

# ОБЩАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ

---

УДК 316.6

**Е. Л. ТРОФИМОВА**

*кандидат психологических наук, доцент,  
Байкальский государственный университет экономики и права*

## СТЕРЕОТИПЫ ВОСПРИЯТИЯ СОТРУДНИКОВ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ НАСЕЛЕНИЕМ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

---

Выявление преобладающих стереотипов восприятия сотрудников правоохранительных органов у разных возрастных групп населения позволяет увидеть, какие качества им приписываются, какое эмоционально-оценочное отношение преобладает, какие ожидания у населения возникают в связи с деятельностью как отдельных сотрудников, так и органов правопорядка в целом. Уровень доверия данному социальному институту является одним из показателей социального капитала населения. В статье рассматриваются факторы, влияющие на формирование образа сотрудника силовых структур. Анализируются результаты исследования стереотипов восприятия сотрудников органов правопорядка в среде правоохранительных структур группами младшего и старшего начальствующего составов и жителями Иркутской области (молодежь до 30 лет, представители периода ранней зрелости от 31 до 45 лет и население от 46 и старше) Иркутской области.

*Ключевые слова:* стереотип; специфика правоохранительной деятельности; семантическое шкалирование; стереотипы сотрудников органов правопорядка.

---

**E. L. TROFIMOVA**

*PhD in Psychology, Associate Professor,  
Baikal State University of Economics and Law*

## STEREOTYPES OF PERCEPTION OF EMPLOYEES OF LAW ENFORCEMENT BODIES BY THE POPULATION OF IRKUTSK REGION

---

Identifying of prevailing stereotypes of perception of law enforcement bodies employees by different age groups enables to define what qualities people ascribe to them, how people expect them to react in certain situations, etc. The level of trust in this social institute determines the amount of collective social capital. The article reviews the factors having an influence on formation of an image of a power structures officer. The result of a research of stereotypes of perception of law enforcement bodies employees by both the employees themselves and population of Irkutsk region divided in three age groups ( below 30, people aged 31–46, and from 45 and older) are analyzed.

*Keywords:* stereotype; specifics of law-enforcement activity; semantic scaling; stereotypes of law enforcement bodies employees.

---

В рамках данного исследования мы выявляли стереотипы восприятия сотрудников правоохранительных органов жителями Иркутской области. Гипотезой исследования стали предположения, что стереотипы населения о сотрудниках правоохранительных органов несут более выраженную негативную эмоциональную окраску, в сравнении со стереотипами, формируемыми в про-

фессиональной среде у самих сотрудников, кроме того население склонно более позитивно оценивать сотрудников старшего начальствующего состава, а также существуют возрастные различия в восприятии сотрудников силовых ведомств.

Термин «социальный стереотип» первым ввел У. Липпман, определяя стереотипы как упорядоченные, схематичные, детер-

минированные культурой «картинки» мира «в голове» человека, которые, во-первых, выполняют функцию экономии усилий при восприятии сложных социальных объектов и, во-вторых, функцию защиты. «Они представляют собой упорядоченную, более или менее непротиворечивую картину мира. В ней удобно разместились наши привычки, вкусы, способности, удовольствия и надежды. Стереотипная картина мира может быть не полной, но это картина возможного мира, к которому мы приспособились» [6, с. 103]. По его мнению, представление об объекте складывается часто еще до непосредственного опыта взаимодействия с ними, поэтому конструируются определенные шаблоны восприятия [Там же].

Зарубежные (чаще всего американские) исследования стереотипа связаны с именами таких авторов, как Г. У. Олпорт, Т. Адорно, Дж. Г. Мартин, А. Г. Миллер, Р. Нисбет, М. Росс, М. Сегал, К. Ститт и др. В советской литературе изучением проблемы стереотипов занимались В. С. Агеев, К. С. Гаджиев, Л. А. Зак, Г. М. Кондратенко, О. Ю. Семендяева, Ю. Л. Шерковин, П. Н. Шихирев и др. Развитие концепции стереотипа как особого вида социальной установки встречается, прежде всего, в отечественной социальной психологии (В. Л. Артемов, К. К. Платонов, П. Н. Шихирев). Стереотип представляет собой разновидность социальной установки с обедненным, застывшим когнитивным компонентом и ярко выраженным аффективным компонентом, достаточно устойчивым к внешним воздействиям [7; 8; 13]. В работах Ю. Л. Шерковина, П. Н. Шихирева и других отечественных авторов также часто встречается определение стереотипа как «образа» или «набора качеств». Однако сегодня большинство российских ученых более осторожно подходят к феномену стереотипа, считая комплексным образованием и оценивая его содержание не только с негативной стороны.

