УДК 378.03:354.31(470):316.6

ДИНАМИКА ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ КУРСАНТОВ ВЫСШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИИ: К ВОПРОСУ ИДЕОЛОГИИ ГРУППОВОГО СУБЪЕКТА УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРОЙ СОЦИАЛЬНОГО ИНСТИТУТА

В. В. Ермолаев

Московский педагогический государственный университет

Поступила в редакцию 11 октября 2025 г.

Аннотация: *представлены результаты эмпирического исследования динамики ценностных ориентаций курсантов высших образовательных учреждений МВД России, проведенного на основе метасистемного и субъектно-элитологического подходов. Результаты показывают, что ценностные поведенческие регуляторы курсантов, отражающие ядро организационной культуры органов внутренних дел России, находятся под влиянием противоборствующих групповых субъектов организационной власти, формирующих ценности соответствующих политических проектов – глобального (западно-либерального) и антиглобального (национально-консервативного). В качестве базовой проблемы выделяется отсутствие идеологии, четких мировоззренческих и ценностных ориентиров в системе ведомственного высшего образования. Это размывает ядро организационной культуры органов внутренних дел России и ведет к ослаблению одного из ключевых социальных институтов защиты государственного суверенитета.*
Ключевые слова: *организационная культура, групповой субъект управления, ценностные ориентации.*

Abstract: *presents the results of an empirical study of the dynamics of value orientations of cadets of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia, conducted on the basis of metasystem and subject-elitological approaches. The results show that the value behavioral regulators of cadets, reflecting the core of the organizational culture of the Russian internal affairs bodies, are influenced by opposing group subjects of organizational power that form the values of the corresponding political projects – global (Western-liberal) and anti-global (national-conservative). The basic problem is the lack of ideology, clear ideological and value guidelines in the system of departmental higher education. This erodes the core of the organizational culture of the Russian internal affairs bodies and leads to the weakening of one of the key social institutions for the protection of state sovereignty.*
Key words: *organizational culture, group subject of management, value orientations.*

Введение. Практика управления социальными институтами в мире всё более подтверждает правоту утверждения Э. Шейна о том, что управление организацией – это прежде всего целенаправленное изменение ее организационной культуры: идеологии, ценностных ориентаций и организационных отношений, а не накопление материальных ресурсов [1]. Этот постулат наглядно подтверждается в современных условиях роста экономического и политического воздействия на Россию враждебными государственными и негосударственными субъектами социального управления, оказываемого с целью нанесения ей поражения не столько на поле боя, сколько на более высоком уровне – организационной культуры российских социальных институтов. О данной стратегии групповых субъектов управления социальными институтами ранее упоминал М. Кастельс: «…культурные сражения суть битвы за власть в информационную эпоху… за возможность предписывать поведение сотрудников организаций и народов любой страны» [2, с. 302–303].

Проблема исследования. Ожидаемым ответом на угрозу России и организационной культуре ее социальных институтов, прежде всего защищающих государственный суверенитет, должны были стать мероприятия по реализации Указа Президента Российской Федерации от 25 января

© Ермолаев В. В., 2025

2023 г. № 35 «О внесении изменений в Основы государственной культурной политики, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808» [3]. Документ прямо указывает на нарастающую угрозу разрушения традиционных российских духовно-нравственных ценностей под влиянием внешней идейно-ценностной экспансии групповых субъектов социального управления [4], реализующих иные политические проекты, и ставит задачу сохранения фундаментальных ценностей организационной культуры социальных институтов, соответствующих российскому ментальному коду.

