

Научная статья

УДК 342.9

Профессиональное правосознание сотрудников органов внутренних дел в системе обеспечения кадровой безопасности: организационно-правовой аспект

Ксения Александровна Попова, кандидат социологических наук

Волгоградская академия МВД России
Волгоград (400089, ул. Историческая, д. 130), Российская Федерация
vspu.kalashnikova@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1609-8906>

Аннотация:

Введение. В современных условиях эффективность функционирования ОВД напрямую зависит от качества кадрового состава и устойчивости его профессионального правосознания. Проблема обеспечения кадровой безопасности должна рассматриваться не только как управленческая задача, но и как фундаментальный фактор стабильности публично-правовой системы государства. Существующее противоречие между жесткими институциональными рамками службы и высокой профессиональной мобильностью общества (где нормой является смена не только места работы, но и самого вида деятельности), требует разработки новых подходов к анализу профессионально-правовой идентичности сотрудников. **Цель исследования:** разработка и методологическое обоснование матричного инструментария анализа профессионально-правового правосознания сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД), направленного на выявление системных детерминант кадровой устойчивости и профилактики нарушений служебной дисциплины. **Методы:** системно-динамический подход, метод теоретико-правового моделирования, экстраполяция теории экологических систем, структурно-функциональный анализ. **Результаты.** Разработана авторская матричная модель анализа профессионально-правового правосознания, базирующаяся на пяти уровнях системного воздействия (микро-, мезо-, экзо-, макро-, и хроносистемы) и трех структурных компонентах (когнитивном, поведенческом и ценностном). Сформирована комплексная система индикаторов, позволяющая дифференцировать состояние правовой идентичности сотрудников ОВД и выявлять критические точки деформации правосознания на различных этапах прохождения службы. Предложены научно-практические рекомендации по использованию разработанного инструментария в деятельности кадровых подразделений МВД России для повышения эффективности государственного управления и обеспечения институциональной безопасности.

Ключевые слова:

профессиональное правосознание, профессионально-правовая идентичность, кадровая безопасность, органы внутренних дел, правовая деформация

Для цитирования:

Попова К. А. Профессиональное правосознание сотрудников органов внутренних дел в системе обеспечения кадровой безопасности: организационно-правовой аспект // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2026. № 2 (110). С. 77–85.

Статья поступила в редакцию 19.11.2025;
одобрена после рецензирования 18.05.2026;
принята к публикации 25.06.2026.

Original article

Professional legal consciousness of internal affairs bodies' employees in the system of personnel security maintenance: organisational and legal aspect

Ksenia A. Popova, Cand. Sci. (Sociol.)

Volgograd Academy of the MIA of Russia
130, Istoricheskaya str., Volgograd, 400089, Russian Federation
vspu.kalashnikova@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1609-8906>

© Попова К. А., 2026



Abstract:

Introduction. In modern conditions, the effectiveness of the internal affairs bodies functioning depends directly on the personnel quality and the sustainability of its professional legal awareness. The problem of ensuring personnel security should be seen not only as a managerial task, but also as a fundamental factor in the stability of the public-legal system of the state. The existing tension between the rigid institutional frameworks of the service and the high professional mobility of society (where change not only of the workplace, but also of the activity itself is a norm) requires the development of new approaches to analysis of professional legal identity of employees.

Purpose of the study: development and methodological substantiation of a matrix tool for analysing the professional-legal awareness of employees of internal affairs bodies, which is aimed at revealing the systemic determinants of personnel sustainability and preventing breaches of discipline. **Methods:** system-dynamic approach, theoretical-legal modeling method, extrapolation of ecological systems theory, structural-functional analysis. **Results.** The author has developed a matrix model of professional legal awareness analysis, based on five levels of systemic impact (micro-, mezo-, exo-, macro- and chronological systems) and three structural components (cognitive, behavioural and axiological). The complex system of indicators has been formed, which makes it possible to differentiate the status of legal identity of employees of internal affairs bodies and reveal critical points of legal awareness deformation at various stages of service. Scientific and practical recommendations on the use of developed tools in the activities of personnel departments of the Ministry of Internal Affairs of Russia to improve the efficiency of state management and maintenance of institutional security are proposed.