Говоря о стереотипе сотрудника силовых структур, нужно в первую очередь принимать во внимание то, что влияние оказывает специфика самой правоохранительной деятельности. Профессиональная роль сотрудника органов внутренних дел (ОВД) многосторонне влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, трансформируя его личность [13]. «Многолетнее,

ежедневное решение типовых задач совершенствует не только профессиональные знания, но и формирует профессиональные привычки, определяя стиль мышления и стиль общения, оказывает влияние на установки, мотивы, ценности. Профессии системы ОВД в той же степени накладывают специфический отпечаток на психический образ человека» [12, с. 41].

В рамках проведенного специалистами научно-исследовательского института МВД России исследования было сделано предположение, что временной границей, за которой может начаться активная профессиональная деформация, и в пределах которой решается вопрос о дальнейшей службе сотрудника в ОВД, являются 3-й–4-й год службы. Если в течение 1-го года профессиональной деятельности идет отбор сотрудников преимущественно по индивидуально-психологическим особенностям, сформировавшимся у них до поступления на службу, то на 3-м–4-м году значительную роль начинают играть те личностные изменения, которые произошли в ходе службы.

Так, на службу в ОВД в основном приходит следующий тип людей: достаточно уравновешенные, общительные, обладающие интуитивным типом мышления, несколько раскованные в манерах и поведении, энергичные, стремящиеся к сглаживанию конфликтов и сдерживанию агрессивных тенденций в поведении, эмоционально устойчивые, обладающие пониженной чувствительностью к средовым воздействиям и достаточно низкой отзывчивостью на проблемы микроклимата (в поведении это может проявляться отсутствием необходимой дипломатичности).

К 3-му году службы снижаются осторожность и осмотрительность в поступках, способность к сопереживанию, нарастает жесткий стиль поведения. Следствием этого является падение уровня энергичности и тенденция к скрытой агрессии. Как считают исследователи, 3-й год службы чаще бывает переломным для человека, когда решается вопрос о продолжении службы или ее оставлении. Процесс сопровождается снижением уровня самооценки.

Особо авторы исследования отмечают 4-й год службы, когда происходит повышение уровня осознанного самоконтроля, заключающееся в ориентированности на

мнение окружающих и мотивации избегания неуспеха. На личностном уровне это может переживаться как неудовлетворенность и пессимистичность в оценке перспектив своего служебного роста. В то же время сотрудник, преодолевший кризис 3-го года службы, принимает и усваивает для себя нормы, ценности, правила и запреты, принятые в структуре ОВД<sup>1</sup>.

Вся деятельность сотрудников, носящих форму, должна соответствовать общественным нормам и социальным ожиданиям. Сам факт ношения специальной формы подчеркивает эту особенность деятельности и оказывает известное влияние на личность работника. От человека в форме все окружающие ждут строго определенного рода поведения — соучастия, поддержки, помощи, защиты. Сотрудник в процессе деятельности сталкивается со сложными задачами, от решения которых иногда зависит жизнь и здоровье граждан, он подвержен различным психологическим стрессам, многостороннему социальному контролю. Соответственно, те решения, которые он принимает, его действия не всегда однозначны и очевидны со стороны, поэтому у граждан могут возникать каузальные атрибуции, в том числе и ложные.

Поскольку с полицией контактирует большая часть населения, в сравнении, например с армией, то посредством личного опыта и опыта близкого окружения, а также объективных (реакция на заявления граждан) и субъективных (грубость, жестокость, бестактность) показателей деятельности ОВД у населения формируется как сознательно образ сотрудников, так и бессознательно [2].

А. А. Копылов отмечает, что «узковедомственное, “репрессивное” понимание задач деятельности правоохранительных органов способствует росту их отчуждения от общества. Свою роль здесь играет и тенденция к закрытости соответствующей информации, что далеко не всегда оправдано функционально. Военизация правоохранительных органов препятствует гибкому реагированию на происходящее усложнение правовой ситуации, затрудняет взаимодействие с общественными объединениями. В силу этого возникает рассогласованность между обществом, его социально-культурными запро-

сами и интересами и деятельностью органов правопорядка, рассогласованность, без устранения которой невозможны прежде всего правовой прогресс и эффективность органов права. Преодоление этого разрыва возможно лишь на пути выделения и практической реализации органами правопорядка общих с другими социальными субъектами и государственными структурами интересов и целей» [5].

