составляющую как компонент потенциала развития в представлении государственных служащих. Исходя из проведенных интервью следует, что наиболее часто информантами отмечались следующие ценности: профессионализм и честность — 20 ответов; законность — 11 ответов; служение — 10 ответов; справедливость — 8 ответов; патриотизм и честность — 7 ответов; жизнь — 4 ответов; беспристрастность, благородство и взаимоуважение по 3 ответа. Респонденты отметили, что данные ценности важны при принятии решений в профессиональной служебной деятельности, а также они способствуют осознанию важности своей роли как человека, находящегося на службе у своей страны. *«Основные ценности государственной службы я бы отметил, как те, которые в нас есть до прихода на службу будучи гражданами, а вместе с ними появляются те, что становятся спецификой нашей профессиональной деятельности. Я вот пришел почти как ты, там было это страшно сказать сколько лет назад. Родину любил, правда, меня в армии этому научили, но и до это любил (респондент немного посмеялся, произнеся данную фразу). Имел одним словом чувство патриотизма за великую историю, за великих людей, за выдающие достижения. Жизнь ценил и свою и чужую. Знал, что надо иметь честь, достоинство, чтобы быть настоящим офицером. Годы прошли и вот закон добавил, что я должен быть беспристрастным, соблюдать законность прав и свобод, придерживаться государственности. Может я такой и мне это кажется странным, но я и раньше этому всему следовал. Отдать более четверти века службе что-то помогло. Так что, мой дорогой, вот такие они ценности службы для меня, да, в целом они должны быть примерно такими для всех»* (мужчина, возраст 48 лет, образование — высшее, начальник отделения — заместитель начальника отдела, стаж службы 27 лет).

Результаты экспертных интервью показывают, что для государственных служащих профессиональные ценности играют ключевую роль в развитии потенциала. Они выполняют следующие функции: регулируют служебное поведение, выступая морально-нравственной основой для принятия решений и определения приоритетов в профессионально служеб-

ной деятельности; повышают уровень профессиональной этики, способствуя повышению доверия со стороны граждан. *«Это к вопросу о ценностях и мотивах. Что движет человеком, то и помогает ему реализовать себя в профессиональной деятельности. Да, тут надо сделать оговорку, что нас побуждают личные мотивы, ценности, цели, поэтому нужно понимать простую формулу, что необходимо соотносить все это с той сферой, где ты работаешь. Сотрудник ОВД должен понимать, что у него есть свои стремления, мотивы, ценности, а также системы органов внутренних дел. Нужно понимать, что необходимо соотносить эти точки, чтобы произошло соприкосновение, от которого можно оттолкнуться. Нельзя только для себя делать, а нужно думать об общих целях, задачах и коллегах»* (мужчина, возраст 47 лет, заместитель начальника управления, стаж службы 28 лет). Кроме этого информанты отметили, что изменения в ценностях человека могут существенно повлиять на его потенциал к профессиональному и личному росту. Они подчеркнули, что изменения в ценностях могут привести к более ответственному поведению, что положительно скажется на эффективности выполняемой работы. Однако и выделили профессиональное выгорание, разочарование в службе в силу отрицательного эффекта изменений. *«Конечно, могут на принятие решений и действий. Перспективы продолжения службы. Порой так можно засомневаться, что некоторые вещи становятся здесь хуже, лучше не будет и стоит просто уйти от бессилия. Для МВД в последние годы все стала характернее данная тенденция»* (женщина, возраст 48 лет, ведущий специалист-эксперт, стаж службы 25 лет). Далее рассмотрим результаты анкетирования.

Анализируя данные анкетирования следует начать с основы ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих органов внутренних дел. Большинство респондентов (73,5%) считают, что основу ценностей составляющей государственных служащих ГУ МВД России по Свердловской области составляют нормативные ценности (беспристрастность, законность, открытость, профессионализм, честность). Четверть опрошенных такой основой считают профессиональные ценности (взаимопомощь, креативность, дисциплинированность, исполнительность, ответственность). Лишь 1,5% респондентов выделили общечеловеческие ценности (добро, жизнь, истина, красота, любовь) как фундаментальные для государственной службы в органах внутренних дел.

Далее рассмотрим наиболее значимые для государственных служащих ГУ МВД России по Свердловской области ценности, представленные в приведенной выше типологии.

Общечеловеческие ценности. На основании данных ответов участников анкетирования наиболее значимой ценностью является справедливость, которую отметили 83% респондентов. Второе место занимают совесть и достоинство — 62% и 58% соответственно. На третьем месте стоят жизнь и благородство (32% и 30% раза от всех опрошенных). Ценности добра и истины выбрали 21% и 18% респондентов соответственно. Менее значимыми для сотрудников ОВД стали ценности веры и красоты, которые получили по 7% и 3% от всех данных ответов соответственно.

