

Янбухтин Р.М.

доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин Уфимского юридического института МВД РФ,
подполковник внутренней службы, кандидат социологических наук

ЛИЧНОСТЬ СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассматривается личность сотрудника органов внутренних дел в системе управленческих отношений. Анализируются организационные, ценностно-мотивационные, морально-психологические, кадровые и социальные аспекты профессиональной деятельности работников МВД. Исследуется личность руководителя органов внутренних дел в управленческих отношениях.

В процессе научного управления организацией, включающем функции планирования, организации, контроля и мотивации, руководство рассматривается как самостоятельная деятельность, предполагающая возможность воздействия на сотрудников с целью достижения целей организации. Все это в полной мере относится к системе управленческих отношений в органах внутренних дел. Между тем в числе важных субъективных обстоятельств, влияющих на эффективность управления личным составом, следует считать понимание руководством значимости организационной и социальной составляющей при работе с персоналом, поскольку мотивация как создание внутреннего побуждения к действиям является результатом сложной совокупности постоянно меняющихся потребностей человека.

Особую актуальность принимает данное обстоятельство в настоящее время, когда реалии сегодняшней практики требуют всестороннего и обстоятельного рассмотрения организационных и социальных аспектов профессиональной деятельности сотрудников ОВД, во многом влияющих на эффективность функционирования органов внутренних дел и выполнение задач укрепления правопорядка, обеспечения безопасности граждан.

Следуя в этом направлении, в представляемой статье рассматриваются объективные и субъективные основы профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел, их мотивационные установки и ценностные ориентации.

Сбор и статистическая обработка социологической информации проведены на кафедре социально-гуманитарных дисциплин Уфимского юридического института МВД РФ на основании методических разработок, анкет и программ ГУ ВНИИ МВД РФ (г. Москва) в течение 1996-2004 гг.

Анкеты, использованные в процессе социологического опроса, включали вопросы полузак-

рытого типа с номинальными альтернативными шкалами регистрируемых признаков и состояли из ряда последовательных смысловых блоков, включающих организационно-управленческие, материально-технические, социально-правовые, материально-бытовые, кадровые, морально-психологические, этические и другие вопросы.

Социологическое исследование личного состава органов внутренних дел включает в себя изучение и анализ той социальной микросреды, в условиях которой они выполняют свою профессиональную деятельность. Микросреда или специфические социальные условия деятельности человека определяют характер, содержание и условия труда сотрудника ОВД, условия его быта, ближайшее социальное окружение. В свою очередь содержание и характер профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел в значительной степени зависит от ряда объективных причин, к числу которых следует отнести непосредственную организацию деятельности ОВД, общий стиль руководства, компетентность и профессионализм руководителей служб ОВД, решение социально-бытовых и правовых проблем, другие организационные и кадровые вопросы.

О важности организационного начала в служебной деятельности сотрудников органов внутренних дел свидетельствуют результаты проведенного нами социологического опроса. В ответ на вопрос, заданный работникам милиции: «Оцените полезность или бесполезность следующих элементов организационной деятельности вашего подразделения» – были получены результаты, которые могли бы послужить основанием для планирования или корректировки отдельных организационных моментов работы. Так, например, согласно данным опроса, абсолютное большинство респондентов относят к числу наиболее полезных элементов организационной деятельности своих служб, подразделений: совещания по наиболее актуальным комплексным вопросам оперативно-служебной дея-

тельности (60,5% по данным 2004 года и 65,6% по данным 1996 года); отчеты по результатам работы (55,5% по данным 2004 года и 63,3% по данным 1996 года); служебные совещания по текущим вопросам (38,5% по данным 2004 года и 49,9% по данным 1996 года).