Keywords:

professional legal awareness, professional-legal identity, personnel security, internal affairs bodies, legal deformation

For citation:

Popova K. A. Professional legal consciousness of internal affairs bodies' employees in the system of personnel security maintenance: organisational and legal aspect // Vestnik of Saint Petersburg University of the MIA of Russia. 2026. № 2 (110). P. 77–85.

The article was submitted November 19, 2025; approved after reviewing May 18, 2026; accepted for publication June 25, 2026.

Введение

В современных условиях государственного управления обеспечение национальной безопасности Российской Федерации неразрывно связано с эффективностью функционирования органов внутренних дел. В условиях нарастающей социальной турбулентности и усложнения оперативной обстановки большое значение приобретает аспект кадровой безопасности системы МВД России. Кадровая безопасность в публично-правовом аспекте – это не только укомплектованность штатов, но и качественная характеристика кадрового состава, его устойчивость и невосприимчивость к деструктивному внешнему влиянию, готовность к безусловному соблюдению законности.

Фундаментальный анализ причин дестабилизации кадрового потенциала (текучесть кадров, коррупционные проявления, формализм, правовой нигилизм)¹ [1; 2] показывает, что ключевые риски лежат в плоскости деформации внутренних регуляторов служебной деятельности в условиях высокой профессиональной нагрузки. При этом основными компонентами, детерминирующими кадровую безопасность «изнутри» и укрепляющими ее устойчивость к негативному влиянию факторов внешней среды, выступают профессиональное самосознание и профессионально-правовая идентичность сотрудника.

Обсуждение

Профессиональное правосознание представляет собой содержательную основу деятельности: оно аккумулирует знание правовых норм, понимание смысла государственного служения и принципов правопорядка. Анализу различных аспектов правосознания посвящены научные труды В. М. Реуфа [3], О. В. Пересадиной², П. Ж. Шакировой³, Д. П. Фиолевского [4], Д. А. Кунца⁴ и др. В частности, А. Е. Епифанова [5] исследует процесс возникновения профессиональных деформаций личности следователя, а такие факторы, как стереотипность выполняемых операций, взаимодействие с гражданами, ведущими асоциальный образ жизни, недостатки профессионального образования она рассматривает как риски профессиональной

¹ Мерзлякова П. О., Голубева О. А. Правовой и социально-психологический аспекты отбора кандидатов на прохождение службы в ОВД / Четвертые международные теоретико-правовые чтения имени профессора Н. А. Пьянова : материалы конференций, г. Иркутск, 1 октября – 30 ноября 2022 г. Иркутск : Межрегиональная ассоциация теоретиков государства и права, 2023. С. 387–393. https://doi.org/10.47905/9785604872161_387

² Пересадина О. В. Теоретико-правовой анализ профессионального правосознания (на примере правосознания сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2017. 22 с.

³ Шакирова П. Ж. Правосознание государственных служащих. Категория сущности правосознания // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2020. Т. 20, № 3. С. 160–162.

⁴ Кунц Д. А. Правосознание: понятие и сущность. Особенности становления правосознания на примере правосознания юристов // NovaUm.Ru. 2017. № 7. С. 163–165.

деформации сотрудника. А. А. Волчок в статье «Инфантилизм правосознания: серьезная патология или пробелы правосознания?»⁵ пытается найти ответ на вопрос, является ли такая форма деформации правосознания, как правовой инфантилизм, серьезной патологией, разрушающей общество, или это обычный пробел в правосознании, восполняемый знаниями.

Само по себе наличие правосознания и знание закона как такового не гарантирует его соблюдение, если оно не подкреплено профессионально-правовой идентичностью. Поэтому в представленной работе предлагается рассматривать профессионально-правовую идентичность как движущую силу правосознания, его ценностно-смысловое ядро. Иными словами, если правосознание обеспечивает отражение правовой реальности, то профессионально-правовая идентичность обеспечивает самоопределение субъекта в этой реальности. Она выступает внутренним регулятором, который переводит внешние нормативные требования правовой идеологии в личностные установки правовой психологии, определяя тем самым вектор фактического правомерного поведения.