Нормативные ценности. Полученные данные свидетельствуют о том, что наиболее важными ценностями для сотрудников полиции являются законность и профессионализм, выбранные 70% и 67% соответственно. Последующими ценностями, которые важны для сотрудников органов внутренних дел стали, беспристрастность, человек, его права и свободы, а также честность, получившие по 37% от всех полученных ответов. Ближе к ранее перечисленным ценностям расположились мужество и патриотизм, выбранные по 32% от всех данных ответов. Кроме этого нельзя не отметить, что 26% респондентов отметили ценность служения Отчеству и ответственности за его судьбу. Менее важными ценностями для сотрудника ОВД по числу полученных ответов оказались открытость и государственность, набравшие по 12% и 9% от всех ответов респондентов.

Профессиональные ценности. Результаты анкетного опроса показали, что наиболее важными ценностями для сотрудников органов внутренних дел выступают дисциплиниро-

ванность и ответственность, их выбрали 74% и 71% опрошенных респондентов. На втором месте по значимости стоят: взаимопомощь — 51%, взаимоуважение — 50% и исполнительность — 46%. Развитие и аккуратность в системе ценностей сотрудников органов внутренних дел заняли третье место — 17% и 15% соответственно. Наименьшую значимость имеют ценности труда, карьеры и креативности, выбранные в качестве ответов по 11%, 10% и 6% соответствующе.

Различная значимость ценностей среди сотрудников полиции может объясняться их непосредственной связью с повседневными обязанностями и задачами, которые стоят перед ними. Дисциплинированность и ответственность, выбранные 74% и 71% респондентов, являются важнейшими для выполнения одной из основных функций МВД — обеспечения правопорядка, выполнения служебных обязанностей, что делает их критически важными для успешной работы в правоохранительных органах. Взаимопомощь и взаимоуважение (51% и 50%) отражают необходимость командной работы и поддержки среди коллег, что также имеет большое значение в условиях повышенной эмоциональной нагрузки и стресса. Последующие вопросы затрагивали темы престижа службы и её полезности для общества.

На вопрос «Считаете ли Вы престижной государственную службу в органах внутренних дел?» почти четверть респондентов (24,2%) ответили «да». Вариант ответа «скорее да, чем нет» выбрали 29% респондентов. Выразили мнение «скорее нет, чем да» 20,9% опрошенных и только 17,3% государственных служащих не считают службу в органах внутренних дел престижной. На основании полученных данных можно сделать вывод о том, что более половины респондентов — 53,2% оценивают государственную службу в ОВД как престижную. Это свидетельствует о наличии положительного восприятия службы среди участников опроса, что может быть связано с осознанием значимости их роли в обеспечении правопорядка и безопасности в обществе. Однако стоит обратить внимание на то, что более 46% опрошенных не считают службу престижной или выражают сомнения в этом. Возможно, данное обстоятельство указывает на существующие проблемы, связанные с восприятием государственной службы, которые могут быть связаны с негативными стереотипами, недостаточной поддержкой со стороны общества или внутренними трудностями в работе органов внутренних дел. Отвечая на вопрос, «считаете ли Вы, что Ваша служебная деятельность приносит пользу обществу?», 54,7% опрошенных отметили «да», а также 34,4% респондентов выбрали «скорее да, чем нет». Таким образом, значительная часть респондентов — 82,1% всех участников опроса — оценивают свою службу как полезную для общества. Следовательно, в настоящее время среди личного состава ГУ МВД России по Свердловской области наблюдается усиление значимости профессиональных ценностей и высокий уровень оценки полезности служебной деятельности для общества.

Рассматривая факторы, влияющие на мотивацию государственных служащих, стоит начать с того, что основным из них является материальное вознаграждение, отмеченное 75% опрошенных. Следующим фактором по значимости оказалась возможность приносить пользу окружающим, выбранная 46% участников опроса. После расположились факторы: возможность получения социальных льгот и гарантий — 43%, возможность профессионального развития, самореализации — 40%, коллектив — 39%, а также условия труда — 33%. Менее значимы такие факторы, как удобства расположения рабочего места, высокий социальный статус, а также власть и влияние.

Один из вопросов анкеты был посвящен основным методам формирования ценностей, применяемые в органах внутренних дел. Рассматривая полученные данные, необходимо отметить, что наиболее эффективными методами формирования ценностей для сотрудников органов внутренних дел выступают информирование о принятых нормативно-правовых актах — 49%, информирование личного состава о мерах юридической ответственности сотрудников за совершение правонарушений — 47%, программы в рамках профессиональной переподготовки и повышения квалификации — 46%, и выступления лиц руководящего

состава с лекциями и беседами — 45%. Следовательно, наиболее эффективными практиками морально-психологического обеспечения для сотрудников ГУ МВД России по Свердловской области выступают мероприятия, формирующие правосознание, развивающие потенциал сотрудников и создающие служебную культуру.