Вместе с тем результаты ранее проведенных нами эмпирических исследований ценностных ориентаций и поведенческих ориентиров среднего и старшего начальствующего состава полиции, а также курсантов институтов и университетов МВД России [5–9] свидетельствуют, что цель формирования у обучающихся ценностей, соответствующих российскому ментальному коду, в организационной культуре органов внутренних дел (ОВД) России до сих пор не достигнута, и данная проблема носит системный характер. На ее наличие указывает Д. Г. Передня, подчеркивая, что доля согласных с утверждением «смысл жизни в том, чтобы получать от нее как можно больше удовольствий» [10, с. 89], ранее возросшая с 58 % в 1991 году до 70 % в 2013 году, продолжает расти и в наши дни. По его мнению, в ценностных и смысложизненных ориентациях среднего начальствующего состава полиции и курсантов (будущих руководителей) всё более заметно нарастание гедонистических тенденций, упрочение индивидуализма в служебных отношениях, когда коллеги-сотрудники становятся средством для личных достижений, происходит смена установок с «ты должен» на «тебе должны» [11, с. 180], не характерных ранее для российского менталитета.

Организация и инструменты исследования. Понимание угрозы трансформации ядра организационной культуры ОВД России как одного из основных социальных институтов защиты власти и обеспечения государственного суверенитета в ситуации нарастания вызовов национальным интересам России со стороны враждебных государственных и негосударственных групповых субъектов социального управления определило цель нашего исследования. Объектом исследования стали ценностные ориентации курсантов в организационной культуре ОВД, предметом – динамика ценностных ориентаций курсантов в организационной культуре ОВД. В качестве гипотезы было принято предположение о наличии в организационной культуре ОВД двух субкультур, проявляющихся в различиях ценностных ориентаций и представлениях курсантов об идеальной организационной культуре, детерминируемых глобальной, западно-либеральной и антиглобальной, национально-консервативной идеологиями двух противоборствующих групповых субъектов.

Методологическую и теоретическую основу исследования составили:

1) субъектно-элитологический подход к управлению социальными институтами. Теоретической основой исследования служили представления об элите как большой социальной группе, обладающей организационной властью [12; 13], а также о признаках группового субъекта управления [14];

2) метасистемный подход А. В. Карпова [15], позволяющий рассматривать организационную культуру ОВД в более масштабных контекстах группового воздействия на ее ядро [16].

Выборка исследования была сформирована случайным образом из числа курсантов четырех высших образовательных учреждений МВД России. Ее составили 126 курсантов мужского и женского пола 3–4 курсов в возрасте от 19 до 22 лет. Критерием исключения из выборки было нарушение инструкции при выполнении тестов.

Тестирование осуществлялось очно, анонимно и добровольно. Пол и стаж службы респондентов не учитывались.

При проведении эмпирического исследования были применены следующие методики:

1) «Ценностные регуляторы организационного поведения» (ЦРОП) Т. С. Кабаченко [17];

2) «Инструмент оценки организационной культуры» (OCAI) (К. С. Камерон и Р. Э. Куин) [18].

Для анализа результатов эмпирического исследования использовались следующие статистические методы: t-критерий Стьюдента и U-критерий Манна – Уитни.

Результаты и их обсуждение. На первом этапе мы исследовали ценностные регуляторы организационного поведения курсантов с помощью методики ЦРОП (Т. С. Кабаченко). Данные тестирования показали, что выборка разделилась на две основные группы, отличающиеся приоритетом ценностных регуляторов. Если в первой группе приоритетными ценностными регуляторами поведения выступали традиции, служение, коллективизм (56 % испытуемых), то во второй предпочтение было отдано карьере, личному успеху, индивидуальным достижениям (44 %).

Далее было проведено тестирование курсантов по методике OCAI (К. С. Камерон и Р. Э. Куин) с целью изучения представлений курсантов об идеальной организационной культуре ОВД. Результа-

ты тестирования выявили, что выборка так же, как и по первой методике, разделилась на две основные группы. Одна из них (39 % респондентов) в качестве идеальной ценностно-приоритетной организационно-культурной модели представляет клановую организационную культуру, которая характеризуется приверженностью традициям, высокой ориентацией на внутригрупповые нормы, личной преданностью руководителю коллектива, обязательностью следования групповым ценностям (в том числе служению группе), приданием большого значения поддержанию групповой сплоченности и коллективизма. Вторая из основных групп курсантов (32 %) более ориентирована на такую идеальную организационно-культурную модель будущего организации, как рыночная организационная культура ОВД, которая предполагает в качестве приоритетных ценностных ориентиров и поведенческих регуляторов достижение индивидуального успеха, ориентацию на самостоятельность и повышение личной эффективности, установку на результативность профессиональной деятельности (повышающей качество жизни, прибыльность), стремление к конкуренции и лидерству.

