

## СОЦИОЛОГИЯ

**Веденеева Яна Витальевна**

аспирант

ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический

университет имени Гагарина Ю.А.»

г. Саратов, Саратовская область

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ СОТРУДНИКОВ ПОЛИЦИИ В КОНТЕКСТЕ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ**

***Аннотация:** в статье рассмотрены ключевые направления реформирования отечественной системы охраны правопорядка. Внедряемые изменения повлияли на содержание профессии сотрудников правоохранительных органов. Благодаря проведению авторского исследования были систематизированы и проанализированы мнения сотрудников полиции о проводимой реформе и производимых в ее контексте изменениях. В условиях необходимости оптимизации деятельности правоохранительных служб оценки профессионалов позволяют выявить закрытые проблемные аспекты модернизации системы МВД.*

***Ключевые слова:** полиция, реформа, профессии, МВД.*

Любые изменения, производимые в социально значимых сферах жизни, вызывают интерес общественности, особенно, если это касается модернизации органов государственной власти. Вокруг процесса реформирования правоохранительной системы сегодня сформировалось дискурсивное поле, неоднородное и разрозненное. Представители гражданского общества, правозащитники, эксперты транслируют чаще критически ориентированные мнения, в то время как официальные лица ведомства дают лишь сухие статистические данные, указывающие на успешную реализацию реформационных мероприятий. Однако все перечисленные акторы не могут в полной мере объективно оценить степень и глу-

бину изменений внутри трансформируемой системы. Лишь элементы, включенные в систему, имеют возможность ощутить и даже измерить динамику, наблюдаемую в контексте системной перестройки. Сотрудники органов охраны правопорядка исключены из публичных обсуждений в силу служебных ограничений и не попадают в исследовательский фокус при социологическом изучении мнений относительно реформы. Существует немалое количество исследований, главной целью которых является изучение общественного восприятия внедряемых в систему МВД изменений. Однако ни одно из них учитывает те специфические знания о протекании процесса реформы, возникающих сложностях и корректировках, которыми обладают сотрудники органов охраны правопорядка – представители профессиональной группы, в момент трансформации профессионализма.

Переход от милиции к полиции формирует условия для пересмотра привычных профессиональных правил и практик, внедрения новых методов и принципов работы. Все это в определенной степени оказывает влияние на содержание профессии защитника правопорядка, а, значит, и на стратегии служебного поведения профессионалов. Более того, трансформируется и профессиональная идеология [1, с. 70], которая становится более лояльной и гибкой. Для того, чтобы изучить изменения, производимые в правоохранительной системе в контексте реформы, оценить их эффективность, необходимо учитывать мнение профессионалов. Именно сотрудники органов внутренних дел осведомлены о тонкостях функционирования правоохранительных структур после и в процессе модернизации.

Эмпирическую базу нашего исследования составили данные, полученные в ходе проведения интервью (полуформализованного) с сотрудниками различных структурных подразделений системы органов охраны правопорядка (N = 20), как действующими, так и бывшими, оставившими свой пост по разным причинам. Интервью собраны в течение 2012–2014 года среди сотрудников, работающих в Саратовской области: Аткарск, Балашов, Воскресенское, Маркс, Са-

ратов, Энгельс. В рамках интервьюирования сотрудников полиции нами выделены следующие группы информантов: действующие сотрудники органов внутренних дел, занимающие рядовые должности (работающие «на земле»); действующие сотрудники органов внутренних дел, занимающие руководящие должности – сотрудники ГУВД области, начальники структурных подразделений РОВД; бывшие сотрудники органов внутренних дел, не прошедшие/ не дошедшие до аттестации, формально уволенные по собственному желанию или ушедшие на пенсию.

Перед началом исследования были поставлены следующие исследовательские вопросы:

Как был организован процесс модернизации для сотрудников?

Что изменилось в деятельности сотрудников с принятием нового Закона?

Как изменилась система оценки деятельности сотрудников?

Какую роль играет доверие в профессиональной деятельности сотрудников?

Как изменился уровень доверия к сотрудникам полиции со стороны населения?

Как оценивают профессионалы, происходящие системные изменения?

