

УДК 316.6
ББК 88.49

Е.Л. ТРОФИМОВА

Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
trofimova-bgy@mail.ru.

Е.О. СУЛТАНОВА

Байкальский государственный университет
экономики и права
г. Иркутск
sultanovaeo@mail.ru.

СТЕРЕОТИПЫ СОТРУДНИКОВ СИЛОВЫХ СТРУКТУР В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ

E.L. Trofimova

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

E.O. Sultanova

Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk

STEREOTYPES OF EMPLOYEES OF POWER STRUCTURES IN CONDITIONS OF STRUCTURAL REFORMING OF LAW ENFORCEMENT AGENCIES

Аннотация: Правоохранительная система за последние несколько лет претерпела определенные изменения, основной целью которых, безусловно, было повышение эффективности деятельности. Какой образ сотрудников силовых структур и самого ведомства сложился на настоящий момент? Выявление преобладающих стереотипов восприятия сотрудников правоохранительных органов, позволяет увидеть, какие качества им приписываются, какое преобладает эмоционально-оценочное отношение, какие ожидания у населения возникают в связи с деятельностью как отдельных сотрудников, так органов правопорядка в целом. Уровень доверия данному социальному институту является одним из показателей социального капитала населения. В статье рассматриваются факторы, влияющие на формирования образа сотрудника силовых структур. Анализируются результаты исследования стереотипов сотрудников органов правопорядка (МВД), как самими сотрудниками, так и тремя возрастными группами населения (молодежь до 30 лет, представители периода ранней зрелости от 30 до 45 лет, и от 45 и старше) Иркутской области.

Ключевые слова: стереотип; стереотип как установка; стереотип как образ; специфика правоохранительной деятельности, семантическое шкалирование, стереотипы сотрудников органов правопорядка, преобладающий стиль межличностных отношений, метод свободных ассоциаций.

Annotation: During the past few years, law enforcement system has undergone certain changes which purpose, undoubtedly, was to increase of activity effectiveness. What kind of image of employees of power structures is formed by the present time? Identification of dominating perception stereotypes of power structures employees allows to determine which features are attributed, which emotional and evaluative attitude, which population's expectations appear in relation to activity of both separate employees and law enforcement agencies in general.

The level of loyalty to a certain social institution is one of indices of social capital of population. In the article, they

study factors, which influence on forming of an image of a power structure's employee. They analyze results of study of stereotypes of law enforcement employees by employees themselves and by three age groups of population (young people to 30 y.o., representatives of early maturity from 30 to 45 y.o. and people from 45 older) of the Irkutsk region.

Keywords: stereotype, stereotype as an orientation, stereotype as an image, specificity of law enforcement activity, semantic scaling, stereotypes of law enforcement employees, predominating style of interpersonal relations, method of free associations.

Данное исследование представляется нам актуальным, так как уровень доверия данному социальному институту является одним из показателей социального капитала населения. То, какое отношение сформировалось у жителей Иркутской области по отношению к сотрудникам МВД и к правоохранительным органам в целом, будет и определять готовность/не готовность оказывать им содействие. Преобладание негативных характеристик, отрицательное эмоционально-оценочное отношение может способствовать оправданию противоправных действий («если им все можно, то почему нельзя нам»), а со стороны молодежи, возможно, и стремлению подражать такому образу.

Говоря о стереотипе сотрудника силовых структур, нужно в первую очередь принимать во внимание, что влияние оказывает специфика самой правоохранительной деятельности.

Профессиональная роль сотрудника ОВД многогранно влияет на личность, предъявляя к человеку определенные требования, трансформируя его личность. «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» [11, 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 органах внутренних дел, являются 3-4-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 3-4-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, об-

щительные, 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 способность к сопереживанию, нарастает жесткий стиль поведения, снижается осторожность и осмотрительность в поступках. Следствием это является падение уровня энергичности и тенденция к скрытой агрессии. Как считают исследователи, третий 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 тоже время сотрудник, преодолевший кризис 3-го года службы, принимает и усваивает для себя нормы, ценности, правила и запреты, принятые в структуре МВД¹.

