

УДК 159.9:331.101.3:351.74

Психологические составляющие трансформационных процессов в полицейских структурах

Швец Д.В.

Харьковский национальный университет внутренних дел (Украина)

Реформа полиции – одна из самых важных и сложных задач социальных преобразований в любых условиях. Но особенно сложным является реформирование полиции в посткризисных ситуациях, когда осуществление реформы включает в себя гораздо больше, чем просто «техническое решение» или внешние изменения в деятельности полицейских институтов.

Цель работы – сравнительный анализ трансформационных процессов полицейских систем в различных странах и определение психологической сущности реформирования.

Материал и методы. Материалом исследования послужили доктрины и взгляды современных зарубежных исследователей на модели и направления совершенствования полицейских институтов; статистические данные, характеризующие результаты проведенных реформ. В качестве базовых методов исследования использованы сравнительный анализ, систематизация и обобщение данных, представленных в научной литературе.

Результаты и их обсуждение. Несмотря на то, что полицейские структуры за рубежом имеют существенные отличия от соответствующих им отечественных и функционируют в других реалиях, существуют объективные предпосылки для конструктивного осмысления и творческого применения их опыта в нашей стране. Значительные временные и содержательные изменения в этапах профессионализации, в регламентах профессиональной деятельности, постоянные трансформации и неустойчивость законодательной базы требуют от представителей полицейской профессии всех уровней высокой готовности и способности осуществлять профессиональную деятельность в условиях перемен, что актуализирует проблему психологического сопровождения реформ.

Заключение. Анализ полицейских реформ за рубежом показывает, что реформы могут быть успешными, если проводимые организационные изменения имеют для сотрудников положительный психологический смысл, который обеспечивается соответствующими программами, направленными на формирование чувства психологической защищенности и чувства психологической сопричастности этим изменениям.

Ключевые слова: трансформационные процессы, профессиональная идентичность, институциональные изменения, психологическая безопасность, адаптация, психологическая вовлеченность в изменения.

Psychological Components of Transformation Processes in the Police Structures

Shvets D.V.

Kharkov National University of Internal Affairs (Ukraine)

The reform of law enforcement agencies is one of the most important and difficult tasks of social transformation in all conditions. But it is especially difficult to provide the reform in post-crisis situations, when the reform involves much more than just a "technical solution" or external changes in the activities of the police institutions.

The purpose of this work is a comparative analysis of the transformation processes of police systems in different countries and the detection of the psychological essence of reform.

Material and methods. The research is based on the theories and views of modern foreign authors on the models and areas for police institutions' improvement; on statistical data, which characterize the results of the reforms. As the basic research methods the comparative analysis, systematization and compilation of the research data presented in the scientific literature were used.

Findings and their discussion. Despite the fact that police forces abroad have significant differences from their respective domestic ones and function in other realities, there are objective preconditions for constructive reflection and creative application of their experience in our country. Significant temporal and substantial changes in the stages of professionalization, in regulation norms of professional activities, ongoing transformation and the instability of the legislative base demand the high willingness and ability to carry out professional activities in the conditions of change from all the representatives of the police profession, and that actualizes the problem of psychological support of reforms.

Conclusion. The analysis of police reforms abroad shows that the reforms have a chance of success if the organizational changes have a positive psychological meaning for employees, which is provided by the relevant programs aimed at developing a sense of psychological safety and psychological involvement in these changes.

Key words: transformation processes, professional identity, institutional change, psychological safety, adaptation, psychological involvement in the change.

Как отмечают зарубежные исследователи инновационных процессов в полицейских органах S. Darroch. и L. Mazerolle [1], запросы современного общества к функционированию полицейских органов требуют от представителей полицейской профессии всех уровней высокой готовности к изменениям, но такая готовность и уровень способности полицейских организаций к принятию инновационных практик практически не изучается, что делает психологическую сущность реорганизационных процессов весьма труднообъяснимой [1]. Поэтому проблема трансформационных процессов в правоохранительной отрасли в последние годы стала чрезвычайно актуальной как в работах исследователей права, так и в психологических трудах. Изучая особенности реформ правоохранительных органов в разных странах, авторы пытаются определить их специфику через призму исторических факторов [2], различий в этапах и шагах реформ [3–5] и т.д. Практически все исследователи отмечают значительные психологические сложности преобразований. Это связано с временными и содержательными изменениями в этапах профессионализации, в регламентах профессиональной деятельности, с трансформациями и неустойчивостью законодательной базы и тому подобное. В значительной степени конечный успех реформ