Автор также указывает, что многие оперативные мероприятия ставят работника ОВД в ситуацию риска и выделяет следующие из форм риска:

1. Риск нарушения законности, прав и законных интересов граждан при проведении оперативной работы (к примеру, во время поисковых мероприятий с целью выявления очевидцев преступления, а также лиц, подозреваемых в его совершении, могут быть ошибочно задержаны граждане, не имеющие отношения к делу, но по ряду внешних признаков похожие на разыскиваемых лиц — следы на одежде, поведение, приметы).

2. Риск в процессе применения оружия — множество ситуаций профессиональной деятельности, связанной с возникающей возможностью превышения пределов необходимой обороны, когда наступает ответственность за правомерность таких действий сотрудников.

3. Риск необъективной, ошибочной оценки информации, принятия неправильных решений (огромное количество «мертвых» версий, искусно преподносимой преступниками дезинформации) ставит под угрозу не только сам факт раскрытия преступления, но и престиж органов дознания.

4. Риск в применении методов борьбы с теми видами преступности, которые еще не нашли отражение в законодательных актах — проведение динамичных, «острых» действий в условиях нестандартных по нейтрализации экстремальных ситуаций чревато опасностью нарушения закона, а потому важно, чтобы примененный риск был оправдан, т. е. точно рассчитан, хорошо обеспечен и организован [5].

В качестве факторов, которые могут способствовать возникновению профессиональной деформации, в различных источниках выделяют следующие: детальная правовая регламентация деятельности, наличие власт-

<sup>1</sup> URL : <http://www.leav.ru/yp>.

ных полномочий по отношению к гражданам, повышенная ответственность за результаты своей деятельности; психические и физические перегрузки, связанные с нестабильным графиком работы и отсутствием достаточного времени для отдыха и восстановления затраченных сил; экстремальность деятельности; необходимость в процессе выполнения служебных задач вступать в контакт с правонарушителями, что может приводить к усвоению элементов криминальной субкультуры (использование уголовных жаргонов, обращение по кличкам и тому подобное) [1–3; 12]. Кроме того, далеко не всегда позитивный образ формируется и средствами массовой информации, когда образ сотрудника правоохранительных органов схож по характеристикам с образом преступника, при этом не только оправдывается, но и поощряется поведение, выходящее за рамки должностных норм.

Исследование проводилось в г. Иркутске при ГУ МВД России по Иркутской области, а также в г. Братске, Усть-Илимске, Нижнеудинске совместно с выпускницей специальности «Психология» Е. О. Султановой. В опросе участвовали 120 чел., из них 100 респондентов, не относящихся к силовым ведомствам (62 женщины и 38 мужчин) в возрасте от 21 года до

63 лет, и 20 сотрудников МВД России. Сотрудники правоохранительных органов разделили на 2 группы: группа 1 — 10 человек младшего начальствующего состава от 23 до 40 лет (средний возраст группы 34 года) и группа 2 — 10 человек старшего начальствующего состава (средний возраст 46 лет). Жителей Иркутской области (100 респондентов, постоянно проживающих на территории Иркутской области) разбили на 3 группы: группа 1 — молодежь от 21 года до 30 лет (средний возраст 24 года) — 43 %, из них 34 женщины (79 %) и 9 мужчин (21 %); группа 2 — представители периода ранней зрелости от 31 года до 45 лет (средний возраст 37,5 лет) — 38 %, из них 24 женщины (63 %) и 14 мужчин (37 %); группа 3 — население от 46 лет и старше (средний возраст 54,8 лет) — 19 %, из них 11 женщин (60 %) и 8 мужчин (40 %).

В качестве основного метода исследования использовалась методика семантического шкалирования Д. Пибоди, адаптированная А. Г. Шмелевым. Сравнительный анализ стереотипов проводился на основе усредненных значений 7-балльных оценок испытуемых по перечню личностных характеристик. По мнению автора методики Д. Пибоди, значимыми являются различия, близкие к 1 и выше (табл.).