Изучение мнения сотрудников, ведущих профессиональную деятельность по охране правопорядка, относительно внедряемых изменений, на наш взгляд, возможно в русле качественной методологии. Это связано с закрытостью ведомственной информации, политикой неразглашения внутренних распоряжений, обязанностью сотрудников руководствоваться формально закрепленными правилами. Использование количественной методологии может привести к получению недостоверной информации, ввиду того, что информанты не имеют возможности высказать свою точку зрения, не только из-за правил внутренней этики службы, но и опасаясь последствий со стороны руководства.

Метод интервью позволил проанализировать субъективные оценки профессионалов, работающих в системе МВД. Наличие доступа к реальному личному опыту служащих правоохранительных служб способствует пониманию сути трансформации силовых структур, позволяет рассмотреть интересующую нас

проблематику с нового ракурса. Среди участников исследования были представители различных возрастных и статусных групп – и молодые специалисты, и опытные профессионалы. Выясняя отношение к реформе, важно учитывать существенные корреляции положения сотрудников от занимаемой должности и рода деятельности в процессе реализации повседневных практик. Ведь составляющие работы оперативника уголовного розыска отличаются от профессиональной деятельности начальника аналитического отдела областного управления. Это оказывает влияние на восприятие идеи реформы и ее реализации, выраженной в конкретных мероприятиях.

Анализируя мнения сотрудников милиции/полиции, мы отмечаем, прежде всего, отношение каждого конкретного информанта к своей профессии – рефлексия профессионалов относительно выбранной сферы деятельности оказывается неоднозначной. Рассмотрение профессиональных стратегий правоохранителей позволило выделить ряд ключевых моментов, оказывающих влияние на служебную мотивацию, дисциплину, принципы организации рабочего процесса и степень удовлетворенности результатами. В этой связи важно выяснить причины, по которым наши информанты приняли решение вступить в ряды государственных правоохранительных служащих. Для большинства опрошенных выбор столь специфической для личного риска профессии был осознанным, взвешенным выбором, основанным на патриотическом стремлении служить стране, исполнять гражданский долг:

- *«С детства хотел работать в милиции, считая это достойной профессией для настоящего мужчины»* (кап., 28 л.);
- *«Сразу после армии я решил пойти работать в органы, чтобы быть полезным своей Родине»* (подполк., 43г.);
- *«Это не самая простая работа, но кто-то же должен защищать простых людей от беспредела»* (мл. серж., 24 г.).

Подобное отношение формирует высокую степень ответственности за несение службы, что оказывает положительное воздействие на эффективность дея-

тельности, выполнение профессиональных обязанностей, бескорыстность, готовность к тяжелым условиям работы. Вместе с тем, столь глубокое понимание сути профессии на начальном этапе, характерно далеко не для всех представителей изучаемой страты. Есть те, для кого принятие решения о работе в органах охраны правопорядка было ситуативным или носило случайный характер:

– *«По окончании юридического мне предложили работать в милиции, других вариантов особо не было»* (майор, 52 г.);

– *«Друг устраивался работать в ГИБДД, я с ним решил попробовать»* (серж., 26 л.).

В процессе реформирования системы МВД произошли изменения в принципах расчета денежного довольствия сотрудников, и повышение уровня заработной платы стало одним из факторов привлечения молодых квалифицированных кадров, что подтверждается высказываниями информантов:

– *«В Саратове не так уж и просто найти работу с такой зарплатой»* (кап., 28 л.);

– *«Проработав полгода в приставах, где зарплата 12 тысяч, и при этом на работе я стабильно до десяти, я решила, что нужно возвращаться в дознание»* (кап., 34 г.).

Несмотря на столь разные стратегии профессионализации, общей чертой, характерной для всех наших информантов, является наличие понимания собственных повседневных профессиональных практик как особого вида деятельности, обеспечивающего поддержание необходимого уровня правопорядка. Ведь сама специфика правоохранительной службы предполагает наличие особых качеств у лиц, задействованных в системе обеспечения безопасности населения. Чувство долга, ответственность за собственные действия и понимание их значимости формируют особый тип профессионалов, равнодушных к каждодневной работе. Стремление нести правоохранительную службу может быть первичным и стать фактором, определяющим выбор профессии стража правопорядка, а может быть выработано в процессе вхождения в систему и укрепить привязанность

к профессии. Очевидно одно, что те, кто работают в этой сфере, имеют устойчивую профессиональную мотивацию, иначе они бы ушли в течение первого года, не сумев преодолеть множественные сложности, присущие работе в органах.

