

УДК 005.966:351.74(571.53)

**ФАКТОРЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
(НА ПРИМЕРЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)****Агафонова Валерия Павловна^{1,2},**
panorama_17@mail.ru**Добрынина Марина Ивановна²,**
mid16@mail.ru¹ Институт внешнеэкономических связей, экономики и права,
Россия, 191014, г. Санкт-Петербург, пр. Литейный, 42.² Бурятский государственный университет,
Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а.

Агафонова Валерия Павловна, старший преподаватель кафедры правовых дисциплин Института внешнеэкономических связей, экономики и права; аспирант кафедры политологии и социологии Бурятского государственного университета.

Добрынина Марина Ивановна, доктор социологических наук, профессор кафедры политологии и социологии Бурятского государственного университета.

Рассматриваются проблемы профессиональной карьеры сотрудников органов внутренних дел (далее ОВД), а именно факторы карьерного роста в условиях структурного реформирования отрасли. Актуальность исследования обуславливается тем, что в условиях модернизации правоохранительной системы России, начатой в 2009 г., платформа развития и функционирования карьерного процесса сотрудников ОВД пребывает в состоянии постоянных изменений, что порождает необходимость более глубокого изучения некоторых аспектов карьеры сотрудников, в частности факторов ее развития. Целью работы является определение факторов карьерного роста и их характеристика. Методы исследования: структурный анализ правовых документов, системный метод, а также социологический метод опроса в форме анкетирования и полуструктурированного интервью. Результаты. Отмечается влияние таких аспектов, как штатная и структурная реструктуризация, оптимизация бюджета, профессиональная аттестация, на возможности карьерного роста сотрудников ОВД. Неоднозначность оптимизационных мер подтверждают результаты социологических исследований (проведенных авторами в 2017 г. в Иркутской области) среди рядовых сотрудников и лиц, занимающих руководящие должности. Среди факторов карьерного роста выделены: состояние правовой платформы деятельности органов внутренних дел и правовой статус сотрудников, воздействие реформы на осуществление служебной деятельности, бытовые аспекты прохождения службы, наставничество в системе ОВД. При этом отмечается их двойственный характер: позитивный (продвижение карьеры) и негативный (содействие регрессу карьерного роста).

Ключевые слова: Органы внутренних дел, сотрудник ОВД, профессиональная карьера, карьерный рост, факторы, реформирование, наставничество.

Первоначальным этапом предлагаемого исследования явился анализ научной и правовой литературы по заданной тематике. Результаты обзора позволили констатировать факт того, что актуальность изучения различных аспектов профессиональной карьеры наблюдается не только в отечественной, но и зарубежной литературе. Многие представители зарубежной научной мысли рассматривают проблемы развития карьеры

в полиции, условия прохождения службы, а также факторы функционирования карьерного роста сотрудников и др.

Например, научные работы Christopher J. Harris посвящены изучению криминогенных аспектов прохождения службы в полиции [1, 2]. Исследование особенностей реформирования служб провели такие авторы, как Rowena Crawford, Richard Disney [3], Jan Terpstra, Nicholas R. Fufe [4], а также Justin T. Picket, Stephanie Bontrager Ryon [5]. Вопросы развития карьеры, включая факторы карьерного роста, осветили в своих трудах Ingle Sebyan Black, Christopher A. Hertig [6], Wuthichai Tebgpongsthorn [7] и др.

Постоянно изменяющиеся условия служебной деятельности в органах внутренних дел актуализировали постановку вопроса о формировании профессиональной карьеры сотрудников, о существующих проблемах их профессионального, карьерного роста в условиях оптимизации состава ОВД и модернизации государственной системы. Вместе с тем формирование профессиональной карьеры на государственной гражданской службе, включая принципы ее построения, планирования развития, как профессионального, так и должностного, остается недостаточно изученным и вызывает необходимость дальнейших исследований в этой области.

В статье использованы данные социологических исследований, проведенных авторами в 2017 г., анкетного опроса, участниками которого стали 2500 сотрудников ОВД Главного управления МВД РФ по Иркутской области, отделов полиции Иркутской обл.; экспертного опроса в форме интервью. Экспертами выступили наиболее компетентные представители ведомства (12 чел.). Принципами отбора послужили стаж работы в системе МВД не менее 10 лет и значимая занимаемая должность. Цель исследований: определить личностное отношение к проблеме профессионального роста в системе МВД.