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 одно-

¹ <http://www.leav.ru/yp>

значны и очевидны со стороны, у граждан могут возникать каузальные атрибуции, в том числе и ложные.

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

Копылов А.А. 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 запросами 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» [6].

Автор также указывает, что многие оперативные мероприятия ставят работника органов внутренних дел 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 проведения 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 – следы на одежде, поведение, приметы – похожих на разыскиваемых лиц);

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 – огром-

ное количество «мертвых» версий, искусно преподносимой преступниками дезинформации и т.п. ставит под угрозу не только сам факт раскрытия преступления, но и престиж органов дознания;

4. риска 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 закон, а потому важно, чтобы примененный риск был оправдан, то есть точно рассчитан, хорошо обеспечен и организован [6].

В качестве факторов, которые могут способствовать возникновению профессиональной деформации, в различных источниках выделяют следующие: детальная правовая регламентация деятельности, наличие властных 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 (использованию уголовных жаргонов, обращение по кличкам и тому подобное) [2; 3; 4; 11].

Кроме того, далеко не всегда позитивный образ формируется и средствами массовой информации, когда образ сотрудника правоохранительных органов схож по характеристикам с образом преступника, не только оправдывается, но и поощряется поведение, выходящее за рамки должностных норм.

Исследование проводилось в городе Иркутске при ГУ МВД России по Иркутской области, а также в городах Братске, Усть-Илимске, Нижнеудинске. В исследовании участвовали 120 человек. Из них 20 сотрудников министерства внутренних дел: 1 группа – 10 человек младшего начальствующего состава (в возрасте от 23 до 40 лет, средний возраст данной группы – 34 года) и 2 группа – 10 человек старшего начальствующего состава (средний возраст этой группы составил 46 лет). Также 100 респондентов, не относящихся к силовым ведомствам (62 женщины и 38 мужчин) в возрасте от 21 года до 63 лет. Опрошенные 100 респондентов, постоянно проживающих на территории Иркутской области, были разбиты на 3 группы: 1 группа – население в возрасте от 21 года до 30 лет (43%), из них 34 женщины (79%) и 9 мужчин (21%). Средний возраст данной группы составил 24 года. 2 группа – население в воз-

расте от 31 года до 45 лет (38%), из них 24 женщины (63%) и 14 мужчин (37%). Средний возраст во второй группе – 37,5 лет. 3 группа – население от 46 лет и старше (19%), из них 11 женщин (60%) и 8 мужчин (40%). Средний возраст в данной группе – 54,8 лет.

В качестве методов исследования были использованы:

1. Методика диагностики межличностных отношений Лири.

2. Метод свободных ассоциаций.

Методика Т. Лири позволила выявить предпочитаемые стили межличностных отношений (оценивалось «я-реальное», «я-идеальное» сотрудниками силовых структур и «реальный сотрудник», «идеальный сотрудник» населением). Результаты оценки «я-реальное» и «реальный сотрудник» представлены на рис. 1.

Как видно из гистограммы в отличие от сотрудников практически все группы населения считают, что для работников силовых ведомств не характерны такие стили, как: покорно-застенчивый, сотрудничающий-конвенциональный и ответственно-великодушный (значения по данным октантам близки к нулю (0,1 балла, 0,2 и 1,7 баллов). По мнению населения, наиболее выраженным типом межличностных отношений является независимый-доминирующий. Высокие количественные показатели по данному октанту (9,3 балла) свидетельствуют о том, что население полагает, что для сотрудников силовых структур характерно самодовольство, чувство превосходства по отношению к окружающим, заносчивость. Респонденты среднего возраста (2 группа населения) придерживаются мнения, что для служащих правоохранительных органов типичны такие стили межличностных отношений как прямолинейный – агрессивный (8 баллов) и недоверчивый – скептический (8,7 балла), то есть приписывают им склонность к недружелюбию, несдержанность, вспыльчивость, а также недоверчивость, склонность к