Совокупность факторов, формирующих условия конструирования повседневных практик сотрудника полиции, напрямую зависит от занимаемой должности и структурного подразделения, в котором осуществляется реализация должностных задач. Положение рядового полицейского состава определяется условиями работы «на земле», в то время как правоохранители, занимающие более статусные и «кабинетные» позиции, оказываются в гораздо более защищенных обстоятельствах, составляющих основу службы. Подобная дихотомия накладывает отпечаток на восприятие и процесса реформирования системы МВД, и общей ситуации в пореформенной полиции в целом. Профессионалы, задействованные в обеспечении базовых компонентов общественной безопасности, непосредственно контактирующие с контингентом, дают критические формулировки нынешнего положения сотрудников правоохранительных структур:

- *«Да полная неразбериха сейчас»* (майор, 32 г.);
- *«Все как было, наверно даже хуже стало»* (подполк., 47 л).

Информанты, осуществляющие свою профессиональную деятельность на должностях, не предусматривающих «выход в поле», являющиеся руководителями разного уровня, также фиксируют негативные тенденции развития представляемого ими ведомства, предпринимая попытки интерпретации сложившихся условий:

- *«Это сложный период для системы, для нас сотрудников»* (майор, 30 л.);
- *«Многое меняется, но при этом не продумано то, как это грамотнее сделать и к чему это приведет в итоге»* (подполк., 32 г.).

Обобщая субъективные оценки полицейских, мы полагаем очевидным, что общим для обеих групп исследуемых является неудовлетворенность сложившейся в органах охраны правопорядка ситуацией, наблюдаемой в контексте реформы. Состояние аномии, характеризующее переход от старых правил к новым,

продуцирует высокую степень служебной напряженности. Наблюдая трансформации представляемого ведомства, правоохранители вынуждены работать в новых, непривычных обстоятельствах, пересматривая правила профессионального поведения и используемые методы, что искажает восприятие идеи реформы. В целях формирования условий, необходимых для модернизации системы МВД, властные институты предприняли меры по легитимации реформаторской деятельности, применительно к органам внутренних дел. Практическим выражением принципов легитимации можно считать избранные методы подачи информации о сути реформы, ее мероприятиях, результатах.

Сотрудники, прошедшие через период перехода от милиции к полиции, отмечают исключительно формальный подход к организации ознакомления личного состава с информацией о реформе и принимаемых в ее рамках решениях:

- *«Сказали учить новый Закон «О Полиции» и все»* (кап., 28 л.);
- *«Никаких особенных разъяснений нам не давали»* (мл. лейт., 23 г.).

Сотрудники, испытывающие потребность в дополнительной информации, вынуждены самостоятельно отыскивать ответы на интересующие их вопросы в интернете и средствах массовой информации:

- *«На сайтах разных смотрел, что пишут, что говорят, что обещают»* (майор, 31 г.);
- *«Меня больше всего интересовал вопрос о социальных гарантиях, так как в это время я готовилась к выходу на пенсию... в журналах наших так подробно не писали об этом, благодаря информации в интернете разобралась сама»* (подполк., 49 л.).

Информирование сотрудников о предстоящих изменениях, пояснения процессуальных тонкостей и освещение конкретных мероприятий реформы могли бы упростить процесс принятия новых норм членами профессиональной страты. Кроме того, данные меры способны повысить мотивацию профессионалов для активного и осознанного участия в трансформации родного ведомства, что так необходимо для эффективной модернизации, способной вывести на новый уровень качества деятельность по защите правопорядка.

Перейдём теперь от рефлексии представителей самого правоохранительного ведомства к мнению наших граждан. Согласно результатам исследования, проведенного ФОМ в 2013 г. по заказу МВД России, большинство респондентов (54%) не почувствовали каких-либо перемен по месту их проживания в работе полиции в последние год-два (в период проведения реформы МВД). Исследователи «Левада-Центра», изучавшие схожую проблематику, отмечают, что 65% российских граждан не заметили перемен в работе полиции в России в последние два года [2, с. 2]. Эти данные показывают сближение оценок населения с оценками представителей ведомства – нам удалось выяснить мнение сотрудников, ежедневно исполняющих служебный долг, как реализовывались новые нормы, закрепляемые в нормативных документах на практике.