Данная категория в отличие от правосознания является относительно молодой. Одной из первых в отечественной науке его рассмотрела М. С. Инкижекова, отметившая, что «профессионально-правовая идентичность есть конструируемый и самоуправляемый феномен, представляющий собой индивидуальную форму рационально сформированной социальной идентичности, складывающуюся на основе когнитивного (осознанного принятия культуры, нормативных правовых актов, ценностно значимого опыта конкретного профессионального сообщества), ценностного (выстроенного в иерархической последовательности из социально значимых идеалов и эталонов должного), эмоционального (чувственно переживаемого отношения к трудовой деятельности и членам профессионального сообщества) компонентов» [6, с. 50].

Таким образом, термин «профессионально-правовая идентичность» вводится нами как интегративная категория, объединяющая два концепта – профессиональную идентичность сотрудников органов внутренних дел (далее – ОВД) и правовую идентичность личности. К фундаментальным работам по правовой идентичности можно отнести труды Н. В. Исаевой [7; 8]. Среди немногих работ, посвященных профессиональной идентичности, можно выделить научные труды Е. К. Сауковой-Сальниковой [9], Т. А. Разгуляевой [10], В. М. Жукова [11], А. М. Ивановой [12], Е. В. Резникова [13], О. В. Брезгиной и Е. В. Васильковой [14]. Особого внимания заслуживает диссертация П. С. Пухно, посвященная формированию профессиональной идентичности сотрудников МВД, однако она была написана еще в 2005 году. Резюмируя содержание указанных работ, можно отметить, что профессионально-правовая идентичность предполагает осознание государственным служащим своей социально-правовой роли и принятие профессионального статуса как ценностного ориентира. Отсутствие устойчивого смыслового фундамента в профессиональной деятельности ведет к деформации правосознания и подмене исполнением государственно значимых функций формальным алгоритмом действий. Профессионально-правовая идентичность подразумевает осознание человеком своей профессиональной роли, наличие чувства принадлежности к определенной профессиональной группе и, наверное, самое главное – ценностно ориентирующие установки, которые способствуют приданию личностного и жизненного смысла своей профессиональной деятельности. Без этого смыслового и ценностного фундамента профессиональная деятельность становится нецелесообразной, выхолощенной и формализованной. Таким образом, профессионально-правовая идентичность является смысловым ядром правосознания государственного служащего. Оно превращает внешние требования (долг, присяга, ограничения) во внутренние установки служащего. Профессиональная идентичность в системе публичного права рассматривается как фундаментальный компонент профессионального правосознания, интегрирующий совокупность ценностных установок и этико-правовых норм, детерминирующих служебную активность субъекта.

Взаимосвязь этих двух компонентов образует фундамент кадровой безопасности системы МВД России. Если профессиональное правосознание дает сотруднику понимание того, что и как должно быть исполнено согласно закону, то профессионально-правовая идентичность дает ответ на вопрос, почему это важно для него лично как субъекта правоприменения. Разрыв этой связи неизбежно ведет к кризису самоопределения, профессиональному выгоранию и, как следствие, к ослаблению кадровой безопасности всей системы.

Научный поиск механизмов гармонизации профессионального правосознания и идентичности сотрудников ОВД является насущной потребностью юридической науки и практики, формируя методологическую базу для укрепления институциональной устойчивости органов исполнительной власти.

⁵ Волчок А. А. Инфантилизм правосознания: серьезная патология или пробелы правосознания? / XLIX Огаревские чтения : материалы научной конференции : в 3 ч., г. Саранск, 7–13 декабря 2020 г. Саранск : Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарева, 2021. Ч. 3. С. 839–845.

Методы

Методологической основой проведенного исследования стал комплекс общенаучных теоретических методов. Подход системной динамики позволил рассмотреть профессионально-правовое правосознание как многоуровневую систему. Метод моделирования использовался для разработки авторской матричной модели анализа профессионально-правового правосознания (5 × 3). Метод экстраполяции применялся для адаптации теории экологических систем У. Бронфенбреннера [15] к анализу государственно-служебных правоотношений, а метод структурно-функционального анализа – для дифференциации компонентов правосознания (когнитивного, поведенческого и ценностного). Кроме указанных применялся также метод междисциплинарной конвергенции, позволивший объединить социологические и публично-правовые науки для решения задач кадровой безопасности в системе МВД России. Для описания процесса изменения правосознания и профессионально-правовой идентичности использовалась теория вертикального развития (Р. Киган).