Профессиональная карьера сотрудников ОВД зависит от многих факторов, определяющими из которых являются условия прохождения службы. Социологический энциклопедический словарь определяет фактор как потенции социальных акторов, способные вызвать те или иные социальные изменения [8, с. 462]. Ожегов С.И., например, рассматривает фактор в качестве какого-либо существенного обстоятельства [9, с. 845]. Мы полагаем, что приведенные формулировки не в полной мере отражают содержание термина «фактор». В нашем понимании фактор есть определенная движущая сила как субъективного, так и объективного характера, результатом применения которой являются социальные изменения различного рода (развитие, статика, регресс и др.). Этот термин освещает изначальные представления о процессе тех или иных необходимых изменений. В качестве факторов прохождения службы в органах внутренних дел и возможностей карьерного роста сотрудников мы выделяем:

1. Состояние правовой платформы деятельности органов внутренних дел и правовой статус сотрудников.
2. Воздействие реформы МВД РФ на осуществление служебной деятельности.
3. Бытовые аспекты прохождения службы.
4. Наставничество в системе ОВД.

Правовая платформа системы органов внутренних дел оказывает непосредственное влияние на профессиональную карьеру ее сотрудников, так как именно законодатель определяет основополагающие условия деятельности в данной сфере. Говоря о правовом фундаменте, следует выделить два основных аспекта изучения: 1) правовая основа системы ОВД, способствующая, в частности, развитию составляющих профессионального роста; 2) правовой статус сотрудников ОВД и его защита. Правовую основу составляют внешние и внутрислужебные правила, регулирующие компетенционные

рамки ОВД, цели и задачи их деятельности, функции и принципы работы, что, безусловно, влияет и на профессиональный рост. Базовыми документами явились Указ Президента РФ «О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации» [10], Федеральный закон «О полиции» [11], Федеральный закон «О службе в органах внутренних дел РФ» [12].

Модернизируя правоохранительную систему, законодатель создает определенную основу для развития профессиональной карьеры сотрудников ОВД. Поскольку система должна заботиться о социальной и правовой защите тех, кто представляет ее структурные элементы, помимо общей правовой базы деятельности правоохранительных органов, необходимо закрепление правового статуса самих сотрудников ОВД. Так, правовой статус подразумевает совокупность правил поведения, определяющих возможные пределы прав и обязанностей конкретного сотрудника ОВД. Отметим, что до 2011 г. сотрудники ОВД не обладали нынешним объемом прав, что в определенной степени негативно влияло на мотивацию профессионального роста. Для того чтобы человек задумался о повышении уровня своих знаний, квалификации, о возможности карьерного роста, он в первую очередь должен быть уверен в безопасности своей жизни, здоровья, а также психологического и психического состояния. Как отмечал М. Вебер, «идеальная бюрократия всегда рациональна, высокопрофессиональна и аполитична. Продвижение бюрократа зависит от деловых качеств и выслуги лет. У них должны быть приличная зарплата, определенные социальные гарантии, предсказуемая карьера» [13, с. 6].

На наш взгляд, уверенность в своей защищенности, как социальной, так и правовой, либо дает толчок к развитию, либо наоборот, содействует статике и регрессу. Взаимозависимость защищенности и профессионального роста определяется следующим тезисом: чем выше уровень защищенности субъекта карьеры, тем приоритетнее для него становится карьерный рост и, как следствие, повышение своего внутрислужебного статуса.

В структуре правоохранительных органов именно органы внутренних дел несут наибольшую нагрузку. Задачи, решаемые сотрудниками, чаще всего сопряжены с риском для жизни и здоровья [14, с. 22]. Соответственно, комплекс прав и их защита необходимы сотрудникам ОВД в большей степени, чем остальным гражданам, так как от них зависит безопасность всего общества.

Второе направление – воздействие реформы МВД РФ на осуществление служебной деятельности. Реформа – это всегда перспектива, раскрывающая возможности для одних и прерывающая карьерный рост для других. Соответственно, реформа МВД, обладая двойственным характером, для одних субъектов открывает возможность карьерного скачка, для других – карьерный упадок.