Правоохранители не выработали особых механизмов внедрения новых правил в повседневные практики, в связи с отсутствием такой необходимости:

- *«На разводе могут сказать»* (лейт., 24 г.);
- *«Чего-то сверх нового нам не предписали, все больше на бумаге поменялось»* (майор, 29 л.).

Информанты, повседневные профессиональные практики которых не связаны с взаимодействием с населением и предполагают ведение документации, составление отчетов и аналитический анализ данных, в большей степени ощутили появление новых требований:

- *«Все изложено в инструкции, либо в самом приказе»* (майор, 30 л.).

Однако выявлены прецеденты, когда решения на местах отличались от передаваемых установок центра:

- *«Все эти изменения нас сильно не коснулись мы как работали, так и работаем»* (кап., 33 г.).

Это свидетельствует о том, что далеко не все представители профессиональной группы блюстителей правопорядка оказались готовы перейти от привычных методов работы к новым, продолжая действовать по привычке, идя в разрез с идеями реформы.



Между тем, ключевыми факторами социальной потребности проведения реформы являлись низкий уровень эффективности деятельности и неудовлетворенность со стороны населения системой МВД. Растянувшаяся на несколько лет реформа должна была изменить ситуацию. Однако по данным социологических опросов даже после вступления в силу нового закона «О Полиции» в работе правоохранительных органов ничего не изменилось, и так считает 61% опрошенных [3, с. 7]. И сами сотрудники правоохранительных структур дают неоднозначные оценки целесообразности и необходимости, эффективности и своевременности реформы. С одной стороны, к концу 2009 был явно ощутим системный кризис правоохранительного ведомства, выразившийся в негативности образа милиционера, недоверии граждан, громких служебных расследованиях, что формировало потребность пересмотра принципов функционирования силовиков. С другой стороны, сами сотрудники считают, что действия, предпринятые в ходе реформы, не решают имеющиеся проблемы и поэтому они актуальны и для пореформенной полиции:

– *«Потребность в изменениях была, она и сейчас есть, но нужно решать конкретные проблемы, продумывать действия, а не название менять»* (кап., 30 л.);

– *«Эта реформа была для народа, но не сотрудников»* (подполк., 47 л.);

– *«Задачи, которые ставили перед реформой правильные, но только и половина так и не достигнуты»* (полк., 49 л.).

В оценках эффективности реформы, мнения, предоставленные сотрудниками полиции и общественное мнение схожи, что дает основания полагать недостаточной степень эффективности внедрения инноваций в деятельность правоохранительных структур. Результаты эффективности реформирования системы охраны правопорядка регулярно измеряются общественными фондами и социологическими центрами по множеству критериев. Но в рамках нашего исследования приоритетным для рассмотрения индикатором является личный опыт сотрудников. Представления гражданского населения о переменах в полиции строятся, конечно, не только на основе газетных и теленовостей, рассказов знакомых,

но личного, хотя порой и редкого ситуативного опыта взаимодействия. Профессиналы же могут оценить изнутри, влияние нововведений на их каждодневную работу, как правило, они критически ориентированы:

– *«Каждый второй считает своим долгом записать на видео, то как сотрудник общается с водителем, многие специально провоцируют сотрудников, чтобы проверить и выложить в интернет потом»* (кап., 33 г.);

– *«Работать стало сложнее намного, теперь с нас спрашивают в два раза больше»* (майор, 32);

– *«Уменьшился штат по городу, там где должно работать четыре человека работают три-два, поэтому раскидывают среди тех кто есть, и мы, вот, уже два месяца без выходных работаем»* (лейт., 24 г.).

Таким образом, полицейские отмечают, что после принятия Закона «О Полиции» и переходе к новым стандартам, работать стало сложнее – повысились требования, увеличились нагрузки, повысились и внимание, и критичность со стороны населения. Вместе с повышением требований к полицейским в ходе реформы была увеличена заработная плата и коренным образом изменились система оценки и показатели эффективности деятельности сотрудников органов внутренних дел. Приказом МВД РФ от 19 января 2010 года № 25 «О вопросах оценки деятельности органов внутренних дел Российской Федерации, отдельных подразделений криминальной милиции, милиции общественной безопасности и органов предварительного расследования» была отменена так называемая «палочная система», которую критиковали эксперты и сами сотрудники при обсуждении законопроекта «О полиции» в период подготовки реформы. Пересмотр принципов оценки деятельности органов внутренних дел стал одним из самых ожидаемых элементов реформирования, на который возлагались большие надежды. Благодаря отказу от прежней системы оценки полиция начнет «работать в первую очередь на профилактику правонарушений, а не рисовать раскрываемость для галочки» [4].