При этом половина из них (44,5% по данным 1996 года и 49,5% по данным 2004 года) считает необходимым сократить число служебных совещаний по текущим вопросам, а каждый третий – совещания по наиболее актуальным, комплексным вопросам оперативно-служебной деятельности (28,9% по данным 1996 года и 34% по данным 2004 года) и отчеты по результатам работы (30,0% по данным 1996 года и 34,0% по данным 2004 года). Очевидно, следует обратить внимание также на то, что четвертая часть сотрудников не считает полезным регулярное составление личных планов работы – 26,7% по данным 1996 года и 24,0% по данным 2004 года.

В числе других объективных причин, влияющих на организацию труда и результативность деятельности подразделений милиции, сотрудники выделяют стремление руководителей обеспечить высокие показатели своих подразделений и слабый контроль дисциплины, что относится к стилю руководства ОВД различных уровней и звеньев. В частности, отвечая на вопрос «Чем, по вашему мнению, можно объяснить наличие фактов нарушения законности и служебной дисциплины в деятельности сотрудников милиции?», 41,1% сотрудников по данным 1996 года и 45,5% по данным 2004 года связали со стремлением руководителей обеспечить высокие показатели своих подразделений. К причинам нарушения законности и служебной дисциплины, встречающимся среди работников милиции, 26,7% опрошенных сотрудников по данным 1996 года и 17% по данным 2004 года относят слабый контроль со стороны руководства.

Между тем, по мнению румынского социолога Кэтлин Замфир, руководитель – ключевая фигура не только в организации труда, но и в формировании социально-психологических черт вверенного ему трудового коллектива, поскольку именно от поведения руководителя, стиля его руководства во многом зависит отношение к труду, мотивация труда каждого отдельного сотрудника, конечные результаты работы¹.

Отвечая на вопрос «Приходилось ли сотрудникам бывать в ситуации, когда руковод-

ство ставило их в условия, вынуждающие идти на нарушение законности?», стабильно около 40% процентов опрошенных подтверждают, что им иногда приходится (порядка 30%), а порой и довольно часто (в пределах 6%) оказываться в таких обстоятельствах.

Кроме того, судя по материалам социологического исследования, когда предполагалось получить информацию о том, чем, по мнению респондентов, можно объяснить факты нарушений законности и служебной дисциплины в их профессиональной деятельности, значительная часть сотрудников ОВД связывает решение этого вопроса с несовершенством законов, регулирующих деятельность их силового ведомства (42,2% по данным 1996 года и 36,5% по данным 2004 года).

В числе других объективных причин, затрудняющих работу милицйских подразделений, сотрудники выделяют: слабую материально-техническую обеспеченность; возросшую интенсивность и напряженность милицйского труда; большой объем ведомственных нормативных актов, не оставляющих времени на «живую» творческую работу. Достаточно актуальными остаются также вопросы, связанные с укомплектованием кадров и выполнением сотрудниками несвойственных им функций. Вместе с тем, сравнивая показатели «факторной нагрузки», мы получили «перераспределение веса» по ряду позиций. Так, при сохраняющейся напряженности милицйского труда (на уровне 35-40%) заметно снизились нарекания сотрудников к материально-технической обеспеченности деятельности своих подразделений – с 71,1% в 1996 году до 45,5% в 2004 году. Зато вдвое возросла численность сотрудников, связывающих затруднения в служебной деятельности с объемом ведомственных нормативных актов, не оставляющих времени на живую работу, – от 20,1% в 1996 году до 46% в 2004 году.

Вместе с тем значительная часть сотрудников милиции связали улучшение своей профессиональной деятельности с еще одним объективным фактором – улучшением социально-правовых отношений, поскольку, считают они, недостаточно надежные гарантии социально-правовой защиты заметно осложняют службу работников милиции.

На региональном уровне оценка правовой и социальной защищенности сотрудников органов внутренних дел (милиции) указывает на тенденцию положительного разрешения этого воп-

¹ Замфир К. Удовлетворенность трудом: Мнение социолога. – М.: Политиздат, 1983. С. 80.