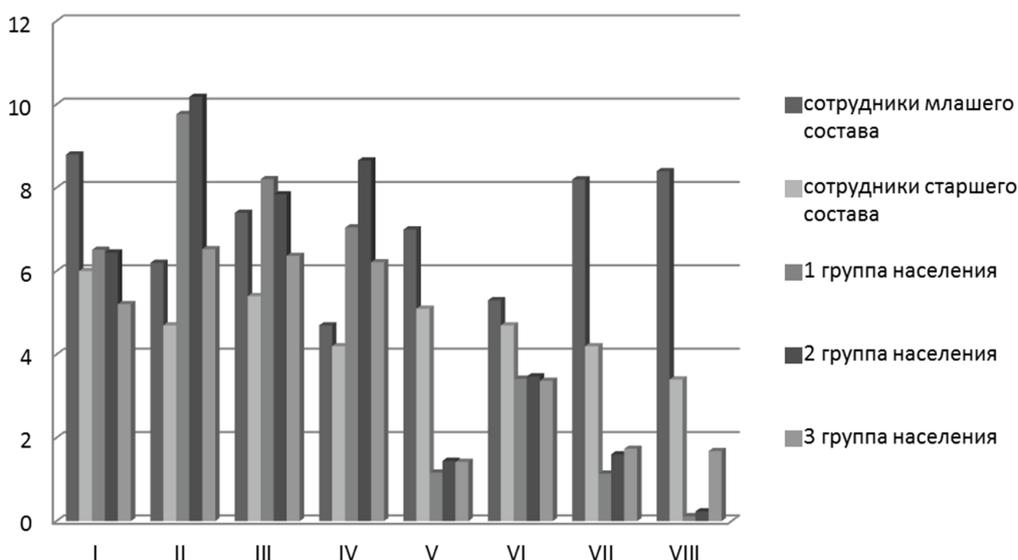


Рис. 1. Профили структуры межличностных отношений сотрудников МВД, по мнению населения и самих сотрудников

I – властный–лидирующий; II – независимый–доминирующий; III – прямолинейный–агрессивный; IV – недоверчивый–скептический; V – покорный–застенчивый; VI – зависимый–послушный; VII – сотрудничающий–конвенциональный; VIII – ответственный–великодушный.

критицизму, подозрительность, недовольство окружающими.

У старшего начальствующего состава, по их мнению, отсутствуют акцентуации свойств по всем восьми октантам. Это указывает на то, что сотрудники начальствующего состава ведут себя умеренно адаптивно. Причинами данного факта может быть то, что сотрудники старшего начальствующего состава работают в условиях, отличающихся от деятельности младшего состава, их работа в основном связана с документами, они реже контактируют с делинквентными слоями населения.

По оценкам младшего состава, у них преобладают властно-лидирующий (8,8 балла), сотрудничающее-конвенциональный (8,2) и ответственно-великодушный (8,4) типы. Деятельность младшего начальствующего состава предполагает частые выезды на задержание, патрулирование (сотрудники патрульно-постовой службы), работу в дежурной части, то есть, по роду своей службы, они должны проявлять как властность и оказывать воздействие на других, так и способность к ответственности, состраданию, отзывчивости, индивидуальному подходу в работе с обратившимися. Тем не менее, близость оценок по данным типам, мы склонны рассматривать не столько как реальную оценку, сколько как мотивированное искажение результатов в соответствии с указанными профессиональными установками.