Главной претензией к управлению внутренних дел являлось то, что необходимость учета показателей по сравнению с аналогичным периодом прошлого

года побуждает сотрудников фальсифицировать данные для выполнения поставленных планов. В рамках новой государственной институции «полиция» таких прецедентов быть не должно. В этих целях и был разработан новый приказ, который, к сожалению, на практике так и не реализовался. Наши информанты с большим опасением рассказывали о том, как их руководство по-прежнему использует запрещенную «палочную систему»:

– *«На втором этаже на общем собрании нам красиво рассказывают, о том, что палочной системы больше нет, мы спускаемся на первый и нам каждому дают установку кому сколько чего сегодня нужно привезти»* (сержант, 26 лет);

– *«Формально мы от нее отказались давно, по факту ничего не изменилось»* (кап., 28 лет.).

Профессионалы с большим стажем работы не представляют иной системы оценивания их труда и откровенно заявляют о том, что *«Палочная система не уйдет никуда»* (подполк., 43 г.), *«Как еще можно справедливо оценить работу постового, например?»* (мл. серж., 24 г.).

До тех пор, пока в сознании действующих сотрудников полиции сохраняются прежние, не актуальные в современных условиях подходы к профессиональной деятельности, говорить о модернизации системы бессмысленно. Ведь внедрять инновации в механизм, элементы которого продолжают работать по-старому невозможно. К тому же нельзя обойти вниманием тот факт, что предлагаемая новая система оценки эффективности, по мнению специалистов, не совершенна, и в этой связи подразделения вынуждены анализировать результаты прежними способами:

– *«Сильно ничего не поменялось»* (подполк., 34 г.);

– *«Та же самая палочная система, только в другой форме»* (майор, 52 г.).

Становится очевидным явное противоречие. Сотрудников призывают отказаться от пережитков советской милиции в виде неэффективной оценки деятельности, не создав адекватной замены. Первоочередной мерой по корректировке реформирования системы органов охраны правопорядка должна, видимо, стать

оптимизация принципов оценки деятельности структурных подразделений органов внутренних дел.

Отдельное направление процесса реформирования правоохранительных органов задает приказ МВД РФ №118 от 24.02.2012 (дополняющий приказ №1246 от 30.12.2007 г. «О повышении эффективности изучения общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации на основе использования вневедомственных источников социологической информации»), который по сути закрепляет общественное мнение как один из источников оценки деятельности. Насколько оправдано введение данной инновации и как оперировать полученными данными в вопросах оценивания деятельности полиции – спорный вопрос. Анализ и учет общественного мнения можно считать проявлением надведомственного контроля за деятельностью полиции, главной целью которого является наблюдение за тем, «в какой мере полиция выполняет свое социальное назначение, обеспечивает стабильное функционирование общества, то есть речь идет об оценке результатов работы не только с точки зрения профессиональных, но и общесоциальных интересов, аксиологических оценок» [5, с. 125]. Данная методика практиковалась и раньше, однако исключительно в теоретических целях. Использование прикладного эффекта от анализа общественного мнения относительно деятельности органов охраны правопорядка для самой системы, конечно, инновационно, но, с нашей точки зрения, пока еще не продумано в прикладном аспекте.

Сотрудники правоохранительных структур настороженно отнеслись к внедряемой инновации:

– *«Никогда население к нам хорошо относиться не будет, ну какие они отзывы могут дать»* (лейт., 32 г.);

– *«Обычно люди мало знакомы с работой нашего подразделения, вряд ли их мнение будет учитываться»* (майор, 29 л.).