Средние оценочные баллы по методике Д. Пибоди

Характеристики	Сотрудники МВД			Население			
	Группа 1	Группа 2	Общий	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Общий
Критичный-легковерный	4,3	4,4	4,3	4,7	4,0	4,6	4,4
Недоверчивый-доверчивый*	3,8	3,7	<b>3,8</b>	5,2	4,7	4,5	<b>4,9</b>
Агрессивный-миролюбивый*	3,2	3,9	<b>3,5</b>	5,3	5,2	4,1	<b>5,1</b>
Боевитый-пассивный	4,5	4,9	4,7	5,0	4,8	4,1	4,8
Веселый-угрюмый	5,2	4,6	4,9	4,3	4,4	4,5	4,4
Легкомысленный-серьезный*	2,4	4,1	<b>3,2</b>	4,2	4,8	3,6	<b>4,3</b>
Бестактный-тактичный*	2,8	4,2	<b>3,5</b>	4,4	4,8	3,9	<b>4,5</b>
Откровенный-лицемерный*	5,5	5,2	<b>5,4</b>	4,1	3,7	4,2	<b>4,0</b>
Гибкий-негибкий	4,4	5,1	4,7	4,7	5,4	5,0	5,0
Переменчивый-упорный*	3,4	3,8	<b>3,6</b>	4,3	5,1	4,1	4,5
Возбужденный-спокойный*	2,8	3,6	<b>3,2</b>	4,5	4,6	3,8	<b>4,4</b>
Активный-инертный	4,6	4,7	4,6	4,5	3,6	4,7	4,2
Скромный-претенциозный*	5,4	4,3	4,9	3,5	4,1	4,1	3,8
Скупой-щедрый	3,1	4,3	3,7	4,2	2,6	4,2	3,6
Уверенный-неуверенный	5,3	5,1	5,2	5,1	4,4	5,2	4,9
Принципиальный-приспособленный	5,2	4,2	4,7	4,4	4	4,1	4,2
Придирчивый-прощающий	3,8	4,7	4,2	4,7	4,7	4,9	4,8
Избирательный-неразборчивый	4,7	4,5	4,6	5,2	3,9	5,1	4,7
Осторожный-бесшабашный	5,2	4,7	5	4,8	4,1	5,3	4,6
Робкий-смелый	3,0	3,6	3,3	3,8	4,3	3,3	3,9
Мякотелый-твердый	2,9	3,6	3,2	3,4	4,6	3,1	3,8

Характеристики	Сотрудники МВД			Население			
	Группа 1	Группа 2	Общий	Группа 1	Группа 2	Группа 3	Общий
Сотрудничающий-несотрудничающий	4,3	4,4	4,3	4,5	4,1	4,7	4,4
Зависимый-независимый	3,6	3,3	3,5	3,6	4,5	3,6	3,9
Заторможенный-раскрепощенный*	2,2	3,6	<b>2,9</b>	4,1	5,0	4,0	<b>4,4</b>
Организованный-импульсивный	4,9	4,6	4,8	4,7	4,9	4,6	4,7
Ленивый-трудолюбивый	3,9	3,6	3,8	3,8	4,3	3,6	4,0
Глупый-умный*	2,1	2,4	<b>2,2</b>	3,7	4,5	3,3	<b>3,9</b>
Приятный-неприятный*	5,5	6,1	<b>5,8</b>	4,1	3,2	4,4	<b>3,8</b>
Организованность	5,4	5,4	5,4	5,6	5,9	4,3	5,5
Боевитость-оптимизм	4,9	4,9	4,9	5,0	4,6	4,2	4,7
Приятность*	5,0	5,2	<b>5,0</b>	4,3	3,7	3,2	<b>3,9</b>
Интеллект	5,2	5,7	5,3	5,2	4,3	4,2	4,7
Гибкость	4,7	5,4	5,0	5,3	5,3	3,9	5,1
Коммуникабельность	5,5	4,7	5,1	4,9	4,2	3,7	4,4
Уважение к людям*	5,4	5,8	<b>5,6</b>	4,2	2,7	3,8	<b>3,6</b>

\* Характеристики, значительно отличающиеся у сотрудников и населения по критерию *t*-Стьюдента.

Таким образом, при анализе полученных стереотипов населения о сотрудниках правоохранительных органов и стереотипов самих служащих силовых ведомств выявились сходные основания в оценке некоторых личностных качеств. В целом, из 35 различных личностных характеристик близкие значения отмечаются по 23 позициям (67 %), из чего следует, что уровень согласованности представлений населения о сотрудниках силовых структур выше среднего.