определяют чисто психологические факторы: способность работников преодолеть собственную инерцию и научиться трудиться в новых условиях; эффективность попыток создать «нового специалиста» с заданными моральными характеристиками и при этом не понизить уровень профессионального совершенства и т.д.

Цель работы – сравнительный анализ трансформационных процессов полицейских систем в различных странах и определение психологической сущности реформирования.

Материал и методы. Материалом исследования послужили доктрины и взгляды современных зарубежных исследователей на модели и направления совершенствования полицейских институтов; статистические данные, характеризующие результаты проведенных реформ. В качестве базовых методов исследования использованы сравнительный анализ, систематизация и обобщение исследовательских данных, представленных в научной литературе. В статье рассмотрен современный опыт совершенствования полицейских органов в различных государствах. Особое внимание уделено рассмотрению реформ в структуре полиции в посткризисных ситуациях.

Результаты и их обсуждение. Так как целью нашей работы стал правовой и психологический анализ становления и трансформаций полицейских систем в различных странах, а также выделе-

ние психологических проблем реформирования, то для реализации указанной цели мы в ходе исследования решили несколько задач, а именно: проанализировали исторические условия возникновения и совершенствования полицейских органов в различных государствах; изучили психологические проблемы проведенных реформ и определили основные направления психологического сопровождения процессов становления новой правоохранительной системы Украины.

Поскольку силы охраны правопорядка являются одним из древнейших и неотъемлемых атрибутов любого государства, процессы реформирования полицейских органов всегда сопровождают социальные и политические трансформации, которые разворачиваются в разных странах. Таким образом, можно говорить о достаточно широком историческом опыте реформирования полиции и национальной специфике этих процессов.

Современная зарубежная теория и практика полицейской деятельности широко ориентирована на национально-исторические традиции, воплощенные в конкретных правовых актах. Об этом свидетельствует, в частности, и практика сохранения исторических названий полицейских органов ряда стран: Скотланд-Ярд в Великобритании, институт шерифа в США, Королевская конная полиция в Канаде.

Одной из самых первых серьезных попыток полицейских реформ можно также считать реформу, проведенную в штате Нью-Йорк. Кадровую чистку нью-йоркской полиции провели еще в 1884-м, когда выяснилось, что два десятка владельцев публичных домов и казино платили сотне офицеров за то, что те закрывали глаза на нелегальный бизнес. Однако в середине прошлого века полиция в США снова оказалась в критическом состоянии. Уровень доверия к полиции не превышал 20%. В 1970 году была создана комиссия Конгресса по расследованию полицейской коррупции в Нью-Йорке (комиссия Кнапп), которая вскрыла факты коррупции, торговли должностями, сращивания полицейских подразделений с бандами. Комиссия направила в Минюст и Генпрокуратуру США рекомендации, которые легли в основу общенациональной реформы. Идеологом реформы стал федеральный судья Уитмен Кнапп. Во-первых, органы полиции были децентрализованы по территориальному признаку. Полномочия были четко распределены между федеральным уровнем, уровнем полиции штата и муниципальными подразделениями. Эти уровни не зависят друг от друга. Это не только повышает эффективность расследований, но и препятствует формированию единых коррупционных вертикалей в правоохранительных органах. Федеральный уровень – ФБР, управления по борьбе с нарко-

торговлей и тому подобное – расследует только крупные федеральные преступления. Главная нагрузка по поддержанию правопорядка приходится на полицию штатов и городов.

Во-вторых, была законодательно закреплена ответственность руководства за действия подчиненных. В каждом полицейском департаменте созданы отделы внутреннего контроля, в которых постоянно идет ротация кадров – чтобы сотрудники не успевали обрастать связями. Кроме того, в каждом отделении полиции появился тайный информатор, который докладывает обо всех нарушениях. Полицейское руководство обязано регулярно делать доклады по наиболее «взяточным» направлениям работы.