Когда система устойчива, карьерный рост носит постепенный и, можно сказать, очевидный характер, особенно в ОВД, так как законодатель устанавливает преобладание (в идеальном представлении) в этой системе диагональной карьеры (сочетание должности, звания, возраста и знаний), закрепляя перечень соответствующих друг другу званий и должностей, получаемых не только в зависимости от профессиональных достижений, но и от выслуги лет. Но в ситуации, созданной модернизацией, происходит сдвиг карьерных барьеров, преодолеваемых сотрудниками ОВД при осуществлении нормализованного карьерного процесса, вследствие которого образуется почва для ускоренного роста внутрислужебного статуса конкретного сотрудника ОВД.

Говоря о реформировании, следует отметить создание на базе внутренних войск МВД РФ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации. Сейчас Росгвардия представляет собой систему, в которой сконцентрированы самые

профессиональные подразделения полиции России. Возможность распоряжаться не только боевым оружием, но и легкой бронированной спецтехникой, а также воздушными силами, расширяет для сотрудников границы профессионального роста.

Итак, рассматривая реформу МВД как фактор воздействия на профессиональную карьеру сотрудников ОВД, выделим несколько основных аспектов, оказавших на нее особое влияние.

Во-первых, аттестация сотрудников. Эффективность реформирования исполнительной системы во многом зависит от кадровой политики и одной из ключевых ее составляющих является аттестация кадров [15, с. 9]. Думается, изначально аттестация предполагалась именно как фактор развития карьерного роста. Это объясняется тем, что закрепление проверки качества на уровне обязанности так или иначе стимулирует и мотивирует сотрудника к совершенствованию своих способностей, как профессиональных, так и физических, что должно привести и к росту профессиональной карьеры. Однако осуществление этого процесса не всегда может полностью совпадать с предполагаемой картиной. Это подтверждают участники экспертного опроса: *«Аттестация сотрудников проводилась в невероятной спешке, в итоге 3500 человек были аттестованы за 18 дней, что говорит о некоторой неэффективности этой аттестации. Нарушилось оптимальное соотношение руководителей и сотрудников. Но не стоит забывать о том, что все-таки улучшилось материально-техническое обеспечение, форма и заработная плата ...»* (Н., полковник, начальник штаба). Налицо искажение изначально правовой концепции законодателя, которая не смогла должным образом примениться в отдельном субъекте (в Иркутской области). Учитывая скептическое мнение социолога и юриста Г. Спенсера к законодательству: *«Закон, приложенный к столь сложному механизму, как общество, редко или даже почти никогда не производит того прямого эффекта, которого ожидали, и непременно производит косвенный эффект»* [16, с. 57], такой результат вполне естественен.

Таким образом, аттестация, создавая профессионально-конкурентную среду для развития карьеры, условно разделяет сотрудников ОВД на две группы: соответствующих требованиям и не соответствующих требованиям. Следовательно, на карьерный рост первой группы, аттестация, вероятно, повлияет благоприятным образом и выступит своеобразным толчком к профессиональному карьерному прогрессу, в отличие второй группы.

Во-вторых, отметим, что одним из основных аспектов, оказавших влияние на карьеру сотрудников ОВД, установленную Указом Президента, явилась оптимизация бюджета. Изначально это действие предполагало приведение финансирования к позиции лучшего функционирования путем выбора более рационального варианта распределения денежных средств.

В соответствии с поставленной государственной задачей оптимизация должна была явиться основополагающим фактором развития карьеры сотрудников ОВД путем повышения денежных довольствий сотрудникам.

Действительно, реформа значительно увеличила материальную составляющую, и на первоначальном этапе такой метод можно было охарактеризовать в качестве положительного влияния на субъектов карьеры. Бесспорно, размер заработной платы – один из ведущих мотиваторов профессиональной деятельности. Но, как показывают данные опроса сотрудников ОВД, с начала реформы по настоящее время не проводилось существенных повышений материальных выплат. Так считают 93 % опрошенных, оставшиеся 7 % затруднились с оценкой.