ВЫВОДЫ. Результаты авторского эмпирического исследования позволили сделать вывод, что представления государственных служащих о «потенциале развития» сходятся во многих аспектах, несмотря на разницу в возрасте и опыт службы. Все респонденты отметили важность профессионального опыта, уровня знаний и стремления к росту.

Ценностные ориентации играют ключевую роль в формировании профессиональной идентичности государственных служащих. Респонденты акцентировали внимание на том, что осознание ценностей и их внедрение в профессиональную деятельность являются важными для повышения мотивации и удовлетворенности работой. Исследование показало высокий уровень осознания значимости ценностей в профессиональной служебной деятельности государственных служащих ОВД.

Анкетный опрос показал, что сотрудники МВД следуют ценностным установкам, которые включают профессиональные, нормативные и общечеловеческие ценности. Эти ценности влияют на исполнение служебных обязанностей, мотивацию и поведение служащих, что подчеркивает их значимость для формирования потенциала развития на государственной службе. Наиболее значимыми ценностями оказались беспристрастность, законность, открытость и профессионализм. Эти ценности формируют профессиональную идентичность сотрудников и способствуют их эффективной профессионально служебной деятельности. Материальное вознаграждение и социальные льготы являются более важными факторами мотивации, что подтверждается результатами исследования. Однако нельзя не отметить, что респонденты высоко оценивают значимость своей деятельности для общества и возможности самореализоваться в профессии.

Полученные результаты имеют высокую значимость для формирования ценностной составляющей потенциала развития государственных служащих системы МВД. Они подчеркивают необходимость акцентирования внимания на развитии профессиональных ценностей государственных служащих органов внутренних дел как фактора развития их потенциала. Триада нормативных, профессиональных и общечеловеческих ценностей способствует формированию профессионального осознания, что в перспективах может способствовать улучшению деятельности сотрудников органов внутренних дел. Важно продолжать работу по укреплению этих ценностей, что, в свою очередь, будет способствовать росту доверия населения к правоохранительным органам и престижу службы в органах внутренних дел.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамов А. В. Политические и моральные ценности в структуре профессионального сознания сотрудника полиции // Вестник Московского университета МВД России. 2022. № 3. С. 19–27.
2. Ахметова Н. А. 2009. Роль профессиональной этики в профилактике коррупции. Власть. № 6. С. 106–109.
3. Багдасарова Д. Г. К вопросу о структуре и основных тенденциях развития инновационного потенциала преподавателей вузов // В сборнике: Инновационные перспективы Донбасса. Материалы 6-й Международной научно-практической конференции. Донецк, 2020. С. 119–122.
4. Бойко Е. А. Ценности государственной службы и гражданских служащих: перспективы для России // Власть. 2015. № 4. С. 116–123.
5. Бойко Е. А. Ценности государственной службы России — от деклараций к действиям // Вопросы управления. 2017. № 1 (44). С. 7–16.
6. Галкин И. А. Трудовая карьера в системе ценностей государственных (муниципальных) служащих // Актуальные проблемы социально-гуманитарного и научно-технического знания. 2016. № 3 (8). С. 39–41.

7. Иванов О.И. Человеческий потенциал: вопросы теории и методологии исследования // Социологические исследования. 2014. № 6 (362). С. 89–95.
8. Куракин А.В. Этические принципы служебного поведения государственных служащих как способ предупреждения коррупции // Современное право. 2003. № 2. С. 33–36.
9. Латова Н.В. Человеческий потенциал российских рабочих: ценности и установки // Journal of institutional studies. 2018. № 2 (10). С. 44–58.
10. Мамай Е.А. Морально-нравственные основы и ориентиры профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел: по итогам всероссийского круглого стола // Научный компонент. 2021. № 2 (10). С. 106–112.
11. Михайлова С.Ю., Слесарева Е.А., Задохина Н.В. Психологическое содержание толерантности как профессионального качества сотрудников органов внутренних дел // Психология и педагогика служебной деятельности. 2022. № 2. С. 51–55.
12. Осинцева Л.М. Теоретическая модель улучшения нравственно-правовых качеств курсантов вузов МВД России // Мир науки, культуры, образования. 2011. № 2. С. 97–100.
13. Прижигалинская Т.Н. Методика количественной оценки потенциала развития организации с позиций ресурсно-затратного и результативного подходов // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2016. № 1 (57). С. 9–15.
14. Сальников М.В. Нравственно-правовые ценности как основание профессиональной культуры сотрудников государственной службы // Теория государства и права. 2024. № 1 (35). С. 234–250.
15. Фролов О.В. Ценности профессиональной деятельности государственных служащих // Ценности и смыслы. 2017. № 1(47). С. 134–143.