В-третьих, к работе полиции было привлечено население. Параллельно с официальными полицейскими улицы патрулируют подразделения добровольной полиции. Они имеют униформу и патрульный автомобиль. Считается, что это стирает психологический барьер между полицией и гражданами. Только в Нью-Йорке на 40 тыс. полицейских приходится более 4 тыс. добровольных волонтеров-полицейских.

В-четвертых, был ужесточен профессиональный отбор. Чтобы стать полицейским, надо соответствовать определенным требованиям – в том числе, иметь кристально чистую биографию и закончить полицейскую академию. Чтобы подняться в должности до детектива, нужно проработать патрульным не менее трех лет, зарекомендовать себя на службе, сдать сложные квалификационные экзамены.

В-пятых, никакие достижения не позволяют кадровому полицейскому в США возглавить органы полиции большого города или штата – на эти позиции исполнительные органы городов назначают исключительно штатских.

В-шестых, созданы гражданские контролирующие органы, деятельность которых финансируется из местных бюджетов. Они рассматривают жалобы граждан на полицейских. Гражданские активисты вправе проводить собственные расследования, отчеты отправляются начальнику полиции, который принимает решение о наказании подчиненных. В Нью-Йорке появился специальный номер 311, позвонив на который можно оставить информацию о нарушениях со стороны полицейских. Оценка работы полиции основывается на мнении граждан, для этого Институт Гэллага регулярно проводит опросы населения об эффективности деятельности полицейских.

В-седьмых, все нововведения были дополнены повышением зарплат полицейских. Сейчас зарплата рядового сотрудника в зависимости от штата составляет от 40 до 90 тыс. долларов в год (уровень патрульных). Детективы и начальники департамен-

тов, с учетом премиальных и сверхурочных, зарабатывают до 200 тыс. долларов в год. Кроме того, они имеют медицинскую страховку, ипотечные льготы и высокую пенсию после 20 лет службы – 50% от заработка, после 30 лет – в размере 75% от заработка. В 2014 году полицейским, по данным общенациональных опросов, доверяло 73% жителей США, а должность полицейского уже много лет традиционно входит в перечень 10-ти наиболее престижных профессий. Кроме того, полиция США известна не только высокой эффективностью, но и одним из самых низких в мире уровней коррупции.

В отличие от США, в Великобритании поэтапная реформа полиции была проведена совсем недавно – в 2002–2014 гг. Среди наиболее важных направлений этой реформы можно выделить: существенное увеличение финансирования органов полиции; поэтапное (до 2014 года) сокращение численности сотрудников полиции; увеличение общей «полицейской эффективности» примерно на 5% путем упрощения определенных процедур и действий (патрулирование отдельными патрульными, а не парами в городских центрах; использование патрульными одной переменной машины, а не нескольких и тому подобное); минимизация случаев привлечения сотрудников полиции к сверхурочной работе [3; 6]. Британских полицейских считают одними из лучших в мире.

В Японии, как и в США и Великобритании, широко действуют добровольные общественные формирования – ассоциации предупреждения краж в многоквартирных домах, предотвращения разбойных нападений на финансовые учреждения, реабилитационной помощи правонарушителям. Каждый трехсотый житель Японии является членом любой из подобных ассоциаций содействия правопорядку. В 1981 году в Японии был принят Этический кодекс полицейского, выдержанный в духе самурайского кодекса чести Бушидо. Японская полицейская система, даже будучи централизованной, уже несколько десятилетий сохраняет эффективность. Процент раскрытия убийств (96–97%) в Японии является самым высоким в мире.

Проблеме трансформаций полицейских систем в соответствии с изменившимися и возросшими требованиями общества к функционированию правоохранительных органов посвящено немало исследований зарубежных авторов. В том числе буквально в последние годы (2015–2016 гг.). Это говорит как о насущности данной проблемы, так и о необходимости ее серьезного научного осмысления в контексте отечественных реформ.