Результаты

Автором был разработан инструментарий для анализа правосознания сотрудников ОВД. Теоретической основой разработанной методики является теория экологических систем Ури Бронфенбреннера (Urie Bronfenbrenner) [15]. Именно с ее помощью, на наш взгляд, можно конкретизировать и детализировать классическую модель структуры правосознания как совокупность трех групп элементов: правовой идеологии, правовой психологии и поведенческого элемента. Очевидно, что правосознание представляет собой сложный феномен, формируемый на многих уровнях и в уникальных условиях пространства-времени конкретного индивида.

Выбор методологии У. Бронфенбреннера в качестве концептуальной основы исследования обусловлен ее высокими эвристическими возможностями анализа факторов профессионального и правового развития личности. Это особенно важно для обеспечения кадровой безопасности системы ОВД. Наличие пяти подсистем позволяет связать личные, групповые ведомственные и социокультурные факторы в единую систему, определяющую устойчивость правосознания и профессионально-правовой идентичности сотрудников во временной динамике.

С позиции государственного управления выделение данных подсистем помогает объяснить и дифференцировать факторы системных рисков. В частности, отток кадров рассматривается не как результат воздействия единичного фактора, а как кумулятивный эффект негативного влияния на различных уровнях среды (дисбаланс между личными ожиданиями сотрудника, климатом в коллективе, факторами организационного уровня, падением престижа профессии полицейского, правовым нигилизмом в обществе). Таким образом, применение разработанной на основе методологии У. Бронфенбреннера матрицы представляет собой алгоритм кадрового аудита системы МВД России.

Теория экологических систем была предложена психологом Ури Бронфенбреннером как теория социализации и развития ребенка. Однако в современном научном мире она получила широкую популярность и используется во многих сферах, в частности, в образовании, политике и социальной работе. В данном исследовании предлагается экстраполировать выделенные уровни экологических систем для конкретизации структуры правосознания сотрудников ОВД.

В представленной работе мы предлагаем конкретизировать правосознание пятью системными уровнями.

Уровень 1: Микросистема (индивидуальный) – позволяет оценить персональную глубину принятия сотрудником правовых норм и его личную готовность к исполнению профессионального долга.

Уровень 2: Мезосистема (групповой) – дает возможность выявить влияние непосредственного окружения и коллективных ценностей (в т. ч. неформальных) на устойчивость правовых установок личности.

Уровень 3: Экзосистема (организационный, ведомственный) – служит для анализа того, как качество организации службы и ведомственная среда определяют лояльность сотрудника и его доверие к системе.

Уровень 4: Макросистема (культурный и социальный) – позволяет соотнести правосознание сотрудника с государственными идеалами и общественными ожиданиями от органов правопорядка.

Уровень 5: Хроносистема (временной вектор) – дает инструмент для отслеживания динамики изменений правосознания и прогнозирования рисков профессиональной деформации.

Данная подсистема обладает определенной уникальностью: она как бы задает вектор развития всем остальным уровням, обеспечивая динамику их развития. Этот вектор заслуживает отдельного внимания, т. к. он объясняет, как именно с течением времени трансформируются правосознание и профессионально-правовая идентичность, почему одни сотрудники сохраняют верность профессии, а другие меняют сферу деятельности. В рамках представленного исследования автор исходит из положения, что содержательная сторона профессионального развития индивида может быть описана в рамках концепции вертикального развития Р. Кигана (спирали развития) [16]. Использование этой концепции позволяет предположить, что эволюция правосознания и профессионально-правовой идентичности представляет собой нелинейный процесс перехода от эгоцентрических установок к институциональным и межличностным, где формируется устойчивая идентичность и преданность государственным интересам и долгу службы.

Таблица 1

Матрица анализа структуры профессионального правосознания сотрудников органов внутренних дел

Table 1

Matrix of analysis of the structure of professional legal awareness of employees of internal affairs bodies

Уровни анализа	Компоненты		
	Когнитивно-смысловой компонент (правовая идеология)	Эмоционально-волевой компонент (правовая психология)	Поведенческий компонент
Микросистема (индивидуальный)	микрокогнитивный подуровень	микроэмоциональный подуровень	микropоведенческий подуровень
Мезосистема (групповой)	мезокогнитивный подуровень	мезоэмоциональный подуровень	мезоповеденческий подуровень
Экзосистема (организационный)	экзокогнитивный подуровень	экзоэмоциональный подуровень	экзоповеденческий подуровень
Макросистема (культурный и социальный)	макрокогнитивный подуровень	макроэмоциональный подуровень	макроповеденческий подуровень
Хроносистема (влияние времени и этапов)	хронокогнитивный подуровень	хроноэмоциональный подуровень	хроноповеденческий подуровень

Использование системно-экологического подхода и выделение пяти подсистем анализа позволяет существенно детализировать содержание каждого компонента правосознания (правовая идеология, правовая психология, поведенческий компонент), переводя их в плоскость конкретных индикаторов кадровой безопасности. Каждая подсистема позволяет конкретизировать объем и содержание уровней в зависимости от институциональной дистанции.