Таким образом, изначальный процесс оптимизации выступал позитивным фактором развития карьерного роста сотрудников ОВД, но на сегодняшний момент один из основных рычагов прогрессирующего профессионального роста – материальные выплаты – продолжает терять свою значимость. Данный характер ситуации подтверждают и эксперты исследования. *«Единственным стимулом остались денежные средства. Премии отменили, убрали досрочные звания, отказались от выдачи сертификатов на квартиры для сотрудников. Необходимо вернуться к былым способам мотивации, сейчас никаких мотивирующих факторов нет»* (Ш., подполковник внутренней службы, заместитель начальника отдела). *«Раньше заработная плата между руководителями и подчиненными сильно отличалась. Например, начальник получал 60 тысяч рублей, рядовой 28 тысяч, а сейчас разница заработной платы примерно в 1000 рублей. Ввели коэффициент, повышающий зарплату тем, кто работает на территории. Таким образом, получается, что начальник участковых получает меньше, чем его подчиненный участковый. Отменили верхний и нижний предел заработной платы»* (Н., полковник полиции, заместитель начальника штаба, начальник отдела). Таким образом, оптимизация, хотя и является движущей силой профессиональной карьеры сотрудников ОВД, на данный момент находится в статичном состоянии, а в некоторых моментах и в состоянии упадка. При этом о планах повышения денежных довольствий сотрудникам системы МВД говорится лишь вскользь, но тем не менее представителями высшей власти в некоторых нормативных документах упоминается о необходимости увеличения заработной платы сотрудникам в 1,04 раза [17, п. 1].

На наш взгляд, такая индексация приведет лишь к примерному выравниванию соотношения заработной платы и повышающихся цен на товары и услуги. И в большей степени такие изменения финансовой ситуации сотрудников ОВД не смогут мотивированно повлиять на их служебную деятельность и тем более профессиональную карьеру. Также не следует забывать о том, что повышение уровня материальных выплат достигается в основном путем структурной оптимизации, что доказывает опыт начального этапа реформы МВД. Соответственно, можно спрогнозировать возможное дальнейшее сокращение штата МВД России.

Так, третьим аспектом мы выделяем штатную и структурную реструктуризацию. Очевидна тесная взаимозависимость данного положения с предыдущим, поскольку бюджетная оптимизация происходит за счет сокращения штата и «переноса» обязанностей сокращенных сотрудников на оставшихся. Это увеличивает нагрузку и, как следствие, уровень ответственности конкретного сотрудника, что может по-разному влиять на его карьерный рост. Подобные изменения влекут для сотрудников системы МВД России увеличение полномочий, компетенций, а значит и объема работы, который и без того велик. *«Налицо несоответствие объема заявленных требований и социальных, материальных гарантий. В связи с сокращениями, работы у сотрудников прибавилось в разы»* (М., полковник полиции, начальник управления). Такая оптимизация может усугубить процесс «профессионального выгорания» сотрудников. Одним из основных видов профилактики и борьбы с этим негативным явлением служит создание и поддержание морально-психологического состояния сотрудников [18, с. 162], которое практически невозможно в условиях нынешней модернизации (так как нет достаточного количества штатных единиц психологов).

Как отмечает значительная часть экспертов, при наличии позитивных аспектов реформирование повлекло больше негативных черт. *«Проблема в том, что все эти законы, реформы, нововведения писались и пишутся в европейской части нашей страны, но, к сожалению, в Иркутской области они работают не всегда. У нас слишком спе-*

цифический регион» (Ш., подполковник внутренней службы, заместитель начальника отдела).

Подводя итог, отметим, что реформирование системы МВД открыло возможность и стало фактором, даже своеобразной почвой для изменений профессиональной карьеры сотрудников ОВД. Обладая двойственным характером, эти факторы могут сыграть как позитивную, так и негативную роль в направлении карьеры и внутрислужебного статуса. Именно с помощью модернизации создается скачкообразный карьерный процесс, существование которого в «спокойной», нормализованной системе, чаще всего сведено к минимуму. В уравновешенной среде профессиональная карьера сотрудника в большей степени будет носить субъективный характер, но в системе реформирования чаще преобладает объективизация карьерного процесса. Это вовсе не означает полную независимость карьеры от ее субъекта, но отражает высокую зависимость воздействия самой системы как на конкретного сотрудника, так и на преобразования его профессиональной карьеры.