И эти опасения вполне понятны, ведь представления о деятельности сотрудников правоохранительных органов у населения строятся на основании имеющегося когда-либо опыта взаимодействия, без какой-либо правовой и темпоральной

логики. Кроме того, есть мнение, что «правовое сознание россиян отличается значительной амбивалентностью» [6, с. 27], что означает доминирование в оценках граждан субъективности и ситуативности. Сотрудники предполагают, что существуют подразделения, которым подходит или не подходит такой метод оценки:

– *«Это для участковых... вот им это надо, чтобы проверять, доволен народ его работой или нет»* (кап., 34 г.).

Очевидно, что допускать оценивания работы целого отдела на основании опыта взаимодействия с представителями отдельных подразделений нельзя, ведь служба сотрудников большинства структур не происходит в публичном пространстве. Каким же образом тогда можно собрать данные, позволяющие комплексно оценить качество оказываемых населению услуг по охране правопорядка? Зачастую представление о работе полиции в конкретном районе формируется у представителей гражданского общества на основе опыта взаимодействия с сотрудниками патрульно-постовой службы, инспекторами безопасности дорожного движения и участковыми. Однако, предоставить полномочия гражданам оценивать работу этих трех подразделений, на наш взгляд, так же не совсем правомерно. Ведь специфика деятельности обозначенных специалистов предполагает применение мер административного принуждения, к чему не всегда с радостью относятся граждане. В то же время принятие Закона «О Полиции» предполагает снижение уровня репрессивной нагрузки мер государственного принуждения до минимально необходимого [7, с. 118]. Полицейские должны использовать меры силового воздействия исключительно в случае крайней необходимости.

Немаловажно, что отдельные подразделения ориентированы на выполнение специфических требований и не могут оцениваться на общем основании. Например, учет общественного мнения в отношении специалистов линейного управления транспортной полиции – не результативен:

– *«Если проводить опросы в поезде, кого будут оценивать пассажиры, того сотрудника, который сейчас на станции зашел?»* (спец лин. упр.).

Дело в том, что по ходу следования поезда на каждой из станций в состав заходят представители линейного управления того муниципального образования, на территории которого остановился поезд. И предлагать пассажирам оценить работу транспортной полиции по окончании поездки означает нарушить логику исследования, потому что гражданин будет оценивать других сотрудников. Данные, собранные на территории вокзала, относящегося к конкретному линейному управлению, также не могут быть валидными, в виду того, что пассажиры, которым будет предлагаться оценить работу полиции, могут оказаться жителями других городов и давать оценки, основываясь на опыте общения с полицией в их родном городе. Выявленные методологические барьеры изучения общественного мнения ставят под сомнение возможность использования оценок граждан относительно эффективности деятельности органов внутренних дел в том виде, котором они используются в настоящий период.

Важны, как никогда, вопросы взаимного доверия. Согласно статье 9 Закона «О Полиции» органы охраны правопорядка «при осуществлении своей деятельности должны стремиться обеспечивать общественное доверие к себе и поддержку граждан» [8]. Доверительные отношения органов внутренних дел и населения должны стать залогом эффективного взаимодействия, положенного в основу обеспечения принципов гражданского общества. В современных условиях, характеризующихся усилением социальной дифференциации общества «усиливается отчуждённость населения от государства» [9, с. 98]. Органы власти должны аккумулировать собственные ресурсы, дабы нивелировать нарастающий разрыв. В этих целях создаются общественные советы, призванные вовлечь население в решение вопросов государственного управления. Министерство внутренних дел в период реформаций одним из первостепенных приоритетов определило достижение доверия со стороны населения, которое очень важно для эффективной деятельности сотрудников:

– *«Доверие лежит в основе нашей работы с гражданами»* (мл. лейт., 24 г.).

Сами сотрудники отмечают, что за период проведения реформы степень доверия граждан по их субъективным наблюдениям возросла, это нашло выражение в установлении взаимодействия с представителями населения:

- *«Люди готовы помогать нам»* (подполк., 34 г.);
- *«Больше идут на контакт с сотрудником, чем раньше»* (кап., 34 г.).