1. Уровень правовой идеологии. На индивидуальном уровне (микросистема) анализируется знание конкретных должностных полномочий; на групповом (мезосистема) – понимание этических стандартов коллектива; на ведомственном (экзосистема) – рациональная оценка организации служебной деятельности и приказов; макросоциальный уровень детализирует идеологию сквозь призму государственной политики, а хроносистема позволяет отследить трансформацию этих понятий на протяжении всего срока служебной деятельности индивида. Такой подход, с нашей точки зрения, заменяет общую «правовую грамотность» на дифференцированную карту правовой информированности субъекта.

2. Уровень правовой психологии. Представленная матрица позволяет вскрыть структуру профессионально-правовой идентичности как стержня правовой психологии. Мы получаем возможность увидеть, на каком именно уровне формируется эмоциональное отношение к праву. На микроуровне это принятие присяги и отношение к ней; на мезоуровне – психологическая солидарность с группой (коллективом); на экзоуровне – лояльность к ведомству и ощущение защищенности государством и структурой; на макроуровне – ценности государственной службы, осознание профессионального долга перед обществом. Хроносистема аналогично уровню правовой идеологии позволяет посмотреть на динамику указанных индикаторов.

3. Уровень поведенческих элементов. Матричная модель позволяет дифференцировать правомерность поведения по направлениям: соблюдение дисциплины как уважение к профессии (микросистема), соблюдение дисциплины в микрогруппе (мезосистема), активность в административно-управленческих процессах структуры МВД России (экзосистема), специфика правоприменения при взаимодействии с гражданами (макросистема). Хроносистема здесь позволяет оценить как со временем трансформируется стиль правомерного поведения – от формального следования инструкции до уровня мастерства или, наоборот, до профессиональной деформации и отчуждения.

На каждом из представленных подуровней решается конкретная задача, дается ответ на конкретный вопрос (см. таблицу 2). Представленная матричная структура позволяет создать карту областей правосознания сотрудника ОВД, выявляя те зоны, в которых оно не сформировалась или имеет проблемы, и те, которые сформированы адекватно. Кроме этого, она помогает выявить причины разрывов в правосознании, например, когда у индивида ценностные установки не совпадают с нормативным поведением на работе, мы можем констатировать разрыв между микро-когнитивным и экзо-поведенческим уровнями, что приводит к деструкции правосознания.

Таблица 2

Характеристика подуровней профессиональной идентичности

Table 2

Characteristics of professional identity sub-levels

Уровни анализа	Когнитивно-смысловой компонент (правовая идеология)	Эмоционально-волевой компонент (правовая психология)	Деятельностный компонент (реализация правового статуса)
Уровень 1. Микросистема (индивидуально-правовой)	Знание и понимание содержания правового статуса, должностных полномочий и ограничений	Глубина интериоризации (принятия) норм присяги; осознание правового долга как личностного смысла службы	Добросовестность исполнения обязанностей; соблюдение законности в ситуациях отсутствия контроля
Уровень 2. Мезосистема (групповой /коллективный)	Осознание профессионально-правовых традиций и неписанных стандартов поведения в подразделении (коллективе)	Уровень доверия к коллегам, чувство солидарности в вопросах защиты законных интересов службы	Соблюдение этики делового общения; готовность к пресечению противоправных действий внутри коллектива
Уровень 3. Экзосистема (ведомственный)	Оценка адекватности организации служебной деятельности (рациональность режима, обеспеченность, нагрузка) и исполнимости ведомственных нормативных актов	Доверие к институту министерства внутренних дел; лояльность системе управления и руководству ведомства; ощущение защищенности со стороны ведомства	Дисциплина, активность в реализации управленческих решений
Уровень 4. Макросистема (государственно-социальный)	Понимание роли ОВД в механизме правового государства; восприятие образа полиции в обществе	Государственный патриотизм; чувство ответственности перед народом как источником власти	Культура правового взаимодействия с гражданами; поведение сотрудника как представителя власти вне службы