Так, согласованные оценки в отношении работников правоохранительных органов мы видим по следующим позициям: критичные, боевитые, веселые, гибкие, уверенные, избирательные, твердые, смелые, сотрудничающие, осторожные, придирчивые и др. Несмотря на высокий процент согласованности стереотипов сотрудников и стереотипов населения обнаружены несовпадения по ряду характеристик, таких как серьезность, лицемерие, приятность, претенциозность — они значительно отличаются от оценок сотрудников и несут более негативную окраску. По мнению населения, в поле отрицательной коннотации попали следующие качества: агрессивные, недоверчивые, неприятные, претенциозные, придирчивые и не проявляющие уважения к людям.

Следует отметить, что наиболее неблагоприятную оценку личностных качеств дала группа 2 — население в возрасте от 31 до 45 лет — это экономически активное

население среднего возраста, в своем большинстве юность и молодость которых прошла в годы перестройки государства. В постоянно меняющейся ситуации кризиса, после неоднозначных действий правительства люди перестали доверять государственным структурам. Наиболее положительный образ в представлении группы 3 (население в возрасте от 45 лет). Данная категория респондентов в своем большинстве выросла на образе «советского милиционера», а также в условиях «железного занавеса» и сильного социального контроля.

Остановимся на отношении населения к разным начальствующим составам. Младший начальствующий состав — это сотрудники в звании сержанта, старшины, прапорщика. Сравнивая общие оценочные показатели по группам сотрудников и населения, можно сказать, что количество близких позиций составляет 86 % (29 характеристик)<sup>1</sup>. Исходя из этого, можно сделать вывод, что население достаточно объективно оценивает образ сотрудника младшего начальствующего состава, возможно потому, что если жителям и приходится контактировать с органами правопорядка, то в первую очередь с представителями младшего состава (рис. 1).

<sup>1</sup> Достоверность различий определялась с помощью теста независимых переменных (критерий *t*-Стьюдента).