Третий фактор – бытовые условия прохождения службы в ОВД. В социальной науке быт изучается в качестве непроизводственной сферы социальной жизни. Данное понятие также можно связать с однокоренным термином бытие, который рассматривается как «объективная реальность, данность существования» [8, с. 53]. Соответственно, бытовые условия деятельности в ОВД понимаются нами в качестве непосредственной среды существования сотрудников ОВД, как субъектов профессиональной карьеры. Другими словами, бытовые условия определяют реальную обстановку места работы сотрудника ОВД, обеспечение его необходимыми средствами для осуществления служебной деятельности, предоставление возможности обеденного перерыва (включая наличие точки общественного питания) и др. Оценивая условия своего труда по десятибалльной шкале, большинство сотрудников ОВД Иркутской области назвали их плохими (92 % поставили от 0 до 5 баллов), 6 % ответили, что условия труда хорошие (от 6 до 10 баллов), 2 % затруднились с ответом. При этом ни один из участников опроса не указал отметку выше семи баллов.

Данные, полученные в ходе анкетирования сотрудников ОВД подтверждаются высказываниями экспертов: *«Самая главная проблема – здания, в которых мы работаем. Советская застройка, требующая капитального ремонта, а во многих случаях вообще сноса. При этом уполномоченный по правам человека закрывает изоляторы в связи с тем, что не соблюдаются условия нахождения преступников в таких помещениях. А сотрудники ОВД работают в условиях намного хуже, чем в изоляторах. На данный момент 18 000 территориальных ОВД. В год строится 8–9 новых зданий. Конечно, для области важнее построить здание под школу или детский сад. В год система ОВД приносит доход около 2 млрд, а требует 19 млрд на то, чтобы восстановить минимальные условия работы» (Ш., подполковник внутренней службы, заместитель начальника отдела).*

«Изначальная проблема в том, что на первом этапе специалисту придется поступить именно в территориальный орган, где социально-бытовые условия не выдерживают никакой критики. Бытовая неустроенность и ненормированный рабочий день. В целом адаптация – довольно сложный процесс. Трудно свести к минимуму профессиональную деформацию, сотрудники быстро выгорают и становятся безразличными ко всему происходящему» (М., полковник полиции, заместитель начальника управления).

Условия быта воздействуют на становление и развитие карьеры сотрудников ОВД в большей степени с социально-психологической позиции, являясь при этом одним из

основных факторов профессиональной деформации [19, с. 72]. Улучшение условий рабочей среды должно усилить мотивационный потенциал сотрудника к повышению своего профессионального уровня и служебного статуса.

Четвертый – наставничество в органах внутренних дел. Изучив некоторые нормативные акты [12; 20], можно сделать вывод о том, что наставничество – это целенаправленная деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов, подразделений, учреждений системы МВД России по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей. Сегодня институт наставничества набирает свою популярность в самых различных сферах – педагогике, психологии, сельском хозяйстве, транспорте и др. Система органов государственной власти и муниципального управления тоже не осталась без внимания. В текущем году Президент РФ подписал Указ об учреждении знака отличия «За наставничество» [21], в соответствии с которым награждаются лучшие наставники молодежи из числа высококвалифицированных работников. Данный факт особенно важен для развития профессиональной карьеры сотрудников ОВД, поскольку многие эксперты отмечали необходимость развития института наставничества. *«На данный момент у сотрудников повышенная нагрузка, адаптация в таком ритме проходит не так быстро... Наставники здесь должны играть большую роль»* (В., полковник внутренней службы, заместитель начальника инспекции).

Учитывая многогранность и специфику работы в ОВД, разнообразие сфер деятельности внутри системы (присутствует как «бумажная» работа, так и работа «на местах»), требующая высокой активности за пределами рабочего места), одной из главных задач является выявление у сотрудника предрасположенностей к определенному роду деятельности. При помощи методов наблюдения, сравнения, эксперимента и др. он должен распознать, какие качества присутствуют у данного работника и в каком подразделении он сможет их эффективно применить. *«Сразу определить способности и намерения сотрудника очень и очень нелегко. Первые полгода он проходит стажировку, обучение. И в целом только через полтора–два года мы можем определить способности сотрудника и при необходимости направить его в ту или иную структуру»* (Г., полковник полиции, начальник отдела). *«Отмечу, что теория и практика в большинстве случаев расходятся, и адаптироваться в новых условиях бывает достаточно трудно. Поэтому институт наставничества более чем необходим. Его нужно развивать»* (П., заместитель начальника Управления, начальник отдела). Таким образом, выполнение задач наставничества носит довольно значимый для профессиональной карьеры характер. Процесс «распознавания» сотрудника как субъекта карьеры является трудоемким, требует достаточного количества времени на осуществление.