Окончание таблицы 1

Уровни анализа	Когнитивно-смысловой компонент (правовая идеология)	Эмоционально-волевой компонент (правовая психология)	Деятельностный компонент (реализация правового статуса)
Уровень 5. Хроносистема (динамический /временной)	Ретроспективная оценка эволюции правовых взглядов и ценностей в процессе прохождения службы	Устойчивость к факторам профессиональной деформации правосознания; профилактика правового цинизма	Трансформация качества принимаемых решений и действий; переход к наставнической деятельности

С практической точки зрения для разработанную экосистемную матрицу (5 × 3) мы предлагаем использовать как инструмент выявления межуровневых диссонансов, которые ведут к деформации правосознания сотрудника ОВД. К примеру, когнитивный компонент на ведомственном уровне (экзосистема) включает в себя рациональную оценку сотрудником качества организации служебных процессов. Несоответствие между нормативно установленными гарантиями и реальной организацией повседневной деятельности (дефицит времени, материальная необеспеченность) формирует когнитивный диссонанс, разрушающий профессионально-правовую идентичность и деформирующий правосознание индивида, и в конечном счете создает угрозы кадровой безопасности. Еще один пример – проблема «ведомственной замкнутости», когда сотрудник высоко оценивает уровень организации службы (экзосистема) – достойная зарплата, порядок и прочее, но на макроуровне он чувствует дискомфорт из-за критики со стороны общества. Это может привести к развитию правового цинизма, к деформации правосознания и в конечном счете к увольнению из системы.

С помощью разработанной матрицы мы можем описать проблему профессионального выгорания как несоответствие когнитивно-смысловых компонентов индивидуального уровня (микросистема) и уровня организации (мезосистема). Когда организация процесса не соответствует или, в крайнем случае, противоречит ценностям службы, интериоризованным на индивидуальном уровне, сотрудник перестает идентифицировать себя с системой и начинает искать пути выхода из нее.

Таким образом, разработанная методология позволяет уйти от упрощенного понимания кадровых проблем системы МВД России как исключительно финансовых. Модель доказывает, что ключевой управленческий риск лежит в плоскости деформации внутренних регуляторов деятельности, которые включают в себя совокупность пяти основных подсистем (микро-, мезо-, экзо-, макро-, хроно-). Следовательно, стратегическим приоритетом становится взвешенное системное воздействие на все подсистемы. Не снижая значимости материально-технического наполнения профессиональной деятельности сотрудников ОВД, стоит отметить, что именно правосознание и профессионально-правовая идентичность выступают стержнем кадровой безопасности системы МВД России и смысловым регулятором деятельности сотрудников.

Практическая ценность предлагаемой экосистемной матрицы (5 × 3) заключается в возможности ее использования как диагностического инструмента профессионально-правовой идентичности сотрудников ОВД. Целью такой диагностики является дифференцированный анализ устойчивости сотрудника к системе МВД России, его верности профессии. Это позволит прогнозировать риски оттока кадров и разработать стратегию адресного управленческого воздействия на те уровни экосистемы, которые в данный момент являются дефицитными. С помощью разработанной модели можно: выявлять риски профессиональной деформации (своевременным анализом «проблемного» участка правосознания и идентичности); оптимизировать ротацию и кадровый резерв (оценить каждую подсистему кандидата и его готовность с требованиями новой должности); проводить профилактику оттока кадров путем выявления системных сбоев работы ведомства на экзосуровне и макроуровне (за счет обоснованного и взвешенного формирования положительного образа сотрудника правоохранительной системы).

Преимущество предложенной матричной модели заключается в возможности фиксации межуровневых диссонансов правосознания с целью минимизации указанных рисков и сохранения кадровой безопасности системы МВД России.

3 заключение

Научная новизна работы заключается в авторском рассмотрении классической структуры профессионального правосознания сотрудников ОВД через призму системно-экологического подхода. Автором проведена параллель между традиционными элементами правосознания (правовая идеология, правовая психология, поведенческие элементы) и психологическими компонентами профессиональной идентичности (когнитивный, ценностно-волевой, поведенческий)⁶. Это позволило рассматривать правовую идеологию не как абстрактный набор идей, а как личностно значимый когнитивно-смысловой каркас сотрудника.