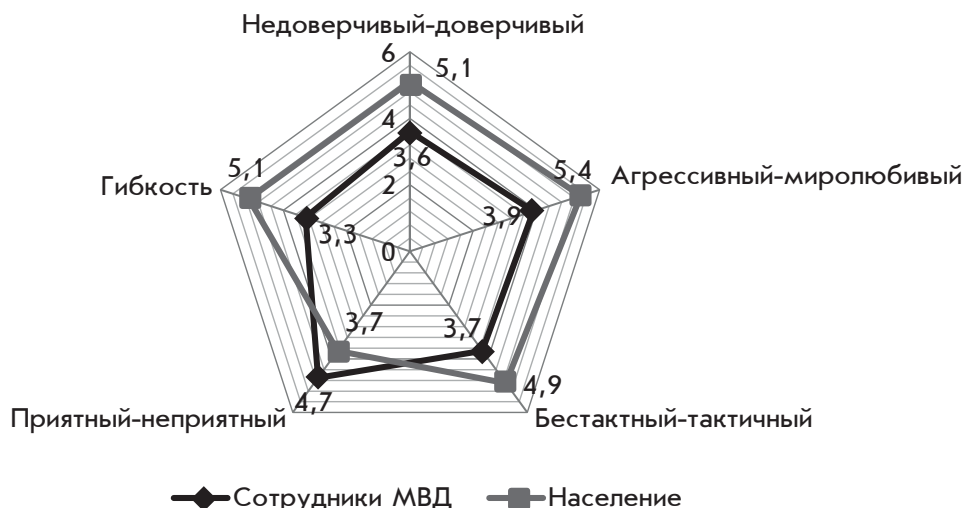


Рис. 1. Зоны значимых несовпадений стереотипов восприятия младшего состава

Зоны несогласованных оценок (14 % — 5 позиций) прились на такие качества, как недоверчивый-доверчивый, агрессивный-миролюбивый, бестактный-тактичный, приятный-неприятный и гибкость. Жители Иркутского региона считают, что сотрудник младшего состава скорее недоверчивый, агрессивный, бестактный, возбужденный, претенциозный, неприятный, но гибкий, смелый, организованный. В то же время были выявлены несовпадения в оценках между группами населения. В данном случае, как и при оценке вообще всех сотрудников, группа 2 населения — респонденты в возрасте от 31 до 45 лет — наиболее неблагоприятно относятся к сотрудникам младшего состава, считая их скорее агрессивными, недоверчивыми, бестактными, инертными, неразборчивыми, неприятными, лицемерными, не проявляющими уважения к людям. Более позитивные оценки фиксируются вновь у группы 3 населения. В отличие от 2-й и 3-й групп населения, оценки группы 1 в своем большинстве находятся в диапазоне от 3,6 до 4,5 баллов. На наш взгляд, это может быть вызвано тем, что 56 % испытуемых в данной группе указали на наличие друзей или родственников среди сотрудников правоохранительных органов, т. е. они имеют позитивные неформальные контакты, многие из них сами хотели бы стать служащим силовых структур, их привлекает возможность обладать определенными властными полномочиями и отсутствует опыт формального взаимодействия с силовыми ведомствами, возможно,

у респондентов данной группы еще не сложился определенный образ сотрудника правоохранительных органов.

В противовес мнению населения, сотрудники считают, что служащие младшего начальствующего состава не гибкие, но тактичные и доверчивые. Причем, служащие старшего состава более критичны в отношении младших по званию сотрудников. По мнению старших по званию, сотрудники младшего состава скорее неуверенные, приспособленные, более бесшабашные, импульсивные и смелые, ниже, чем население оценивают у них такие качества, как интеллект, гибкость, коммуникабельность и уважение к людям. По таким характеристикам, как веселый-угрюмый, легкомысленный-серьезный, приятный-неприятный, боевитый, значения колеблются в диапазоне от 4,1 до 4,5 баллов.

Анализируя данные относительно отношения населения и самих сотрудников МВД к старшему начальствующему составу (майоры, подполковники, полковники), обнаружено 74 % (26 характеристик) совпадающих позиций, что является достаточно высоким уровнем объективности представления населения о сотрудниках старшего начальствующего состава.

Зоны несогласованных оценок — 26 % (9 позиций) — прились на такие качества, как гибкий-негибкий, скупой-щедрый, уверенный-неуверенный, заторможенный-раскрепощенный, организованный-импульсивный, глупый-умный, организованность, гибкость и

коммуникабельность<sup>1</sup> (рис. 2). Так, население Иркутского региона считает, что сотрудник старшего состава скорее гибкий, щедрый, уверенный, заторможенный, организованный, с уровнем интеллекта и коммуникабельности выше среднего.

Общее мнение сотрудников МВД о старшем составе таково: умные, раскрепощенные, организованные, однако бестактные, скупые и с низким уровнем коммуникабельности.

Таким образом, население по большей части характеристик представляет себе сотрудников старшего начальствующего состава более позитивно, чем сами сотрудники силовых структур. Стереотипы сотрудников, в особенности старшего состава, более критичны. С нашей точки зрения, данный факт объясним тем, что стаж работы сотрудников данной группы достаточно длительный (от 16 до 32 лет), из чего следует, что они гораздо лучше знакомы со спецификой деятельности правоохранительных органов, а также характерологическими особенностями личного состава.

Вновь наиболее негативную оценку сотрудникам старшего состава по многим качествам дала группа 2 населения. Так, они считают, что сотрудники старшего состава скорее легкомысленные, ленивые, переменчивые, мягкотелые, зависимые, глупые, заторможенные, бесшабашные, неприятные, не проявляющие уважения к людям.

1 Достоверность различий определялась с помощью теста независимых переменных (критерий *t*-Стьюдента).

С группой 1 населения сложилась иная ситуация. Если при характеристике сотрудников в общем и сотрудников младшего состава оценки в основном колебались в диапазоне от 3,6 и до 4,5 баллов, оценки сотрудников старшего состава имели более определенный характер. Они считают их агрессивными, боевитыми, упорными, претенциозными, избирательными, осторожными, твердыми, независимыми, умными, организованными, приятными, критичными и коммуникабельными. По нашему мнению, для молодежи — это люди, добившиеся высокого социального статуса и материального благополучия, следовательно, являются примером для подражания и наделяются положительными качествами.

Положительный портрет сотрудника старшего состава, как и прежде, представляют себе респонденты группы 3. Они находят их критичными, миролюбивыми, веселыми, гибкими, спокойными, смелыми, независимыми, умными, приятными.

Таким образом, полученные в результате исследования данные позволяют сделать следующие выводы:

1. По большинству позиций (67 %), характеризующих стереотип сотрудника МВД, выявлены согласованные оценки как по мнению населения, так и самих сотрудников органов правопорядка. В зону положительной коннотации по согласованным оценкам вошли следующие характеристики: боевитые, гибкие, уверенные, смелые, организованные, щедрые.