роса. Между тем каждый второй сотрудник согласно данным опроса по-прежнему считает себя защищенным «лишь отчасти» (46,7% по данным 1996 года и 48,5% по данным 2004 года).

При обращении к сотрудникам ОВД с вопросом: «Каким способом, по вашему мнению, можно в наиболее краткие сроки повысить результативность вашей службы (подразделения)?» – мы видим подтверждение необходимости активного решения проблем материального и социального обеспечения, поскольку к условиям повышения результативности деятельности своих подразделений сотрудники отнесли увеличение денежного содержания сотрудников милиции и предоставление им дополнительных льгот и привилегий. Если по данным 1996 года за необходимость повышения денежного содержания сотрудников милиции высказалось 49,9% опрошенных, то на момент обследования в 2004 году – 52,2% опрошенных.

К резервам повышения результативности служб (подразделений) милиции сотрудники отнесли также необходимость «дополнительного материально-технического обеспечения деятельности», что составило 56,7% опрошенных по данным 1996 года и 47,0% опрошенных по данным 2004 года. При этом фактор материально-технического обеспечения деятельности устойчиво доминирует над другими ресурсами повышения эффективности правоохранительной деятельности. Кроме того, к числу факторов, способствующих повышению результативности служб (подразделений) ОВД, сотрудники относят «совершенствование стиля работы» – 30,0% по данным 1996 года и 39,0% по данным 2004 года. Итак, при рассмотрении специфических социальных условий деятельности сотрудника ОВД выяснили, что эффективность функционирования органов внутренних дел (милиции) зависит от решения вопросов материально-технического обеспечения деятельности ее служб, отделов, подразделений; совершенствования стиля работы; улучшения социально-бытовых и материальных условий жизни сотрудников.

Детерминируя общественное положение и социальное окружение человека, общие и специфические условия жизни определяют общую социальную направленность его интересов, систему ценностных ориентаций, социальные установки, потребности. В свою очередь, исходя

из социальной направленности интересов, складываются мотивы избирательного отношения личности к окружающему миру, социальной действительности². Действуя на основе системы потребностей и предшествующего опыта, субъект формирует относительно устойчивые готовности (диспозиции) к поведению, восприятию, способу действий в конкретных ситуациях, в трудовой деятельности.

Рассматривая субъективные аспекты профессиональной деятельности сотрудника милиции, укажем, что обычно в самом общем виде среди людей наблюдается два разных типа их отношения к трудовой деятельности – отношение как к самоценной деятельности и отношение как к средству. Отношение к труду, демонстрация способов поведения, действий среди сотрудников милиции проявляется в виде диспозиции динамизма и диспозиции консерватизма. В первом случае сотрудники активно поддерживают и осознают необходимость проведения назревших преобразований, связанных с улучшением условий профессиональной деятельности органов внутренних дел и повышением результативности служебной деятельности сотрудников милиции. Поведение таких сотрудников отличает активная жизненная позиция, оптимистичность, инициативность, стремление к самосовершенствованию. Они одобряют и поддерживают перемены в организации деятельности органов внутренних дел.

На фоне диспозиции динамизма, на наш взгляд, перспективной представляется форма организации труда, дающая сотрудникам правопорядка известную долю самостоятельности. Известно, что излишний контроль, опека отрицательно сказываются на самочувствии некоторых сотрудников и их отношении к работе.

О возрастающем понимании необходимости проявления творческого, самостоятельно начала в профессиональной деятельности сотрудника органов внутренних дел самими работниками милиции говорят и данные нашего социологического опроса. Так, на вопрос анкеты «Какие из нижеперечисленных факторов, на ваш взгляд, в наибольшей степени затрудняют работу вашего подразделения?» мы получили следующие сведения: 8,9% сотрудников ОВД по данным 1996 года и 18,5% сотрудников по данным 2004 года в числе факторов,

² Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – М.: «Добросвет», 1998. С. 60-61.