REFERENCES

1. Abramov A.V. *Politicheskie i moral'nye cennosti v strukture professional'nogo soznaniya sotrudnika policii* [Political and moral values in the structure of professional consciousness of a police officer] // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. 2022. № 3. S. 19–27. (In Russian).
2. Ahmetova N.A. 2009. *Rol' professional'noj etiki v profilaktike korrupcii* [The role of professional ethics in the prevention of corruption]. *Vlast'*. № 6. S. 106–109. (In Russian).
3. Bagdasarova D.G. *K voprosu o strukture i osnovnykh tendentsiyah razvitiya innovacionnogo potentsiala prepodavatelej vuzov* [On the issue of the structure and main trends in the development of the innovative potential of university teachers] // V sbornike: *Innovacionnye perspektivy Donbassa. Materialy 6-j Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*. Doneck, 2020. S. 119–122. (In Russian).
4. Bojko E.A. *Cennosti gosudarstvennoj sluzhby i grazhdanskih sluzhashchih: perspektivy dlya Rossii* [Values of civil service and civil servants: prospects for Russia] // *Vlast'*. 2015. № 4. S. 116–123. (In Russian).
5. Bojko E.A. *Cennosti gosudarstvennoj sluzhby Rossii — ot deklaracij k dejstviyam* [The values of the Russian civil service — from declarations to actions] // *Voprosy upravleniya*. 2017. № 1 (44). S. 7–16. (In Russian).
6. Galkin I.A. *Trudovaya kar'era v sisteme cennostej gosudarstvennyh (municipal'nyh) sluzhashchih* [Labor career in the system of values of state (municipal) employees] // *Aktual'nye problemy social'no-gumanitarnogo i nauchno-tehnicheskogo znaniya*. 2016. № 3 (8). S. 39–41. (In Russian).
7. Ivanov O.I. *Chelovecheskij potencial: voprosy teorii i metodologii issledovaniya* [Human potential: issues of theory and methodology of research] // *Sociologicheskie issledovaniya*. 2014. № 6 (362). S. 89–95. (In Russian).
8. Kurakin A.V. *Eticheskie principy sluzhebnogo povedeniya gosudarstvennyh sluzhashchih kak sposob preduprezhdeniya korrupcii* [Ethical principles of official conduct of civil servants as a way to prevent corruption] // *Sovremennoe pravo*. 2003. № 2. S. 33–36. (In Russian).
9. Latova N.V. *Chelovecheskij potencial rossijskih rabochih: cennosti i ustanovki* [Human potential of Russian workers: values and attitudes] // *Journal of institutional studies*. 2018. № 2 (10). S. 44–58. (In Russian).
10. Mamaj E.A. *Moral'no-nravstvennye osnovy i orientiry professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov organov vnutrennih del: po itogam vserossijskogo kruglogo stola* [Moral foundations and guidelines for the

- professional activities of law enforcement officers: based on the results of the All-Russian round table] // Nauchnyj komponent. 2021. № 2 (10). S. 106–112. (In Russian).
11. Mihajlova S. Yu., Slesareva E. A., Zadohina N. V. *Psihologicheskoe sodержanie tolerantnosti kak professional'nogo kachestva sotrudnikov organov vnutrennih del* [The psychological content of tolerance as a professional quality of law enforcement officers] // Psihologiya i pedagogika sluzhebnoj deyatel'nosti. 2022. № 2. S. 51–55. (In Russian).
 12. Osinceva L. M. *Teoreticheskaya model' uluchsheniya npravstvenno-pravovyh kachestv kursantov vuzov MVD Rossii* [A theoretical model for improving the moral and legal qualities of university cadets of the Ministry of Internal Affairs of Russia] // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. 2011. № 2. S. 97–100. (In Russian).
 13. Prizhigalinskaya T. N. *Metodika kolichestvennoj ocenki potenciala razvitiya organizacii s pozicij resursno-zatratnogo i rezul'tativnogo podhodov* [Methodology for quantifying the development potential of an organization from the perspective of resource-costly and effective approaches] // Vestnik Belgorodskogo universiteta kooperacii, ekonomiki i prava. 2016. № 1 (57). S. 9–15. (In Russian).
 14. Sal'nikov M. V. *Nravstvenno-pravovye cennosti kak osnovanie professional'noj kul'tury sotrudnikov gosudarstvennoj sluzhby* [Moral and legal values as the basis of the professional culture of civil service employees] // Teoriya gosudarstva i prava. 2024. № 1 (35). S. 234–250. (In Russian).
 15. Frolov O. V. *Cennosti professional'noj deyatel'nosti gosudarstvennyh sluzhashchih* [The values of professional activity of civil servants] // Cennosti i smysly. 2017. № 1(47). S. 134–143. (In Russian).