Рис. 2. Зоны значимых несовпадений стереотипов восприятия старшего состава

2. По ряду личностных характеристик оценки населения значительно отличаются от оценок представителей силовых структур и несут более негативную окраску. В зону отрицательной коннотации попали следующие качества: агрессивные, недоверчивые, неприятные, претенциозные, придирчивые и не проявляющие уважения к людям.

3. Обнаружены возрастные различия в восприятии сотрудника МВД. Наиболее положительно окрашенный стереотип представлен в восприятии респондентов старшей возрастной группы (от 45 лет). Наиболее негативные оценки характерны для возрастной группы ранней зрелости (от 30 до 45 лет).

4. Смещение в сторону отрицательных полюсов наблюдается при оценке населением младшего состава (сотрудники в звании сержанта, старшины, прапорщика). По мнению

респондентов, представители данной группы сотрудников скорее недоверчивые, агрессивные, бестактные, возбужденные, претенциозные, неприятные, но гибкие, смелые, организованные.

5. Более позитивно, даже идеализированно, население воспринимает старший начальствующий состав (майоры, подполковники, полковники).

6. По мнению самих сотрудников правоохранительных органов, стереотип имеет более позитивную эмоциональную окраску. Причем, служащие старшего состава более критичны как в отношении младших по званию сотрудников, так и собственно старшего начальствующего состава. При оценке последних, в сравнении с позициями населения, в стереотипных установках чаще наблюдается смещение к отрицательному полюсу.

#### Список использованной литературы

1. Бондаренко Т. А. Психосемантический подход в исследовании социальных стереотипов правоохранительных органов / Т. А. Бондаренко // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2008. — № 2. — С. 3–8.
2. Бондаренко Т. А. Стереотип восприятия правоохранительных органов в дальневосточном регионе / Т. А. Бондаренко // Социологическое исследование. — 2006. — № 1. — С. 99–103.
3. Дубнякова А. И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан / А. И. Дубнякова // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2013. — № 4 (55). — С. 19–21.
4. Копылов А. А. Культуроформирование аксиологических основ личности представителей силовых структур / А. А. Копылов // Аналитика культурологии (электронное научное издание). — 2011. — № 20. — URL : <http://www.analiculturolog.ru/>.
5. Корягина С. А. Практика применения принудительных мер воспитательного воздействия (по материалам Иркутской области) / С. А. Корягина // Криминологический журнал Байкальского государственного университета экономики и права. — 2014. — № 1. — С. 93–97.
6. Липпман У. Общественное мнение / У. Липпман ; пер. с англ. Т. В. Барчунова. — М. : Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. — 384 с.
7. Психологические проблемы социальной регуляции поведения / под ред. Е. В. Шороховой, М. И. Бобневой. — М. : Наука, 1976. — 365 с.
8. Татарко А. Н. Социальный капитал: теория и психологические исследования / А. Н. Татарко, Н. М. Лебедева. — М. : РУДН, 2009. — 233 с.
9. Трофимова Е. Л. Исследование гражданской позиции в структуре идентичности студентов / Е. Л. Трофимова // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные исследования : материалы междунар. науч.-практ. конф. — СПб. : СПбГУЭФ, 2013. — С. 51–59.
10. Трофимова Е. Л. Этнические стереотипы русских и бурят и стиль экономического взаимодействия / Е. Л. Трофимова // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы : материалы второй междунар. науч.-практ. конф. — Иркутск : Изд-во ИГЭА, 2001. — С. 63–67.
11. Черемухина К. С. Значимость межкультурной компетентности для работников правоприменительных органов / К. С. Черемухина // Актуальные проблемы этнопсихологии в контексте культурно-экономического сотрудничества со странами Азиатско-Тихоокеанского региона : сб. науч. ст. междунар. науч.-практ. конф. Хабаровск, 23–25 мая 2008 г. : в 2 т. / под ред. Р. Д. Санжаевой. — Хабаровск : Изд-во ДВГУПС, 2008. — Т. 1. — С. 265–267.
12. Шабанова К. Г. Специфика «эмоционального выгорания» у сотрудников линейных подразделений / К. Г. Шабанова // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2007. — № 2. — С. 41–45.
13. Шихирев П. Н. Современная социальная психология / П. Н. Шихирев. — М. : Институт психологии РАН, 2000. — 170 с.