Затем мы провели корреляционный анализ показателей двух методик. Его результаты представлены в таблице.

Таблица

Значимые корреляции между показателями ценностных регуляторов организационного поведения и предпочитаемого типа организационной культуры ОВД

Тип организационной культуры	Доминирующие ценности – традиции опоры на групповые нормы, коллективизм	Доминирующие ценности – карьера, личный успех, результативность (прибыльность) деятельности
Клановая	0,722*	0,520*
Рыночная	0,471*	0,784*

Примечание: * – уровень значимости $p \leq 0,05$.

Результаты эмпирического исследования показывают, что более 30 % обучающихся в вузах МВД России в своих представлениях об идеальной организационной культуре ОВД ценностно ориентированы на прагматизм, достижение индивидуального успеха, быструю карьеру, обеспечивающую материальное благополучие и высокое качество жизни. Духовно-нравственные нормы и коллективные ценности, составляющие стержень российского ментального кода, среди других ценностных регуляторов организационного поведения эта группа курсантов наделяет второстепенным значением либо игнорирует.

Результаты, полученные на первом этапе исследования, свидетельствуют о том, что значительная часть курсантов в качестве приоритетных ценностных ориентаций и представлений об организационной культуре рассматривает личный успех и материальное благополучие, приобретаемые за счет рационализма и прагматизма, что полностью соответствует идеологии и мировоззрению наднационального группового субъекта управления.

На втором этапе мы осуществили сравнительный анализ ценностных регуляторов организационного поведения и представлений об идеальной организационной культуре ОВД курсантов институтов МВД России (по результатам исследований 2019 и 2025 годов). Статистическая обработка данных с применением U-критерия Манна – Уитни показала отсутствие достоверных различий в результатах исследований 2019 и 2025 годов. Это позволяет утверждать, что ядро современной организационной культуры ОВД (мировоззрение, ценности, поведенческие нормы сотрудников) не является ценностно-мировоззренчески целостным и испытывает системное социально-психологическое воздействие противоборствующих групповых субъектов управления, опирающихся на различную идеологию в своих политических проектах.

Полученные данные дают нам возможность констатировать низкую результативность реализации вышеперечисленных указов Президента Российской Федерации, предписывающих формирование духовно-нравственных скреп и ценностей, присущих российскому менталитету [3] даже в ключевом социальном институте защиты российской власти. То есть социально-психологическая проблема приведения в соответствие российскому культурному коду системы образования и воспитания курсантов не устраняется, несмотря на то, что благодаря работам Ю. П. Зинченко, А. Л. Журавлева, А. Б. Купрейченко, А. В. Юревича и других [19–21 и др.] известно, что нравственные ориентиры и представления являются наиболее универсальными регуляторами организационного поведения и играют решающую роль в управлении организационной культурой.

По нашему мнению, отсутствие позитивных изменений в формировании у курсантов ценностных регуляторов организационного поведения, соответствующих российскому менталитету, связано с актуальными результатами борьбы групповых субъектов управления (кланов правящей элиты) за власть и реализацию своего политического проекта в российских социальных институтах. Эти результаты проявляются в снижении управляемости организационной культуры ОВД [22].

Полагаем, что данная тенденция объективно детерминирована конституционным запретом на государственную идеологию организационной культуры российских социальных институтов и обостряет существующее противоречие, так как запрет на государственную идеологию ставит под сомнение саму возможность деидеологизации организационной культуры ОВД в силу того, что различные теории, объясняющие полезность отсутствия государственной идеологии, в свою очередь, сами являются инструментами маскировки либеральной идеологии, формирующей новое ядро организационной культуры ОВД для удержания власти победившего клана правящей элиты.