Так, в 2015 году Р.С. Kratcoski, М. Edelbacher в большом исследовании, посвященном взаимодействию полиции, ученых, специалистов и общественных организаций, подчеркивали, что как

полицейская практика, так и полицейское образование в настоящее время должны основываться на тесном сотрудничестве между профессионалами и исследователями, что позволит создать комплексные программы для оценки и анализа практических, теоретических и психологических проблем и разработки средств для их преодоления [5].

Как отмечает шведский исследователь В. Furuhausen [7], в течение последних десяти-пятнадцати лет необходимость реформирования полиции была также предметом официальной дискуссии в Швеции, и в 2015 году были проведены реформы. Содержанием дискуссии, результатом которой стал концепт новой полиции, было обсуждение предложений, направленных на формирование репрезентативности полицейских структур для населения, а также на содействие социальной и интеллектуальной компетентности полицейских, которые рассматривались в качестве средств для изменения установок и поведения сотрудников полиции, а также для повышения легитимности их действий. Социальная компетентность сотрудника полиции обуславливает способность понимать людей, умение общаться с ними, владение навыками относительно того, как справиться с различными социальными ситуациями. Интеллектуальная компетентность сотрудника полиции предполагает способность к анализу профессиональных проблем и рефлексии соответствующих ситуаций, а также умение решать их самостоятельно [7]. Это может быть достигнуто путем сближения полицейской практики и академических исследований, в том числе психологических, о чем свидетельствуют не только увеличение веса поведенческих и психологических дисциплин в практике подготовки полицейских, но и содействие научно-исследовательской работе в области полицейской науки в контексте вышеназванной реформы.

N. Caveney в исследовании организационной культуры полиции в условиях радикальных изменений (2015) пришел к выводу, что в контексте реформирования особое значение получает придание организационным изменениям положительного психологического смысла для сотрудников, что обеспечивается соответствующими программами, направленными на формирование чувства психологической безопасности, психологической доступности средств адаптации и психологической вовлеченности в эти изменения [8].

Успешному становлению новой национальной полиции в Украине немало могут способствовать, во-первых, учет опыта подобных реформ в других странах (причем анализа требуют как успешные примеры, так и причины неудачных преобразований), а во-вторых, принимая во внимание особое общественное значение и влияние

указанных реформ на общее социальное положение в стране, детальная разработка и внедрение программ психологического обеспечения указанных трансформаций на государственном уровне.

Поучителен пример Чехии. В конце 1980-х, когда тогдашняя Чехословакия находилась в состоянии полураспада, полицейский вопрос стоял крайне остро. Чехия пошла по пути децентрализации и деполитизации полиции, была проведена демилитаризация Министерства внутренних дел. Центральный аппарат МВД в Чехии занимается аналитической экспертной работой, законодательным обеспечением, распределением финансов, вопросами гражданства, миграции, профилактикой преступности и отвечает за управление и мониторинг криминогенной ситуации в стране. Все чиновники – гражданские лица. Деятельность полиции является полностью обособленной от деятельности профильного министерства [3].

В Чехии были ликвидированы внутренние войска, войска быстрого реагирования, пограничная охрана. Вместо них был создан совместный Федеральный корпус полиции. 20% бывших сотрудников МВД сменили молодые специалисты, которые прошли обучение в полицейских школах за рубежом. Офицерам в Чехии запрещено членство в политических партиях. Действует постоянная ротация кадров – полицейские не задерживаются на одном месте службы. Зарплаты были увеличены. Сейчас средняя зарплата Федерального полицейского корпуса в Чехии составляет около 1000 евро. Уровень доверия населения к полиции составляет 58%.

В Польше реформа проводилась в начале 1990-х – в период шоковой терапии, когда экономическое положение страны было очень тяжелым. Правительство Польши стремилось выполнить запрос общества на квалифицированную полицию. Состав полиции в течение пяти лет после реформы, с 1990 по 1995 год, обновился на 60%. Сегодня польская полиция – это почти 100% новых сотрудников. Треть полицейских имеет высшее образование. Около 25% полицейских – это молодые люди в возрасте до 30 лет, 47% – 31–40 лет, 22,5% – от 41 до 50 лет.