В заключение отметим, выделенные нами факторы профессиональной карьеры сотрудников ОВД можно разделить на внутренние и внешние. Так, внутренние факторы оказывают воздействие на карьерный процесс непосредственно внутри служебной структуры, а внешние – имеют исходные точки за ее пределами. Соответственно, к первому виду мы отнесем реформу МВД России в части осуществления внутренней структуризации, а также аттестации сотрудников; институт наставничества; бытовые аспекты прохождения службы (обстановка места работы, техническое оснащение, организация рабочего места, наличие точек общественного питания, зоны отдыха). К внешним факторам будут относиться правовая основа и правовой статус сотрудника ОВД, реформа МВД по оптимизации бюджета. Отметим, что воздействие факторов может быть как позитивным (продвигать карьеру), так и негативным (содействовать регрессу карьерного роста). В этом состоит их двойственный характер. Один и тот же

фактор может повлиять на разных субъектов карьеры абсолютно противоположно, возвышая, например, психологически более сильных сотрудников и исключая тех, кто не до конца приспособлен к психологической нагрузке и т. д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Harris C.J. Towards a career view of police misconduct // *Aggression and Violent Behavior*. – 2016. – V. 31. – P. 219–228.
2. Harris C.J. The Residual Career Patterns of Police Misconduct // *Journal of Criminal Justice*. – 2012. – V. 40. – P. 323–332.
3. Crawford R., Disney R. Reform of police pensions in England and Wales // *Journal of Public Economics*. – 2014. – V. 116. – P. 62–72.
4. Terpstra J., Fufe N. R. Policy processes and police reform: Examining similarities and differences between Scotland and the Netherlands // *International Journal of Law, Crime and Justice*. – 2014. – V. 42. – P. 366–383.
5. Picket J.T., Ryon S.B. Procedurally just cooperation: Explaining support for due process reforms in policing // *Journal of Criminal Justice*. – 2017. – V. 48. – P. 9–20.
6. Black I.S., Hertig C.A. Career Development and Professional Growth for Security Professionals // *Security Supervision and Management (Fourth Edition). Theory and Practice of Asset Protection*. – Oxford: Butterworth-Heinemann, 2015. – P. 201–209.
7. Tebgpongsthorn W. Factors affecting the effectiveness of police performance in Metropolitan Police Bureau // *Kasetsart Journal of Social Sciences*. – 2017. – V. 38. – P. 39–44.
8. Кравченко С.А. Социологический энциклопедический русско-английский словарь – М.: Астрель, 2004. – 511 с.
9. Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70 000 слов / под ред. Н.Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1991. – 917 с.
10. О мерах по совершенствованию деятельности органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента Российской Федерации от 24.12.2009 № 1468. URL: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/217980/> (дата обращения 14.06.2018).
11. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3–ФЗ. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/32615> (дата обращения 14.06.2018).
12. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342–ФЗ. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/34412> (дата обращения 14.06.2018).
13. Гимпельсон В.Е. Численность и состав российской бюрократии: между советской номенклатурой и госслужбой гражданского общества. – М.: ГУ-ВШЭ, 2002. – 40 с.
14. Киричѐк Е.В. Социальная и правовая защищенность сотрудников органов внутренних дел в современной России // *Юридическая наука и правоохранительная практика*. – 2010. – № 4 (14). – С. 21–30.
15. Злобин С.И. Аттестация сотрудников УИН в условиях реформирования // *Психопедагогика в правоохранительных органах*. – 2013. – № 3 (54). – С. 9–10.
16. Громов И.А., Мацкевич А.Ю., Семенов В.А. Западная теоретическая социология. – СПб.: Ольга, 1996. – 286 с.
17. О повышении окладов (должностных окладов, тарифных ставок) гражданского персонала организаций и подразделений системы МВД России: приказ МВД России от 06.02.2018 № 63. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71795448/> (дата обращения 24.06.2018).
18. Бисенгулова А.Р., Носова Д.Х. Профессиональная деформация сотрудников ОВД и способы ее предупреждения // *Вестник ПГГПУ. Серия № 3 «Гуманитарные и общественные науки»*. – 2017. – № 2. – С. 159–163.
19. Маркушин А.Г. Оперативно-розыскная деятельность. – М.: Юрайт, 2017. – 306 с.
20. Об утверждении Порядка организации индивидуального обучения стажера, изучения его личных и деловых качеств и Порядка оценки результатов индивидуального обучения стажера: приказ МВД РФ от 22.12.2016 № 876. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71492486/> (дата обращения 24.06.2018).
21. Об учреждении знака отличия «За наставничество»: указ Президента РФ от 02.03.2018 № 94. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/> (дата обращения 24.06.2018).