#### References

1. Bondarenko T. A. Psycho-semantic approach in studying social stereotypes of law enforcement agencies. *Psichopedagogika v pravookhranitelnykh organakh — Psychopedagogy in law enforcement bodies*, 2008, no. 2, pp. 3–8 (in Russian).



2. Bondarenko T. A. Stereotype of perception of law enforcement agencies in the Far East region. *Sotsiologicheskoe issledovanie — Sociological research*, 2006, no. 1, pp. 99–103 (in Russian).
3. Dubnyakova A. I. Public image of a police officer. *Psikhopedagogika v pravookhranitelnykh organakh — Psychopedagogy in law enforcement bodies*, 2013, no. 4 (55), pp. 19–21 (in Russian).
4. Kopylov A. A. Formation of culture in axiological foundations of the power structures representative's personality. *Analitika kulturologii (elektronnoe nauchnoe izdanie) — Analysis of Cultural Studies (electronic scientific edition)*, 2011, no. 20. Available at: <http://www.analiculturolog.ru/> (in Russian).
5. Koryagina S. A. The practice of application of coercive measures of educational nature (in Irkutsk region). *Kriminologicheskii zhurnal Baikalskogo gosudarstvennogo universiteta ekonomiki i prava — Criminology Journal of Baikal National University of Economics and Law*, 2014, no. 1, pp. 93–97 (in Russian).
6. Lippmann W. *Obshchestvennoe mnenie* [Public opinion]. Moscow, Institute of «Public Opinion» Foundation Publ., 2004. 384 p.
7. Shorokhova E. V., Bobneva M. I. (ed.) *Psikhologicheskie problemy sotsial'noi regulatsii povedeniya* [Psychological problems of behavior social regulation]. Moscow, Nauka Publ., 1976. 365 p.
8. Tatarko A. N., Lebedeva N. M. *Sotsialnyi kapital: teoriya i psikhologicheskie issledovaniya* [Social capital: theory and psychological research]. Moscow, RUDN Publ., 2009. 233 p.
9. Trofimova E. L. Social activities studies in the structure of students' identity. *Ekonomicheskaya psikhologiya: aktualnye teoreticheskie i prikladnye issledovaniya. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Economic psychology: current theoretical and applied studies. Proceedings of the international scientific and practical conference]. Saint Petersburg, SPbGUEF Publ., 2013, pp. 51–59 (in Russian).
10. Trofimova E. L. Ethnic stereotypes of the Russians and Buryats and the style of economic interaction. *Ekonomicheskaya psikhologiya: aktualnye teoreticheskie i prikladnye issledovaniya. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Economic psychology: current theoretical and applied studies. Proceedings of the international scientific and practical conference]. Irkutsk State Economics Academy Publ., 2001, pp. 63–67 (in Russian).
11. Cheremukhina K. S. Importance of intercultural competence of law-enforcement authorities officers. *Aktualnye problemy etnopsikhologii v kontekste kulturno-ekonomicheskogo sotrudnichestva so stranami Aziatsko-Tikhookeanskogo regiona. Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Khabarovsk, 23–25 maya 2008 g.* [Actual problems of ethnic psychology in the context of cultural and economic cooperation with the countries of the Asia-Pacific region. Proceedings of the international scientific and practical conference. Khabarovsk, May 23–25, 2008]. Khabarovsk, DVGUPS Publ., 2008. Vol. 1, pp. 265–267 (in Russian).
12. Shabanova K. G. Specifics of «emotional exhaustion» of employees of linear divisions. *Psikhopedagogika v pravookhranitelnykh organakh — Psychopedagogy in law enforcement bodies*, 2007, no. 2, pp. 41–45 (in Russian).
13. Shikhirev P. N. *Sovremennaya sotsialnaya psikhologiya* [Modern social psychology]. Moscow, Institute of Psychology of RAS Publ., 2000. 170 p.

#### Информация об авторе

Трофимова Елена Леонидовна — кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной и экономической психологии, Байкальский государственный университет экономики и права, 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11, e-mail: trofimova-el@isea.ru.

#### Author

Trofimova Elena Leonidovna — PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Social and Economic Psychology, Baikal State University of Economics and Law, 11 Lenin St., 664003, Irkutsk, Russia, e-mail: trofimova-el@isea.ru.