Кроме того, в Польше реформирована система обучения полицейских: введен принцип профессиональной дидактики. Перед будущими полицейскими ставят задачи, которые им предстоит выполнять на практике. С полицейскими работают психологи и этики, чтобы научить профессионально и уважительно работать с людьми. Базовое обучение рядовых сотрудников длится 6,5 месяцев. Для карьерного повышения кадровый полицейский обязан иметь в послужном списке минимум три года работы на улице. В Польской полиции также создана «полиция в полиции»,

которая подчиняется непосредственно главе ведомства и занимается раскрытием преступлений среди полицейских. Усилен общественный контроль: правозащитники могут в любой момент прийти в полицейский участок и проверить, в каком состоянии находятся камеры предварительного задержания, как там обращаются с людьми. Зарплата старшего офицера полиции – 3500 евро, коменданта воеводства – 2000 евро, участкового – 700 евро, патрульного – 500 евро [3].

Осуществляется постоянная оценка работы подразделений полиции. Службу профилактики преступлений оценивают по эффективности работы участковых, показателям задержаний по горячим следам или на месте преступления (в Варшаве последний показатель составляет 30%), скорости реагирования. Уголовную службу оценивают иначе: главная комендатура разрабатывает общие принципы и показатели на год, далее комендатуры воеводств готовят их более детально уже для районных отделов. Оценивается эффективность работы оперативников, качество сбора доказательств, число найденных из тех, кто объявлен в розыск. В 2014 году уровень доверия к полиции в Польше составлял 70%. Выше полиции в этом рейтинге были только польская армия – 73% и общественное телевидение – 85%. Парламенту, правительству и церкви поляки доверяют меньше, чем полиции.

На постсоветском пространстве наиболее успешным принято считать реформирование правоохранительной системы в Грузии, которая занимала одно из первых мест в мире по уровню коррупции в органах власти. Тотальным взяточничеством была поражена вся система внутренних дел. В 2004 году были отправлены в отставку руководители всех силовых структур Грузии. Из органов МВД уволены 15 тыс. полицейских – это весь состав грузинской ГАИ. Три месяца страна жила без автоинспекции – ее новый штат был набран с нуля, на жесткой конкурсной основе, из 2500 претендентов было отобрано только 650. Были минимизированы контакты патрульной полиции с водителями. В МВД создана внутренняя генеральная инспекция, которая расследует факты коррупции. Зарплату полицейского увеличили в десять раз (в среднем – \$ 700, зарплата следователя гораздо выше – около \$ 2000. При средней зарплате в стране около \$ 200). Дополнительный бонус – премии и медицинская страховка. С учетом высокого уровня безработицы в Грузии служба в полиции стала престижным занятием. Конкурс в полицейской академии – 50 человек на место. Кроме того, создана специальная «служба провокаторов», сотрудники которой предлагают полиции взятки. По данным опросов, в 2014 году полиции доверяли 87% жителей Грузии.

Для Украины опыт Грузии, Польши, Чехии и Японии в реформировании правоохранительных систем приобретает особое значение. Ведь эти страны провели реформирование своих правоохранительных органов в периоды глубоких социальных потрясений и трансформаций. Анализируя проведенные за рубежом усовершенствования полицейской отрасли, можно выделить общие черты: демилитаризация, люстрация, разделение полномочий на центральном и муниципальном уровнях и т.д.

В. Дж. О'Нейл в 2005 году, изучая социальную ситуацию в постконфликтных странах, отмечал, что реформа полиции является одной из наиболее важных и сложных задач в любых условиях. С точки зрения автора, которая основывается на опыте соответствующих институтов ООН, особенно сложным является реформирование полиции в посткризисных ситуациях [2]. Приступая к полицейской реформе, всем ее участникам следует понимать с самого начала, что ее осуществление представляет собой нечто гораздо большее, чем просто «техническое решение» или внешние изменения в деятельности полицейских институтов. Принимая во внимание сложность реформы, в процессе ее реализации следует учитывать не только опыт в области институциональных изменений, управления, материально-технического обеспечения, но и психологии. Важным в этом смысле является опыт в области «управления изменениями» и организационной психологии относительно создания новой системы стимулирования, новых этических принципов и организационной культуры полиции. Помимо этого, особую значимость приобретает вопрос, с помощью каких критериев, кроме падения уровня преступности, должен измеряться прогресс на пути осуществления провозглашенной реформы [2].