Поступила 25.06.2018 г.

УДК 005.966:351.74(571.53)

FACTORS OF CAREER GROWTH OF EMPLOYEES OF INTERNAL AFFAIRS INSTITUTIONS (ON THE EXAMPLE OF THE IRKUTSK REGION)**Valeriya P. Agafonova**^{1,2},
panorama_17@mail.ru**Marina I. Dobrynina**²,
mid16@mail.ru¹ Institute of Foreign Economic Relations, Economics and Law,
42, Liteiny avenue, St. Petersburg, 191014, Russia² Buryat State University,
24 a, Smolin street, Ulan-Ude, 670000, Russia

Valeriya P. Agafonova, senior lecturer, Institute of Foreign Economic Relations, Economics and Law; post-graduate student, Buryat State University.

Marina I. Dobrynina, Dr. Sc., professor, Buryat State University.

The article deals with the problems of the professional career of employees of internal affairs agency (hereinafter IAA), namely factors of career growth in conditions of structural reform of the industry. The relevance of this study is caused by the fact that in the context of modernization of the Russian law enforcement system, launched in 2009, the platform for the development and functioning of the career process of IAA officers is in constant change, which necessitates a more in-depth study of certain aspects of the career of employees, in particular, the factors of its development. The aim of the work is to determine the factors of career growth and their characteristics. The structural analysis of legal documents, the system method, as well as the sociological survey method in the form of questionnaires and semi-structured interviews were used as research methods.

Influence of such aspects as regular and structural restructuring, budget optimization, staff attestation on career development opportunities of employees of law enforcement bodies is noted. The ambiguity of optimization measures confirms the results of sociological research among ordinary employees and persons, holding the executive positions, conducted by the authors in 2017 in the Irkutsk region. Among the factors of career growth: the state of the legal platform for activities of law enforcement agencies and the legal status of employees, the impact of the reform on performance, the domestic aspects of the service, mentoring in the system of internal affairs, are highlighted. At the same time, their dual nature – positive (career advancement) and negative (promotion of career regression) is noted.

Key words: *Internal affairs agency, employees of internal affairs bodies, professional career, career growth, factors, reforming, mentoring.*

REFERENCES

1. Harris C.J. Towards a career view of police misconduct. *Aggression and Violent Behavior*, 2016, vol. 31, pp. 219–228.
2. Harris C.J. The Residual Career Patterns of Police Misconduct. *Journal of Criminal Justice*, 2012, vol. 40, pp. 323–332.
3. Crawford R., Disney R. Reform of police pensions in England and Wales. *Journal of Public Economics*, 2014, vol. 116, pp. 62–72.
4. Terpstra J., Fufe N.R. Policy processes and police reform: Examining similarities and differences between Scotland and the Netherlands. *International Journal of Law, Crime and Justice*, 2014, vol. 42, pp. 366–383.