затрудняющих работу их подразделений, выделили позицию «начальствующие и служебные препоны, сковывающие инициативу работников»; 46% сотрудников по результатам опроса 2004 года (для сравнения – 21,1% по данным 1996 года) указывают на «большой объем ведомственных нормативных актов (инструкций, положений, приказов), не оставляющих времени на живую работу». В данном случае диспозиции сотрудников милиции выражают их потребность в самовыражении.

В свою очередь диспозиция консерватизма проявляется в том, что выработанное в сознании людей на протяжении достаточно длительного времени отношение к ряду начинаний как к временным кампаниям проявляется со стороны довольно большого числа сотрудников органов внутренних дел в некоторой выжидательной позиции, когда они полагают, что перестройкой старых представлений должен заниматься кто-то другой, «сверху». Подобная диспозиция подпитывает умонастроения скепсиса и пессимизма.

По результатам социологического исследования 1996 и 2004 года мы можем судить об общей тенденции социальной ориентации сотрудников милиции в регионе. В ответе на вопрос «Считаете ли вы, что ОВД в состоянии эффективно бороться с преступностью?» выясняется, что по данным 2004 года настроения оптимизма демонстрируют 42,5% сотрудников и осторожны в своих высказываниях – около 40% сотрудников (26,0% ответили «да, но в силу объективных причин делать этого не могут» и 14,5% ответили, что «ОВД в состоянии лишь как-то сдерживать рост преступности»). Отрадно, что по данным 2004 года ряды оптимистично настроенных сотрудников милиции пополнились в сравнении с 1996 годом более чем вдвое. Одновременно несколько увеличилось число сотрудников, полагающих, что «эффективно бороться с преступностью они не в состоянии», и тех, кто затруднились с ответом.

В проявлении такого рода настроения многое зависит не только от организации и условий службы сотрудника органов внутренних дел, но и от собственной позиции (личностной ориентации) сотрудника, его отношения к профессии, коллегам по работе, гражданам, в целом к обществу. В доказательство этого положения покажем, что действенным резервом улучшения деятельности органов внутренних дел может стать далеко не полностью востребованный объем личной готовности ее сотрудников вы-

полнять возложенные на них задачи. И начнем мы рассмотрение этого вопроса с исследования мотивов избрания сотрудниками ОВД их профессии. Не секрет, что в жизни человека большая роль принадлежит выбору профессии. При этом стремление реализовать свои деловые и творческие способности получает наиболее полное выражение в том случае, когда человеку соответствует сфера приложения этих способностей, его призвание.

Отвечая на вопрос анкеты «Какие мотивы побудили вас работать в органах внутренних дел?», сотрудники демонстрируют достаточно разные мотивы выбора своей профессии. Из них две трети сотрудников по данным 1996 года и практически половина сотрудников по данным 2004 года руководствовались внутренними мотивами выбора своей профессии, причем каждый третий – «желанием быть полезным обществу в борьбе с преступностью».

Для многих профессиональная ориентация состоялась благодаря примеру, совету сотрудника милиции (18,8% – 15,0%) или связана с романтикой самой профессии (6,7% – 11,5%). Увеличилось число сотрудников, выбравших профессию в соответствии с традицией семьи (от 3,3% до 12,5%), а также руководствующихся необходимостью где-то работать (от 5,6% до 11,0%). Около 7% сотрудников объясняют мотивы своего профессионального выбора причинами материального характера или наличием льгот, связанных с данной профессией (6,7% – 5,5%).