В структуре обосновано, что переход от правовой идеологии (знаний и идей) к правомерному поведению осуществляется через механизм профессионально-правовой идентичности. Именно идентичность выступает тем «фильтром», который превращает внешние идеологические установки государства во внутренние волевые импульсы личности. При этом профессионально-правовая идентичность рассматривается нами как центрирующая сила правосознания. Именно она, с нашей точки зрения, является центральным звеном правовой психологии, придающим правосознанию сотрудника ОВД целостность и целевую направленность. Если профессионально-правовая идентичность сформирована, то сотруднику не нужен внешний контроль, чтобы соблюдать закон, потому что нарушение закона для него – это разрушение «я-профессионального». Если же идентичность не сформирована или в ней имеются существенные противоречия, то поведение становится ситуативным.

Детализация правосознания по пяти уровням обеспечивает объемное видение правосознания сотрудника: от его личных убеждений до восприятия им ведомственной среды и государственной политики в целом. Включение в матрицу параметров организации службы (мезосреды) доказывает, что кадровая безопасность – это двусторонний процесс, т. к. состояние правосознания сотрудника напрямую коррелирует с качеством административно-правового регулирования внутри ведомства.

Список источников

1. Алменбетова Г. Ж. Кадровая политика органов внутренних дел на современном этапе: понятие, содержание, принципы // *International Law Journal*. 2022. Т. 5, № 2. С. 150–154.
2. Кушхова А. А., Ашуриллаев С. М. Современные проблемы совершенствования кадрового потенциала органов внутренних дел // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2025. № 3 (59). С. 267–269.
3. Реуф В. М., Сальников С. П. Правосознание как функция и функции правосознания // *Вестник Академии экономической безопасности МВД России*. 2009. № 12. С. 50–57.
4. Фиолевский Д. П., Еропутов К. А. От научной теории правосознания до реалий правового бытия // *Евразийский союз ученых*. 2018. № 3-3 (48). С. 66–71.
5. Елифанов А. Е., Мохов А. Ю. Стадии деформации профессионального правосознания сотрудников правоохранительных органов (на примере правосознания следователя) // *Право и практика*. 2021. № 4. С. 30–35. <https://doi.org/10.24412/2411-2275-2021-4-30-35>
6. Инкижекова М. С. Профессионально-правовая идентичность как концепт и юридический феномен // *Философия права*. 2020. № 4 (95). С. 47–53.
7. Исаева Н. В. Правовая идентичность как категория права и теоретико-правового анализа. Москва : Юрлитинформ, 2014. 360 с.
8. Исаева Н. В. Правовая идентичность личности: к постановке проблемы // *Право и государство: теория и практика*. 2011. № 2 (74). С. 16–20.
9. Саукова-Сальникова Е. К. Формирование профессиональной идентичности у сотрудников оперативных подразделений системы МВД РФ // *Психология человека и общества*. 2025. № 5 (81). С. 88–92.
10. Разгуляева Т. А. Профессиональная идентификация сотрудников полиции при их выходе на пенсию // *Этносоциум и межнациональная культура*. 2025. № 2 (200). С. 40–50.
11. Жуков В. М. Задачи образовательного процесса по развитию профессиональной идентичности курсантов // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2020. Т. 25, № 1 (80). С. 71–77. <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2020-11011>
12. Иванова А. М. Организационная приверженность и профессиональная идентичность сотрудников полиции // *Человеческий капитал*. 2025. № 8 (200). С. 191–201. <https://doi.org/10.25629/НС.2025.08.17>
13. Резников Е. В. Правовая идентичность личности: от теоретических основ формирования и развития к профессиональной идентичности судьи : монография . Москва : Юрлитинформ, 2015. 248 с.
14. Брезгина О. В., Василькова Е. В. Кризис идентичности как механизм развития и приобретения новой идентичности // *Образование и наука: вопросы теории и практики*. 2015. № 1. С. 16–21.
15. Bronfenbrenner U. *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1979. 330 p.
16. Емельянова С. В., Стрельникова Ю. Ю. Профессиональная идентичность: анализ работ зарубежных исследователей / Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2018) : материалы международной научно-практической конференции, г. Санкт-Петербург, 29–30 марта 2018 г. / под ред.: Ю. А. Шаранова, В. А. Шаповала ; сост. М. А. Кутырёв. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2018. С. 123–128.