5. Picket J.T., Ryon S.B. Procedurally just cooperation: Explaining support for due process reforms in policing. *Journal of Criminal Justice*, 2017, vol. 48, pp. 9–20.
6. Black I.S., Hertig C.A. Career Development and Professional Growth for Security Professionals. Security Supervision and Management (Fourth Edition). Theory and Practice of Asset Protection. Oxford, Butterworth-Heinemann, 2015. pp. 201–209.
7. Tebpongsthorn W. Factors affecting the effectiveness of police performance in Metropolitan Police Bureau. *Kasetsart Journal of Social Sciences* <https://doi.org/10.1080/0013758X.2017.1358444>, 2017, vol. 38, pp. 39–44.
8. Kravchenko S.A. *Sotsiologicheskiiy entsiklopedicheskiy russko-angliyskiy slovar* [Sociological Encyclopedic Russian-English Dictionary]. Moscow, Astrel Publ., 2004. 511 p.
9. Ozhegov S.I. *Slovar russkogo yazika: 70 000 slov* [Dictionary of the Russian language: 70000 words]. Ed. by N.Yu. Shvedova. Moscow, Russkiy Yazyk Publ., 1991. 917 p.
10. *O merakh po sovershenstvovaniyu deyatel'nosti organov vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii* [On Measures to Improve the Activity of the Internal Affairs Bodies of the Russian Federation]. Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii ot 24.12.2009 no. 1468 [Decree of the President of the Russian Federation of 24.12.2009 No. 1468]. Available at: <http://www.garant.ru/hotlaw/federal/217980/> (accessed 14 June 2018).
11. *O politzii* [On the Police]. Federalnyy zakon ot 07.02.2011 no. 3-FZ [Federal Law No. 3-FZ of 7 February 2011]. Available at: <http://kremlin.ru/acts/bank/32615> (accessed 14 June 2018).
12. *O sluzhbe v organakh vnutrennikh del Rossiyskoy Federatsii i vnesenii izmeneniy v otdelnye zakonodatelnye akty Rossiyskoy Federatsii* [On the service in the internal affairs bodies of the Russian Federation and amendments to certain legislative acts of the Russian Federation]. Federalnyy zakon ot 30.11.2011 № 342-FZ [Federal Law No. 342-FZ of 30 November 2011]. Available at: <http://kremlin.ru/acts/bank/34412> (accessed 14 June 2018).
13. Gimpelson V.E. *Chislennost i sostav rossiyskoy byurokratii: mezhdru sovetskoy nomenklatury i gossluzhboy grazhdanskogo obshchestva* [The number and composition of the Russian bureaucracy: between the Soviet nomenclatura and civil service of civil society]. Moscow, State University-Higher School of Economics Publ., 2002. 40 p.
14. Kirichek E.V. *Sotsialnaya i pravovaya zashchishchennost sotrudnikov organov vnutrennikh del v sovremennoy Rossii* [Social and legal protection of employees of law enforcement bodies in modern Russia]. *Legal science and law enforcement practice*, 2010, no. 4 (14), pp. 21–30.
15. Zlobin S.I. Certification of Corrections Officers Under Reform. *Psychopedagogics in Law Enforcement*, 2013, no. 3 (54), pp. 9–10. In Rus.
16. Gromov I.A., Matskevich A.Yu., Semenov V.A. *Zapadnaya teoreticheskaya sotsiologiya* [Western theoretical sociology]. St. Petersburg, Olga Publ., 1996. 286 p.
17. *O povyshenii okladov (dolzhnostnykh okladov, tarifnykh stavok) grazhdanskogo personala organizatsiy i podrazdeleniy sistemy MVD Rossii* [Increase of salaries (salaries, tariff rates) of civilian personnel of organizations and units of the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia]. Prikaz MVD Rossii ot 06.02.2018 no. 63 [Order of the Ministry of Internal Affairs of Russia of 6.02.2018, No. 63]. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71795448/> (accessed 24 June 2018).
18. Bisengulova A.R., Nosova D.Kh. Professionalnaya deformatsiya sotrudnikov OVD i sposoby ee preduprezhdeniya [Professional deformation of ATS officers and ways to prevent it]. *Vestnik Permskogo gosudarstvennogo gumanitarno-pedagogicheskogo universiteta. Seriya «Gumanitarnye i obshchestvennye nauki»*, 2017, no. 2, pp. 159–163.
19. Markushin A.G. *Operativno-rozysknaya deyatel'nost* [Operative-investigative activity: a textbook and a workshop for academic baccalaureate]. Moscow, Yurayt Publ., 2017. 306 p.
20. *Ob utverzhdenii Poryadka organizatsii individualnogo obucheniya stazhera, izucheniya ego lichnykh i delovykh kachestv i poryadka otsenki rezultatov individualnogo obucheniya stazhera* [On the approval of organization of a trainee individual training, the study of his personal and business qualities and the order of evaluation of the results of a trainee individual training]. Prikaz MVD RF ot 22.12.2016 № 876 [Order of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation of December 22, 2016, No. 886]. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71492486/> (accessed 24 June 2018).
21. *Ob uchrezhdenii znaka otlichiya «Za nastavnichestvo»* [On the establishment of the mark of distinction «For Mentoring»]. Ukaz Prezidenta RF ot 02.03.2018 g. № 94. [Presidential Decree of 02.03.2018 No. 94]. Available at: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71791182/> (accessed 24 June 2018).

Received: 25 June 2018.