Показатели по идеальному профилю в представлении самих сотрудников правоохранительных органов

| Тип межличностных отношений | Количественные показатели (ответы сотрудников) | | | Количественные показатели (ответы населения) | | | |
|------------------------------|--|------------|-------|--|----------|----------|------------|
| | 1 группа* | 2 группа** | Общий | 1 группа | 2 группа | 3 группа | Общий |
| Властный-лидирующий | 4,5 | 4,7 | 4,6 | 7,4 | 5,9 | 4,7 | 6,3 |
| Независимый-доминирующий | 5,8 | 2,6 | 4,3 | 4,9 | 3,2 | 3,7 | 4 |
| Прямолинейный-агрессивный | 6,8 | 3 | 5 | 4,1 | 5,7 | 5,8 | 5,1 |
| Недоверчивый-скептический | 6,4 | 1,5 | 4,1 | 1,7 | 1 | 1,1 | 1,3 |
| Покорный-застенчивый | 5 | 1,4 | 3,3 | 3,2 | 3,4 | 3 | 3,2 |
| Зависимый-послушный | 3,9 | 1,9 | 2,9 | 3 | 3,1 | 2,1 | 2,8 |
| Сотрудничающий-конвенционный | 5,2 | 4,7 | 5 | 4,4 | 4,6 | 5,2 | 4,7 |
| Ответственный-великодушный | 4,5 | 3 | 3,8 | 5,6 | 5,5 | 6 | 5,6 |

Таблица 1. Средние количественные результаты по типам межличностных отношений (идеальный профиль)

и населения хотя и имеют различия, но как видно из таблицы 1 значения по всем группам респондентов не превышают 8 баллов, что означает: как сотрудники, так население ожидают от идеального сотрудника в низкой или в большей части умеренной степени адаптивного поведения по всем типам межличностных отношений.

Относительно более высокие показатели по 1 октанту (властно-лидирующий тип – 7,4 балла) связаны с ожиданиями у представителей молодежи, их как раз в профессии привлекает возможность обладать властными полномочиями.

Один из этапов нашего исследования – это метод свободных ассоциаций (респонденты не ограничивались в выборе ассоциаций). На предъявление стимула в виде слова МВД, респонденты должны были написать все приходящие на ум ассоциации (существительные, прилагательные, глаголы и т.д.). Далее проводилась семантическая обработка, т.е. выявление смысла, раскрытие плана содержания информации. Помимо этого нами учитывались качественные показатели (негативная – положительная оценка и повторяемость одни и тех же слов). С полученными результатами можно ознакомиться в таблице 2.

Как видно из данной таблицы, ассоциации самих

| Ассоциации | Сотрудники МВД | Население |
|------------------|----------------|-----------|
| Положительные | 38 (32%) | 40 (18%) |
| Отрицательные | 38 (32%) | 133 (62%) |
| Нейтральные | 43 (36%) | 42 (20%) |
| Общее количество | 119 | 215 |

Таблица 2. Характер стереотипа восприятия правоохранительных органов

сотрудников МВД разделились по-разному между положительными и отрицательными. Немного больше пришлось на нейтральные оценки, которые выражались в следующих словах и словосочетаниях: «полиции», «работа», «вызов», «заявление», «гражданин», «преступление», «оружие», «камера», «кража», «протокол», «форма», «райот-

дел», «личный состав» и др. Положительная оценка отражена в словах – «охрана», «порядочность», «стойкость», «взаимовыручка», «дисциплинированность», «порядок», «защита», «законность», «борьба», «честь» и др., отрицательная оценка – «коррупция», «бардак», «неправомочность», «загнившая структура», «превышение полномочий», «несправедливость», «ложь», «грубость», «бюрократия» и пр. Такое равномерное распределение оценок вызвано тем, что сотрудники относятся к системе правоохранительных органов как работе, профессии и соответственно в большей степени преобладают нейтральные ассоциации, связанные с выполнением должностных обязанностей. Тем не менее, нужно отметить, что сотрудники хорошо осознают все недостатки системы МВД, судя по равному количеству негативных и положительных ассоциаций.

Также мы составили список слов наиболее часто повторяющихся в ответах сотрудников силовых структур (рис.2). На рисунке видно, что самая распространенная ассоциация – «коррупция». Но вместе с тем, достаточно часто было употреблено слово «закон». Вероятно, служащие силовых структур имеют ввиду, что, несмотря на коррумпированность системы правоохранительных органов, они являются представителями закона, правопорядка, что согласуется с использованием слов «охрана», «сила».