Несомненно, что идеальным при выборе профессии является стечение обстоятельств, когда человек получает возможность достижения материального благополучия, своего призвания, признания общественной значимости профессии и ее нравственной пользы. Ясно и то, что когда мотивы потребностей, имевшиеся при выборе профессии, в последующем не подкрепляются на деле, они становятся неустойчивыми и потому могут «перестать быть» в качестве необходимых стимулов деятельности сотрудника. Оценивая в процессе социологического исследования степень удовлетворенности сотрудниками ОВД избранной профессией, выяснили, что практически 80% участвующих в выборке респондентов удовлетворены выбором своей профессии полностью или отчасти. Не выше 10% число сотрудников, кто «скорее не удовлетворен», и 5% из числа тех, кто «не удовлетворен» выбранной профессией. До 9% сотрудников вообще не задумываются над этим вопросом.

Между тем степень удовлетворения сотрудников милиции избранной профессией может складываться, на наш взгляд, не только в связи с тем, в какой мере качество и условия их деятельности развивают и закрепляют уже имеющиеся мотивы поведения, но и в большей степени тем, насколько полно они формируют или позволяют формировать новые нравственные и профессиональные качества, свойства сотрудника. Отвечая на вопрос «Хотели бы вы в настоящее время сменить место работы?», многие сотрудники демонстрируют желание сменить место работы, тем самым косвенно подтверждая наличие существующей в системе ОВД кадровой проблемы.

Несмотря на эту неутешительную реальность, следовало бы обратить внимание на тот факт, что все же по данным 2003 года до 38,0% сотрудников не хотят менять место работы, а 22,0% хотели бы перейти на службу в другие подразделения.

Желание сотрудников ОВД перейти в какие-либо другие отделы, подразделения милиции может быть продиктовано разнообразными причинами. В качестве одной из таких побудительных причин могут выступить серьезные конфликты с товарищами по работе, руководством, просто имеющиеся трудности в работе, потребность в уважении.

Характер отношений, складывающихся в процессе осуществления трудовой деятельности в коллективе, – одно из важных слагаемых морально-психологической удовлетворенности или неудовлетворенности человека, ведь благодаря комфортным человеческим условиям можно удовлетворить свои индивидуальные и социальные потребности, включая потребности уважения и самоуважения. Анализируя взаимоотношения сотрудников ОВД, складывающиеся в их коллективах, видим, что до 85% опрошенных указывают на доброжелательные отношения с коллегами по работе.

Довольно высокий процент доброжелательных отношений приходится и на взаимоотношения с непосредственным начальством –

65-69%, с руководителями подразделений – 60%. Вместе с тем, судя по данным опроса, есть еще над чем поработать в плане дальнейшего улучшения уставных и неуставных служебных взаимоотношений, тем более, что имеют место, хотя это составляет и незначительный процент (4,5%), неприязненные отношения между руководством и подчиненными.

Итак, в результате изучения субъективных аспектов деятельности работников милиции, то есть факторов, связанных с отражением внешних условий в сознании сотрудников милиции, выяснилось, что полноправным резервом повышения результативности профессиональной деятельности органов внутренних дел выступает личность сотрудника милиции (ее внутренние побуждения деятельности; уровень сознания; система диспозиций, или предрасположенностей, к выбору способов поведения и деятельности, включая личностные установки на самореализацию, творческое исполнение ролевых предписаний).

Таким образом, социологическое рассмотрение профессиональной деятельности сотрудников правопорядка позволяет сформулировать ряд теоретических положений, имеющих практическую значимость в деятельности руководителей органов внутренних дел:

- улучшение организационных, воспитательных, кадровых и морально-психологических вопросов системы ОВД напрямую связано с решением социальных проблем ее сотрудников (объективных сторон жизнедеятельности сотрудников);
- в процессе принятия управленческих решений необходимо учитывать субъективные аспекты профессиональной деятельности сотрудника ОВД, уровень развития личности сотрудника, социальные личностные установки, ценностные ориентации;
- создание комплексной социальной программы, направленной на защиту и обеспечение социально значимых потребностей и интересов личности сотрудника органов внутренних дел, обеспечит максимальную возможность их интеллектуального, духовно-нравственного, профессионального и служебного роста.