

Самоидентификация и групповая идентификация сотрудников полиции

Научный руководитель – Корнеева Ирина Игоревна

Авдеева Ирина Антоновна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа современных социальных наук (факультет), Кафедра социологии знания, Москва, Россия
E-mail: avdeevairinka@yandex.ru

В процессе самоидентификации сотрудников полиции одну из главных ролей имеют формальные и неформальные правила, предписываемые индивиду, проходящему процесс идентичности со стороны группы или референтной личности. В типичных условиях различия между формальными и неформальными правилами не важны: индивид, социализируясь, усваивает их, не разделяя. Значительно труднее обстоят дела, когда мы говорим о профессиональной группе. Тем более такой, которая относится к категории государственных служащих. В соответствии с этим, существование, деятельность такой группы и форма организации коммуникации достаточно жестко регулируются законодательными актами, приказами и инструкциями, т.е. заданы формально. К подобной группе относятся служащие в МВД.

Подразумевается, что деятельность и коммуникация по ее поводу осуществляется, исходя из формальных норм. Но поскольку коммуникация осуществляется далеко не только по поводу основной деятельности, то и формальные параметры постепенно дополняются неформальными установками. Более того, в определенных условиях, оказывается проблематично отделить деятельность и внеслужебное взаимодействие. Частая работа сверхурочно, непредсказуемые обязанности ведут к тому, что возникают и постепенно институционализируются нормы, регулирующие эти взаимодействия. Они закрепляются не столько нормативными актами, сколько обычаями. Они находятся не столько в противоречии с формальными установлениями, сколько в их «прорехах», там, где формальных норм еще, или уже нет.

В отличие от правовой фиксации, которая проявляется спорадически и представляет собой лишь один из «конечных миров»[3], в «реальном мире» постоянно возникают ситуации, не предусмотренные формальными нормами. Даже в условиях деятельности, протекающей во вполне оговоренный промежуток времени и пространства, возникают форс-мажорные обстоятельства. Чем менее жестко оговорен хронотоп, в котором протекает действие, тем быстрее возникают неформальные нормы. Формализация и легализация просто не успевают за реальными практиками повседневности. Механизм возникновения неформальных норм многократно описывался в специальной литературе от классического мезезиса до некоего аналога «железной клетки» П. Димаджио и У. Пауэла[1].

Идея социального процесса заключается в том, что проникая в пространство, связанное с профессиональной коммуникацией, но не обладающее формальными нормативами регуляции, агенту приходится совершать действия на свой страх и риск. В случае если действие оказывается неуспешным, то оно стигматизируется, расценивается, как служебный проступок, нарушение. Если же действие агента в неопределенной ситуации оказывается успешным, то опыт закрепляется. При каждом успешном повторении действия или коммуникативного акта опыт укореняется и приобретает значение неформальной нормы, которая, в свою очередь, начинает в последующем рутинно воспроизводиться всей группой (в нашем случае, профессиональной группой). Как правило, это принимается за

традицию, как привычный способ действия. Эта традиция, в конце концов, может приобрести формальное закрепление в рамках служебной инструкции или иного нормативного правового документа или же так и остаться в области неформальных взаимодействий.

Когда мы говорим о профессиональной идентичности, необходимо учитывать, что она состоит из нескольких уровней. Каждый из них имеет ценность на определенном этапе.

Первый уровень - непосредственно идентификация с профессией. Как правило, этот этап идентификации осуществляется в период обучения. Здесь преобладают профессиональные знания, умения и навыки. Скажем, знание законодательства для юриста, умение выстраивать обучение для педагога, владение оружием и силовыми приемами для военного и т.д. Уровень неформальности здесь незначителен, поскольку формализовано, как правило, само наличие группы, ее включенность в социум.

Второй уровень - организационная идентичность, т.е. идентичность в рамках организации. Впервые этот уровень идентичности был описан в 70-х - 80-х годах в трудах Г. Чейни и П. Томпкинсом[2]. В их работах речь шла, главным образом, об отождествлении руководителем себя и организации, которой он руководит. Свой статус он жестко привязывает к статусу организации, а свое будущее видит только в связи с ней. В принципе, исследователи трактовали этот процесс, как позитивный. Руководитель полностью сливается с руководимой им структурой, принимает решения, «как для себя». Но есть и иной аспект. Ведь подобное «слияние» двойной процесс. Организация вполне может превратиться в некое подобие «семейного предприятия», а ее номинальные цели заменяются на цели личности или семьи. Организационная идентичность базируется на организационном престиже и организационной поддержке. То есть и руководитель, и работник, обладающие устойчивой организационной идентичностью уверены, что престиж организации - это их престиж, что организация должна и будет заботиться о решении их частных проблем.

Борьба за престиж, как проявление внешнего ресурса, приводит к консолидации сетей внутри организации, борьба за ресурсы организации приводит к формированию малых групп, чаще всего, совпадающих со структурными подразделениями или группами этих подразделений.

Здесь формируется низовой уровень идентичности - на уровне коммуникации «глаза в глаза». Возникают социальные сети, которые втягивают приватный мир участника коммуникации в пространство «работы».

В этих условиях формирование широкого массива неформальных, но одобряемых практик становится неизбежным. Они не просто сосуществуют с формальными нормами, но существенно влияют на них.

Источники и литература

- 1) Димаджио П. Дж., Пауэлл У. В. Новый взгляд на «железную клетку»: институциональный изоморфизм и коллективная рациональность в организационных полях// Экономическая социология. 2010. № 1. С. 33-55
- 2) Чейни, Г. и Томпкинс, Р. Достижение соглашения с организационной идентификацией и обязательством//Центральный речевой журнал государств. 1987. № 38 (1). С. 1-15
- 3) Шютц А. Избранное: мир, светящийся смыслом. Пер. с нем. и англ.: В. Г. Николаев и др.; сост.: Н. М. Смирнова; общ.и науч. ред., послесл. Н. М. Смирновой. М.: РОССПЭН, 2004. 1056 с.