Такая маскировка необходима, и «к ней обращаются, как правило, в момент, когда хотят избавиться от исторически исчерпавших себя идей» [23, с. 21], на этапе изменения функционирующей организационной культуры. Маскировка важна и для полноты контроля необходимых ресурсов. Приоритетными среди этих ресурсов являются не столько финансы и материальные средства, сколько управленческая идея, представляемая как политический проект и инструмент ее реализации, – организационная культура. Следовательно, изменение ценностных ориентаций и представлений об идеалах – это воздействие, которое соответствует групповой управленческой идее, а в контексте управления организационной культурой ОВД России – идеологии группового субъекта управления, так как «ни одно современное общество не может существовать без системы базовых идейных и ценностных принципов, которые зачастую называют государственной идеологией» [24, с. 103–104]. Государство не может функционировать без идеологии, так как она является обязательным атрибутом власти социальной группы, действующей от имени субъектов управления [25]. В этом смысле государственная идеология, по утверждению Ю. В. Ирхина, выступает как «своего рода доктринальная матрица… система разнообразных способов, символов и кодов ценностно-идеологического миропонимания» [26, с. 22]. Идеологию можно и нужно рассматривать как определенный образ идеальной организации, указывающий сотрудникам ценностные ориентиры на пути ее построения.

Полагаем, что именно эти образы, как следствие социально-психологического воздействия «несуществующих» идеологий противоборствующих кланов правящей элиты в борьбе за власть и изменение организационной культуры ОВД, проявились в двух основных группах нашей выборки курсантов при проведении эмпирического исследования.

Статистически подтвержденная достоверность полученных результатов позволяет констатировать, что в организационной культуре ОВД выявлены признаки как минимум двух идеологий, а значит двух субкультур – глобальной западно-либеральной и антиглобальной национально-консервативной, соответствующей российскому менталитету, – которые объясняют наличие различных приоритетов ценностных ориентаций и представлений об идеальной организационной культуре у курсантов высших образовательных учреждений МВД России. О наличии двух субкультур свидетельствует опыт реформирования ОВД в условиях, когда в России не было «ни одной федеральной программы или национального проекта, доктрины или стратегии, концепции, посвященной теме нравственности и программирующей соответствующую государственную функцию» [27, с. 314]. И только спустя несколько лет последовал Указ Президента Российской Федерации № 808 [3], который обращал внимание на нарастающую угрозу разрушения традиционных российских духовно-нравственных ценностей и противодействие внешней идейно-ценностной экспансии в отношении организационной культуры российских социальных институтов.

Как относиться к полученным данным? С одной стороны, они раскрывают существование нескольких групповых субъектов управления организационной культурой ОВД с признаками как минимум двух идеологий.

С другой стороны, отрицание полученных эмпирических данных приводит к опровержению отечественных и зарубежных теорий содержания организационной культуры и социально-психологическому парадоксу, который заключается в признании того, что в современной России в настоящее время нет государственной идеологии, а значит, нет ядра организационной культуры ОВД и нет критериев уровня образования и воспитания курсантов высших образовательных учреждений МВД России. Ведь образование – это формирование личности на базисе мировоззрения и ценностей социальной группы, а не фактов и правил. В этом случае отрицание идеологии в ядре органи-

зационной культуры ОВД означает, что курсанты в ходе образовательного процесса не могут усвоить базовые ценностные ориентиры, научиться отличать «добро» от «зла» и, в итоге, осуществлять правоохранительную деятельность в интересах защиты власти любой социальной группы, выступающей субъектом социального управления.

Полученные результаты позволяют прийти к следующим выводам.

1. В ценностных ориентациях курсантов высших образовательных учреждений МВД России с 2019 по 2025 годы не выявлено статистически значимых различий. Это позволяет констатировать отсутствие позитивных изменений в формировании ценностных ориентаций, соответствующих российскому национальному менталитету, несмотря на неоднократные указы Президента России.