⁶ Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2001. 327 с.

References

1. Almenbetova G. Zh. Kadrovaya politika organov vnutrennih del na sovremennom etape: ponyatie, sodержanie, principy // *International Law Journal*. 2022. T. 5, № 2. S. 150–154.
2. Kushkhova A. A., Ashurilaev S. M. Sovremennye problemy sovershenstvovaniya kadrovogo potentsiala organov vnutrennih del // *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya*. 2025. № 3 (59). S. 267–269.
3. Reuf V. M., Sal'nikov S. P. Pravosoznanie kak funkciya i funkciya pravosoznaniya // *Vestnik Akademii ekonomicheskoy bezopasnosti MVD Rossii*. 2009. № 12. S. 50–57.
4. Fiolevskij D. P., Eroputov K. A. Ot nauchnoj teorii pravosoznaniya do realij pravovogo bytiya // *Evrazijskij soyuz uchenyh*. 2018. № 3-3 (48). S. 66–71.
5. Epifanov A. E., Mohov A. Yu. Stadii deformacii professional'nogo pravosoznaniya sotrudnikov pravoohranitel'nyh organov (na primere pravosoznaniya sledovatelya) // *Pravo i praktika*. 2021. № 4. S. 30–35. <https://doi.org/10.24412/2411-2275-2021-4-30-35>
6. Inkizhekova M. S. Professional'no-pravovaya identichnost' kak koncept i yuridicheskij fenomen // *Filosofiya prava*. 2020. № 4 (95). S. 47–53.
7. Isaeva N. V. Pravovaya identichnost' kak kategoriya prava i teoretiko-pravovogo analiza. Moskva : Yurlitinform, 2014. 360 s.
8. Isaeva N. V. Pravovaya identichnost' lichnosti: k postanovke problemy // *Pravo i gosudarstvo: teoriya i praktika*. 2011. № 2 (74). S. 16–20.
9. Saukova-Sal'nikova E. K. Formirovanie professional'noj identichnosti u sotrudnikov operativnyh podrazdelenij sistemy MVD RF // *Psihologiya cheloveka i obshchestva*. 2025. № 5 (81). S. 88–92.
10. Razgulyaeva T. A. Professional'naya identifikaciya sotrudnikov policii pri ih vyhode na pensiyu // *Etnosocium i mezhnacional'naya kul'tura*. 2025. № 2 (200). S. 40–50.
11. Zhukov V. M. Zadachi obrazovatel'nogo processa po razvitiyu professional'noj identichnosti kursantov // *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*. 2020. T. 25, № 1 (80). S. 71–77. <https://doi.org/10.24411/1999-6241-2020-11011>
12. Ivanova A. M. Organizacionnaya priverzhennost' i professional'naya identichnost' sotrudnikov policii // *Chelovecheskij kapital*. 2025. № 8 (200). S. 191–201. <https://doi.org/10.25629/HC.2025.08.17>
13. Reznikov E. V. Pravovaya identichnost' lichnosti: ot teoreticheskikh osnov formirovaniya i razvitiya k professional'noj identichnosti sud'i : monografiya . Moskva : Yurlitinform, 2015. 248 s.
14. Brezgina O. V., Vasil'kova E. V. Krizis identichnosti kak mekhanizm razvitiya i priobreteniya novoj identichnosti // *Obrazovanie i nauka: voprosy teorii i praktiki*. 2015. № 1. S. 16–21.
15. Bronfenbrenner U. *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1979. 330 p.
16. Emel'yanova S. V., Strel'nikova Yu. Yu. Professional'naya identichnost': analiz rabot zarubezhnyh issledovatelej / Aktual'nye problemy psihologii pravoohranitel'noj deyatel'nosti: koncepcii, podhody, tekhnologii (Vasil'evskie chteniya – 2018) : materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii, g. Sankt-Peterburg, 29–30 marta 2018 g. / pod red.: Yu. A. Sharanova, V. A. Shapovalova ; sost. M. A. Kutiryov. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii, 2018. S. 123–128.