Благодаря данным регулярных опросов, производимых «Левада-центром» и фондом «Общественный вердикт» зафиксирован резкий рост доверия к полиции после «второго витка» реформы МВД: если в 2012 году полиции доверяли 24% опрошенных, то в 2014 году таких стало 41% [10]. Во многом данная положительная динамика связана с эффективной информационной работой ведомственных специалистов с населением. В период реформы большое внимание уделялось необходимости создания положительного имиджа сотрудника полиции. Исследование Дубняковой А.И. доказало, что образ «идеального» полицейского в представлении граждан в целом совпадает с факторной структурой профессионально важных качеств у действующих сотрудников полиции [11, с. 21]. Проведение масштабной аттестации на первом этапе реформы позволило отсеять большое количество несоответствующих занимаемой должности правоохранителей. Информанты с ужасом вспоминают организацию данного процесса:

- *«Нас держали в закрытом зале с шести утра до десяти вечера, жара неимоверная, мы в форме, мечтали только о том, чтоб скорее все закончилось»* (майор, 30 л.).

Однако, несмотря на нарочитую официальность аттестационных мероприятий, они носили лишь формальный характер:

- *«Заранее было известно кого точно уберут»* (майор, 31 г.).

Таким образом, становится понятно, что одно из ключевых мероприятий реформы, призванное очистить ряды сотрудников органов внутренних дел от недостойных представителей, являлось некой неадекватной сублимацией. От службы отстраняли лиц, имеющих должностные взыскания за последний период, привлечение к административной ответственности и другие нарушения.

Однако это не коснулось руководства, данные меры распространялись лишь на сотрудников, занимающих не столь статусные должности:

– *«Им в любом случае нужно было кого-то убирать, и убирали неугодных, тех, кто спорит с руководством, кто не всегда готов слепо исполнять приказ начальства»* (подполк., 47 л.).

Получается, что подготовка штата к вступлению в новый этап функционирования ведомства заключалась в исключении сотрудников, с которыми сложно работать руководству. Вместо того, чтобы произвести реальную качественную фильтрацию сотрудников по признаку соответствия квалификационным требованиям, управления внутренних дел затратили огромное количество усилий и средств на помпезное оформление неэффективной аттестации. Подобный подход лишь усугубляет степень недоверия граждан. Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов обращают внимание на то, что в российском обществе низок уровень институционального доверия [12, с. 14]. Доверие к полицейским как представителям отдельной профессии так же не находится на стабильном уровне.

Немаловажную роль в формировании образа сотрудника органов охраны правопорядка играют средства массовой информации. В погоне за скандальными фактами они систематически производят негативизацию имиджа полиции, тогда как в условиях реформы принципиально важно создание положительного образа полицейского. Предлагают даже данную меру в качестве основной в оптимизации процесса реформирования органов внутренних дел [13, с. 60]. Ведь для установления партнерских отношений между полицией и обществом, о которых необходимо позаботиться в условиях гражданского общества необходимо не только доверительное и уважительное отношение граждан к стражам закона. Создание общественных советов, народных дружин свидетельствуют о том, что современное российское общество готово к партнерству с правоохранителями. Но для успешного становления подобных практик главное – это обеспечить свободу равнозначного в таком взаимодействии и не допустить, чтобы оно стало «формальными и носило декларативный характер» [14, с. 71].



Доверие граждан к сотрудникам полиции и полиции как государственного института формируется из нескольких компонентов. К их числу можно отнести добросовестное выполнение обязанностей, бескорыстие, профессионализм, гуманность. Тотальное использование силовых методов воздействия в отношении подозреваемых, присущее прежней форме организации правоохранительных органов, должно остаться в прошлом. Полицейские, являвшиеся в прошлом субъектами служебного произвола и насилия, о котором так часто пишут средства массовой информации, объективно оценили происходящие изменения:

– *«Я помню свой первый день на работе, тогда напарник на моих глазах во время допроса всадил нож негодяю в ногу, вот тогда мы так работали, сейчас нет такого совсем»* (ст. лейт., 32 г.);

– *«Очень грамотные стали все, его трогать себя дорожке выйдет, сегодня я его ударю, он следом побежит в прокуратуру»* (лейт., 24 г.).

С вступлением в силу нового закона полицейские отмечают более жесткие рамки, в которые они поставлены, и это положительно сказывается на служебной дисциплине и эффективности их деятельности:

– *«Сейчас я даже не могу пьяным ездить»* (кап., 33 г.);

– *«У нас все растонированные ездят, ни одной машины катанной у отдела не увидишь»* (серж., 26 л.).