2. Предположение о наличии в организационной культуре ОВД ценностно-мировоззренческого конфликта двух субкультур, проявляющегося в различиях ценностных ориентаций и представлений курсантов об идеальной организационной культуре, детерминируемых глобальной, западно-либеральной и антиглобальной, национально-консервативной идеологиями двух противоборствующих групповых субъектов управления организационной культурой социального института, подтвердилось.

3. Специфическая социально-психологическая реальность наличия двух субкультур в организационной культуре ОВД России характеризуется приоритетом у значительной части курсантов высших образовательных учреждений МВД России антагонистических ценностных ориентаций: с одной стороны, соответствующих западно-либеральной идеологии, с другой, – российским национально-консервативным идеалам и мировоззрению.

4. Наличие двух конкурирующих субкультур в организационной культуре ОВД России связано с метасистемным социально-психологическим взаимодействием групповых субъектов социального управления, обладающих разным уровнем организационной власти и опирающихся на антагонистическую идеологию, мировоззрение и ценности. Противоречивая ценностная сфера курсантов высших образовательных учреждений ОВД России является следствием метасистемного социально-психологического феномена воздействия групповых субъектов управления с различной идеологией на организационную культуру социальных институтов. Это порождает в одной и той же образовательной среде вуза одновременное формирование у курсантов противоречащих друг другу ценностных ориентаций и поведенческих регуляторов, поскольку одна их часть соответствует национальному, а другая – наднациональному менталитету.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Шейн Э. Х.* Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн ; под ред. В. А. Спивака. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 336 с.

2. *Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / М. Кастельс. – Москва : ГУ ВШЭ, 2000. – 608 с.

3. О внесении изменений в Основы государственной культурной политики, утвержденные Указом Президента Российской Федерации от 24 декабря 2014 г. № 808 : Указ Президента Российской Федерации от 25 января 2023 года № 35. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202301250004?ysclid=m3tyk5wgf413852156 (дата обращения: 01.11.2025).

4. *Ермолаев В. В.* Правящая и управленческая элита как групповой субъект управления организационной культурой органов внутренних дел / В. В. Ермолаев // Человеческий капитал. – 2021. – № 3(147). – С. 129–136.

5. *Ермолаев В. В.* К вопросу согласованности норм поведения сотрудников полиции в декларируемой и реальной организационной культуре органов внутренних дел / В. В. Ермолаев // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Сер.: Социология. Педагогика. Психология. – 2017. – Т. 3(69), № 3. – С. 27–36.

6. *Ермолаев В. В.* Динамика представлений управленческой элиты о нравственных регуляторах поведенческих норм в организационной культуре органов внутренних дел после реформы 2011 года / В. В. Ермолаев // Человеческий капитал. – 2022. – № 7. – С. 113–123.

7. *Ермолаев В. В.* Ценностные регуляторы поведенческих норм в организационной культуре органов внутренних дел в современных представлениях управленческой элиты полиции / В. В. Ермолаев, М. И. Марьин, Ю. Воронцова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2022. – Т. 27, № 4(91). – С. 366–372.

8. *Ермолаев В. В.* Динамика представлений о нравственности, как организационно-культурной норме служебного поведения, курсантов вузов МВД России / В. В. Ермолаев // Материалы XIV Интернет-конференции с международным участием «Профессиональные представления в образовании и становлении личности». Южный федеральный университет, 11–12 мая 2022 года, г. Ростов-на-Дону. Профессиональные представления : сборник научных трудов № 14 / под ред. Е. И. Рогова. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Изд-во Южного федерального университета, 2022. – С. 71–77.

9. *Ермолаев В. В.* Нравственность как организационно-культурная норма служебного поведения сотрудников органов внутренних дел России в период

специальной военной операции : материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологии правоохранительных органов: концепции и технологии решения (Васильевские чтения – 2023)». Санкт-Петербург, 20–21 апреля 2023 года / под ред. Ю. А. Шаранова, В. Л. Ситникова. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2023. – С. 292–299.