Таким образом, ядро ассоциативного поля составляют примерно в равной степени и положительные, и нейтральные, и отрицательные оценки.

Совсем другая ситуация сложилась при рас-

смотрении стереотипов восприятия структуры МВД населением. Данные таблицы 2 наглядно показывают, что в ассоциативном ряду жителей преобладают отрицательные оценки. Негативная оценка службы МВД выражалась в следующих словах и словосочетаниях – «коммерческий подкуп», «неуважение», «грубость», «коррупция», «унижение», «наказание», «физическое насилие», «страх», «вседозволенность» и др. На втором месте по частоте употребления оказались слова/словосочетания, окрашенные нейтрально – «служба», «публичность», «форма», «задержание», «правоохранительные органы», «чины», «власть», «регламент», «звание» и др. И менее всего было дано положительно окрашенных слов и словосочетаний: «закон», «охрана», «надзор», «помощь», «долг», «защита», «порядок», «честь», «серьезность», «безопасность», «справедливость» и др.

Такие ассоциации как «неумные», «превышающие полномочия», «самовлюбленные, «эгоистичные» и т. п. отражают отношение населения не только к деятельности правоохранительных органов, но и к сотрудникам, следовательно, образ сотрудника сложившийся у респондентов имеет выраженную отрицательную окраску, а деятельность правоохранительных органов, по их мнению, является недостаточно продуктивной.

Рассмотрим список повторяющихся слов/словосочетаний (см. рис.3).

Первые пять позиций («коррупция», «физическое насилие», «страх», «беспорядок», «недоверие»), которые встречались чаще всего в ответах респондентов, негативно окрашены. Как в ассоциациях сотрудников, так и населения самое часто слово – «коррупция», ведь и процесс реформирования системы органов правопорядка был направлен на борьбу с коррупцией. Коррупция и преступное поведение в силовых структурах стали и продолжают оставаться

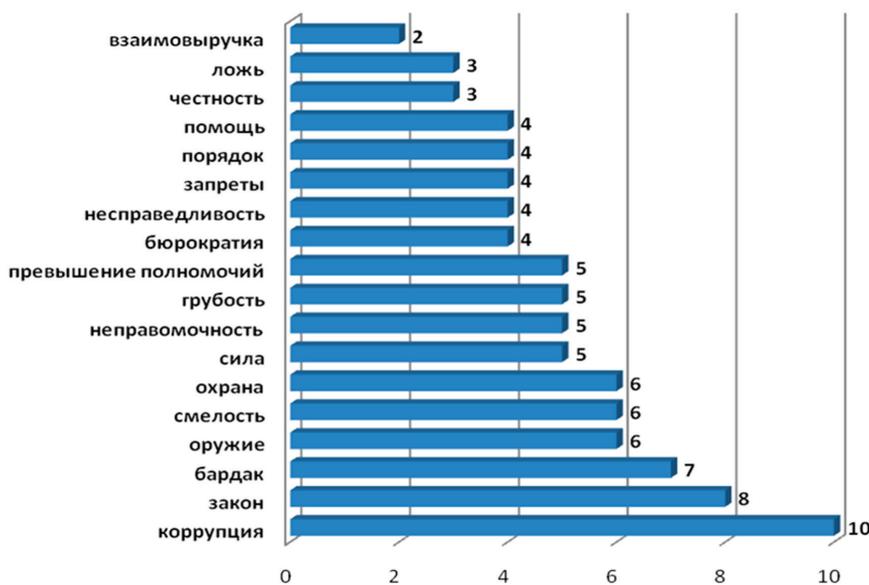


Рисунок 2. Наиболее часто встречающиеся слова/словосочетания в ответах сотрудников

предметом всеобщего обсуждения. В то же время наличие таких ассоциаций как: «закон», «защита», «помощь» в ответах респондентов позволяет говорить об осознании значимости деятельности данных структур и их сотрудников.