Подтверждение того, что миры полицейской практики и психологических исследований сближаются, в 2016 году мы находим в статье J.A. Brewster с соавторами [6], который констатирует, что в США психология полиции и общественной безопасности стала новой специальностью в области психологии. За последние 5 лет она получила признание Американской психологической ассоциации в качестве отдельной специальности и включена в качестве специального направления в Американский совет по профессиональной психологии. Авторы подчеркивают необходимость подготовки кадров по новой специальности с акцентом на основополагающие компетенции, необходимые для базовой подготовки в области психологии, и дополнительные функциональные компетенции, которые являются необходимыми для эффективной практики по означенной специальности, в частности, в четырех направлениях

работы: оценка, коррекция, сопровождение и организационный консалтинг [6].

Дж. Кампион в своей книге «Новые полицейские риски в истории современной Европы», изданной в 2015 году [4], пишет о том, что власть очень часто боится социальных изменений, ибо это предполагает поиск новых балансов в сосуществовании с обществом. И независимо от того, детерминируются эти изменения экономическими, политическими, социальными или культурными факторами, трансформации в обществе воспринимаются властью как «риски», которые должны быть формализованными и под контролем. Появление новых социальных групп, а также новых моделей поведения вызывают определенные опасения, потому что находятся в эпицентре эволюционных процессов общества. В этом контексте, считает автор, реакцию государства на данную ситуацию трансформации можно анализировать через призму полиции. Неформально или формально, пишет Дж. Кампион, системы полиции вынуждены адаптировать свои нормативно-правовые базы, их структуры и их практику так, чтобы реагировать на вызовы, новые угрозы и новые правила, с которыми они сталкиваются и имеют дело [4]. Перед «опасностью», которая иногда является достаточно высокой в общественной сфере, логика функционирования полиции, как и судебной системы, политических и государственных органов изменяется и происходит определение нового «смысла» и идентичности функционирования полиции (структурные приспособления, профессионализация, практика, новое оснащение и тому подобное) и пределов осуществления полицейских функций (репрессии, наблюдения, наводки и т.п.) против субъектов изменений.

Особую роль в процессах становления украинской полиции, когда значительное количество опытных специалистов уволено, а на их место пришло новое молодое, но малоопытное в профессии поколение, играет успешность становления их профессиональной идентичности. Интерес к проблеме формирования профессиональной идентичности специалиста в современной психологической науке неуклонно растет и приобретает особую актуальность, поскольку современные социально-экономические условия стремительно меняются, диктуют новые требования к уровню профессиональной подготовки специалистов. Система правоохранительных органов Украины, которая претерпела за последнее время ряд серьезных преобразований, предоставила психологам практически уникальную возможность наблюдать живую процессы становления таких феноменов, как профессиональное сознание, профессиональная идентичность, профессиональная компетентность у людей, значительная часть которых до не-

давнего времени не имела никакого отношения к правоохранительной системе.

Среди новых украинских полицейских – люди разных профессий. Всех их объединяет стремление бороться с коррупцией и попробовать себя в другой профессиональной деятельности. И все они находятся в процессе профессионального становления. Для большинства из них речь идет о вторичной профессионализации и, соответственно, об очень сложных процессах становления новой профессиональной идентичности. И все эти процессы требуют серьезного научного психологического осмысления, поскольку формирование профессиональной идентичности является залогом эффективной деятельности и гармоничного развития личности специалиста. Каждый человек стремится идентифицировать себя с определенной профессией, это позволяет ему избежать психологического дискомфорта и деструкций личности. Не является исключением и профессия полицейского.