10. *Овсянников А. А.* Новое поколение: долгая дорога в поисках новых идеалов и смыслов жизни / А. А. Овсянникова // Социологическая наука и социальная практика. – 2015. – № 1. – С. 79–97.

11. *Передня Д. Г.* Управленческая культура органов внутренних дел Российской Федерации: концепция, состояние, факторы развития : дис. … д-ра социол. наук / Д. Г. Передня. – Москва, 2023. – 344 с.

12. *Старостин А. М.* Элитообразование и элитное стратегирование в условиях развертывания глобальных инноваций / А. М. Старостин // Вопр. элитологии. – 2022. – Т. 3, № 2. – С. 77–92.

13. *Кочетков А. П.* Российская политическая элита как субъект социально-экономической политики / А. П. Кочетков, В. В. Моисеев // Вестник Томского государственного университета. Сер.: Философия. Социология. Политология. – 2020. – № 57. – С. 244–256.

14. *Журавлев А. Л.* Психологические особенности коллективного субъекта / А. Л. Журавлев // Проблема субъекта в психологической науке. – Москва : Акад. проект, 2000. – С. 133–151.

15. *Карпов А. В.* Метасистемная организация уровневых структур психики / А. В. Карпов. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2004. – 504 с.

16. *Леньков С. Л.* Специфика российской организационной культуры с позиций метасистемного подхода / С. Л. Леньков // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2006. – № 3(36). – С. 25–30.

17. *Кабаченко Т. С.* Психология в управлении человеческими ресурсами : учеб. пособие / Т. С. Кабаченко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 401 с.

18. *Камерон К.* Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 320 с.

19. *Зинченко Ю. П.* Теоретико-методологические основания психологических исследований: детерминация и социальное значение. Монография / Ю. П. Зинченко. – Москва : Изд-во института повышения квалификации и подготовки работников образования, 2011. – 308 с.

20. *Журавлев А. Л.* Нравственно-психологическая регуляция экономической активности / А. Л. Журавлев, А. Б. Купрейченко. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2003. – 436 с.

21. *Журавлев А. Л.* Психология нравственности / отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. – Москва : Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 508 с.

22. *Ермолаев В. В.* Вектор управления организационной культурой органов внутренних дел: психические состояния и «картина мира» сотрудников в динамике социальных страхов пандемии COVID-19 / В. В. Ермолаев, Ю. Воронцова, А. И. Четверикова, Д. К. Насонова // Социальная психология и общество. – 2022. – Т. 1, № 1. – С. 189–208.

23. *Славин Б. Ф.* Россия в поисках идеологии / Б. Ф. Славин // Свободная мысль. – 2008. – № 5. – С. 21–34.

24. *Гасилина Ю. И.* Ценности властвующей элиты: социально-философский анализ : дис. … канд. филос. наук / Ю. И. Гасилина. – Саратов, 2007. – 140 с.

25. *Ермолаев В. В.* Нелегитимность государственной идеологии как институциональная проблема развития организационной культуры ОВД / В. В. Ермолаев // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Сер.: Социология. Педагогика. Психология. – 2021. – Т. 7(73), № 3. – С. 127–139.

26. *Ирхин Ю. В.* Методология и принципы анализа классических проектируемых и манипулятивных идеологий / Ю. В. Ирхин // Вопросы политологии. – 2013. – № 4(12). – С. 16–22.

27. Нравственное государство. От теории к проекту / под общ. ред. С. С. Сулакшина. – Москва : Наука и политика, 2015. – 424 с.

Московский педагогический государственный университет

Ермолаев В. В. – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии труда и психологического консультирования

E-mail: evv21@mail.ru

Moscow Pedagogical State University

Ermolaev V. V. – PhD in Psychology, Associate Professor, Associate Professor of Department of Labor Psychology and Psychological Counseling

E-mail: evv21@mail.ru