Полученные в ходе исследования результаты позволили увидеть, какие характеристики приписывает население сотрудникам МВД, а также обнаружить зоны рассогласованных оценок с позиции самих сотрудников и жителей, что и может являться отправной точкой для разработки рекомендаций по формированию образа сотрудника правоохранительных органов.

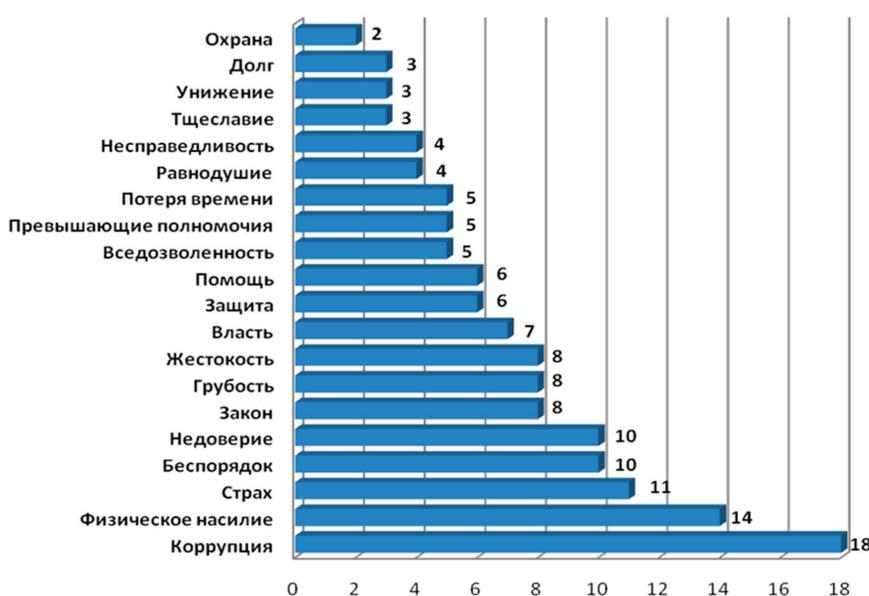


Рисунок 3. Наиболее часто встречающиеся слова/словосочетания в ответах населения

Библиографический список

1. Бажин Д.С. Особенности психолого-экономической детерминации отношения к власти / Д. С. Бажин // Известия ИГЭА. – 2006. – № 6. – С. 14–16.
2. Бондаренко Т.А. Стереотип восприятия правоохранительных органов в дальневосточном регионе / Т. А. Бондаренко // Социологическое исследование. – 2006. – №1. – С. 99–103.
3. Бондаренко Т.А. Психосемантический подход в исследовании социальных стереотипов правоохранительных органов / Т. А. Бондаренко // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2008. – № 2. – С. 3–8.
4. Дубнякова А.И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан / А. И. Дубнякова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – № 4 (55). – С. 19–21.
5. Липпман У. Общественное мнение / У. Липпман, пер. с англ. Т. В. Барчунова. – М. : Институт Фонда «Общественное мнение», 2004. – 384 с.
6. 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/>
7. Татарко А.Н. Социальный капитал: теория и психологические исследования / А. Н. Татарко, Н. М. Лебедева – М. : РУДН, 2009. – 233 с.
8. Трофимова Е.Л. Этнические стереотипы русских и бурят и стиль экономического взаимодействия / Е.Л. Трофимова. – Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы второй международной науч.-практ. конф. – Иркутск: ИГЭА – 2001. – С. 63 – 67.
9. Трофимова Е.Л. Исследование гражданской позиции в структуре идентичности студентов / Е.Л. Трофимова. – Экономическая психология: актуальные и прикладные исследования: материалы международной науч.-практ. конф. – СПб.: СПбГУЭФ, 2013. – С. 51 –59.
10. 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. статей междунар. науч.-практ.конф. 23-25 мая 2008г. В 2 т. / под ред. Р.Д. Санжаевой. – Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2008. – Т. 1. – С.265-267.
11. Шабанова К.Г. Специфика «эмоционального выгорания» у сотрудников линейных подразделений / К.Г. Шабанова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2007. – № 2. – С.41-45