Таким образом, любые преобразования в правоохранительной области представляют собой серьезные испытания психических и психологических ресурсов работников, их способности выполнять возложенные на них функции в условиях трансформационного общества. Любые реформы нуждаются во взвешенном и корректном освещении происходящих событий в массмедиа. При этом большое значение приобретает изучение зарубежного опыта функционирования полицейских структур, особенно тех стран, где полиция имеет давнюю историю и пользуется заслуженно высокой репутацией. И хотя полицейские структуры за границей имеют существенные отличия от соответствующих им отечественных и функционируют в других реалиях, представляется, что объективные предпосылки для конструктивного осмысления и творческого применения их опыта в нашей стране существуют [9; 10].

Заключение. Подытоживая вышесказанное, можно отметить, что все процессы, связанные с реформированием правоохранительной отрасли, являются не просто техническими внешними изменениями в деятельности полицейских институтов, но они несут в себе глубокий психологический смысл. Именно психологические факторы играют ведущую роль в успешности реформирования. Проведенное исследование позволило нам выделить, по меньшей мере, пять направлений необходимого психологического обеспечения поли-

цейских реформ. Это оптимизация процессов становления профессиональной идентичности новых сотрудников в ходе их профессиональной подготовки; разработка и подготовка специальных программ, направленных на мобилизацию психических и психологических ресурсов работников в отношении выполнения профессиональной деятельности в условиях трансформационного общества; информационное обеспечение реформирования; разработка психологических критериев оценки выполнения профессиональной деятельности; психологическое сопровождение и консалтинг текущей профессиональной деятельности. А изучение опыта деятельности полиции за рубежом дает возможность лучше разобраться в проблемах становления отечественной полиции и выработать более эффективные меры по ее развитию и совершенствованию.

ЛИТЕРАТУРА

1. Darroch, S. Intelligence-led policing: a comparative analysis of community context influencing innovation uptake / S. Darroch, L. Mazerolle // *Policing and Society*. – 2015. – Vol. 25, № 1. – P. 1–24.
2. O'Neill, W.G. Police Reform in Post-Conflict Societies: what we know and what we still need to know [Electronic resource] / W.G. O'Neill // NY: International Peace Academy. – 2005. – Mode of access: <https://www.ipinst.org/wp-content/uploads/publications/polreferpt.pdf>. – Date of access: 10.11.2016.
3. Пять примеров успешной реформы полиции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://news.meta.ua/ua/archive/11.07.13/cluster:31058242-Kak-izbezhat-Vradievki.-Piat-primerov-uspeshnoi-reformy-politsii>. – Дата доступа: 10.11.2016.
4. Campion, J. Policing New Risks in Modern European History / J. Campion [et al.]. – Basingstoke, Palgrave, 2015. – 128 p.
5. Kratoski, P.C. Collaborative Policing: Police, Academics, Professionals, and Communities Working Together for Education, Training, and Program Implementation / P.C. Kratoski, M. Edelbacher. – CRC Press, 2015. – 322 p.
6. Brewster, J.A. Education and training guidelines for the specialty of police and public safety psychology / J.A. Brewster // *Training and Education in Professional Psychology*. – 2016. – Vol. 10, № 3. – P. 171.
7. Furuhausen, B. The making of a social, representative and intellectual police force-Recruitment and education of police trainees in Sweden during the 20th century / B. Furuhausen // *Nordisk politiforskning*. – 2015. – Vol. 2, № 1. – P. 6–33.
8. Caveney, N. The material preconditions for engagement in the police: A case study of UK police culture and engagement in times of radical change [Electronic resource] / N. Caveney. – 2015. – Mode of access: <http://ethos.bl.uk/OrderDetails.do?uin=uk.bl.ethos.664873>. – Date of access: 10.11.2016.
9. The Insolvency (England and Wales) Rules [Electronic resource]. – 2016. – № 1024. – 444 p. – Mode of access: <http://www.legislation.gov.uk>. – Date of access: 10.11.2016.
10. Police and Fire Reform (Scotland) Act [Electronic resource]. – 2012. – Mode of access: <http://www.legislation.gov.uk/asp/2012/8/contents/enacted>. – Date of access: 10.11.2016.

Поступила в редакцию 28.11.2016 г.