Если раньше неформальные связи и знакомства позволяли использовать служебное положение для безнаказанного нарушения законов, то сейчас механизм контроля за действиями сотрудников заметно усилен, и это является признаком эффективности производимой модернизации.

Реформирование системы органов государственной власти осуществляющих правоохранительную функцию, растянувшееся на несколько лет, невозможно оценить как успешное или неудачное, сложно измерить уровень эффективности изменений. Исследователи могут оценивать общественное мнение относительно внедряемых новшеств, изучать оценки сотрудников на предмет глубины перемен внутри системы, учитывать высказывания экспертов, но пытаться

сформулировать однозначное заключение о результатах модернизации неправомерно. Выявление и анализ мнений относительно реформы МВД у действующих и бывших сотрудников позволяет заглянуть внутрь тотального института, приоткрыть ведомственный занавес, который скрывает не всегда законные методы работы, формальное исполнение некоторых предписаний реформы и сохранение прежних правил в контексте принятия нового законодательства. Но главным выводом, сделанным благодаря анализу оценок реформы с позиций профессионалов, включенных в систему, является заключение о наличии и ощутимости перемен в работе правоохранительных органов. Установление доверительных отношений с населением, снижение уровня насилия в полиции, нивелирование противоправных практик среди служащих, повышение эффективности деятельности сотрудников: всё это результат двухступенчатой реформы, которая меняла курс, вместе с сменой высшего руководящего лица ведомства. Дальнейшее развитие органов охраны правопорядка во многом связано и с реформированием других правоохранительных структур – Следственный комитет Российской Федерации (СК России), прокуратура, Федеральная служба безопасности Российской Федерации (ФСБ России), Федеральная миграционная служба (ФМС России), Федеральная служба Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков (ФСКН России).

### ***Список литературы***

1. Ярская-Смирнова Е.Р. Идеология профессионализма и социальное государство / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В Романов // Антропология профессий или посторонним вход запрещен. – М.: Вариант, ЦСПГИ, 2011. – С. 64– 81.
2. Результаты исследования общественного мнения об уровне безопасности личности и деятельности органов внутренних дел Российской Федерации // Профессional. – 2014. – №1. – С. 2–18.
3. Зуева О.В. Общественное мнение о деятельности полиции: практика исследования // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2014. – №1. – С. 52–58.

4. Милов В. Перестройка МВД: от милицейского произвола – к профессиональной полиции / В. Милов, И. Яшин // Официальный сайт объединённого демократического движения «Солидарность» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusolidarnost.ru/perestroika-mvd-ot-militseiskogo-proizvola-k-professionalnoi-politsii#0> (дата обращения: 12.11.2014).
5. Сухинин А.В. Общественная критика полиции как форма социального контроля // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 5. Юриспруденция. – 2014. – №2 (23). – С. 123–129.
6. Андреев А.Л. Правовой менталитет и отношение к милиции в Российском обществе: социокультурные аспекты // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2004. – № 4(72). – С. 26– 37.
7. Макарейко Н.В. Федеральный Закон «О Полиции» как источник административного принуждения // Вестник Нижегородской Академии МВД России. Юридическая наука и практика. – 2013. – №21. – С. 118–122.
8. Федеральный Закон «О Полиции». М.: Эксмо. – 2011. – С. 128.
9. Плотников А.А. Общественный контроль в современной России: правовые и организационные проблемы // Вестник Северного (Арктического) федерального университета. – 2013. – №3. – С.97–103.
10. Почему в России полюбили полицию // Аналитический центр Юрия Левады [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.levada.ru/07-11-2014/pochemu-v-rossii-polyubili-politsiyu> (дата обращения: 16.01. 2015).
11. Дубнякова А.И. Образ сотрудника полиции в сознании граждан // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2013. – №4 (55). – С. 19– 21.
12. Ярская-Смирнова Е.Р. Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности / Е.Р. Ярская-Смирнова, П.В. Романов // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. – М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012. – С. 7–28.
13. Кичирек Е.В. Реформа полиции в России: проблемы и перспективы // Власть. – 2014. – №7. – С. 59– 63.

14. Ханин С.В. Организационно-правовые основы партнерских отношений между полицией и обществом в условиях демократических преобразований в РФ // Вестник Нижегородской академии МВД России. – 2014. – №1. – С. 69– 73.