

ПРО РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІВ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Досягнення мети кадрової політики, тобто формування високопрофесійного кадрового корпусу органів внутрішніх справ, забезпечення стабільності службових трудових відносин осіб рядового і начальницького складу та оптимальної збалансованості їх чисельності, забезпечується виконанням низки завдань. В тому числі і такого, як забезпечення реалізації соціальних прав і гарантій працівників органів внутрішніх справ [1].

Соціальний захист – це система заходів з боку державних органів, організацій та посадових осіб, які захищають будь-якого громадянина країни від економічної і соціальної деградації завдяки дії несприятливих умов. Соціальний захист – це надання умов для сприятливого індивідуального розвитку особистості, реалізації її творчих здібностей.

Проблема соціального захисту громадян найбільш гостро постає в суспільствах, життя яких ускладнено трансформаційними процесами. На шляху побудови демократичного суспільства в Україні виникали і виникають політичні, економічні негаразди, які негативно впливають на соціальне становище значної кількості громадян, збільшують ступінь їх соціальної вразливості. Як зазначає Н.П. Матюхіна [2, с.143], загальна криза українського суспільства негативно впливає на соціальний стан персоналу органів внутрішніх справ: зростають плінність кадрів, кількість звільнень з негативних мотивів, випадків порушень Присяги, законності; загострюється питання захисту особистого життя працівників ОВС тощо.

Фахівці з питань соціальної роботи в органах внутрішніх справ, зокрема О.М.Бандурка [3], В.О.Соболев [4], підкреслюють той факт, що працівники ОВС мають завжди додатковий стресовий фактор у порівнянні з представниками інших професій. Це пов'язано із завданнями, які вони вирішують, і особливостями умов виконання службових обов'язків.

Головним чинником у забезпеченні належного рівня соціальної захищеності людини суспільством виступає соціальна робота, призначенням якої є організація та надання допомоги людині з метою забезпечення культурного, соціального і матеріального рівня її життя.

Розв'язання проблем соціальної роботи з працівниками ОВС, пошук шляхів її удосконалення неможливі без визначення стану соціальної роботи і соціального захисту персоналу ОВС на цей час. Вперше вивчення стану соціальної роботи і соціального захисту працівників ОВС було здійснено у 2003 р. Департаментом по роботі з персоналом МВС України та науково-дослідною лабораторією соціальної і психологічної роботи в ОВС в рамках соціологічного дослідження ефективності дії Комплексної програми кадрової політики в ОВС. Об'єктом дослідження виступали працівники служб і підрозділів органів внутрішніх справ з різних регіонів України.

Ми зосередимо увагу в цій статті на деяких результатах оцінки загального стану соціальної роботи і соціального захисту працівників ОВС, які

були отримані в ході анкетного опитування працівників ОВС і в ході проведення фокус-груп за участю начальників відділів і підрозділів ОВС, заступників начальників по роботі з персоналом, начальників Центрів практичної психології, Центрів професійної підготовки, Центрів громадських зв'язків.

Загальна оцінка стану соціальної роботи і соціального захисту в ОВС респондентами за результатами анкетного опитування – «погано» (41,6% від кількості респондентів, що відповіли на це питання). 34,4% респондентів оцінили стан соціальної роботи і соціального захисту в ОВС як «задовільно». Позитивну оцінку дали лише 21,2% працівників, серед яких 17,8% оцінку «добре», 3,5% – «відмінно».

Такий розподіл оцінок підтверджується даними, що були отримані під час проведення фокус-груп і круглих столів з експертами у різних регіонах України щодо проблем реалізації Комплексної програми кадрової політики в ОВС. Найбільш характерні зауваження з приводу необхідності і стану соціальної роботи в органах внутрішніх справ містяться в наступних висловлюваннях: «Сьогодні проблема соціального захисту поза конкуренції» (Ужгород), «Міліція в наш час соціально не захищена» (Луцьк).

Учасники фокус-груп і круглих столів звертають увагу також на те, як впливає стан соціального захисту працівників міліції на рівень довіри населення до міліції (приведено мовою оригіналу): «Вы приедьте в райотдел. Постройте всех участковых, и сразу все поймете. У них же носки разные. Какое может быть доверие?» (Севастополь); на формування іміджу працівника міліції – «Об имидже можно говорить, если есть социальная защита, когда сотрудник дорожит своим местом работы. На голом месте имидж не построишь» (Донецьк), на забезпечення кадрами: «Человек идет учиться и сразу рассматривает перспективы того, что его ждет после обучения. И он видит, что он будет получать 400–500 гривен, сумасшедший график, «собачья» работа. Сразу идет отсев. Наиболее талантливые уходят сразу на «гражданку», а, скажем так, отстой остается в милиции» (Крим).

В обговоренні найбільш гострих проблем в сфері соціального захисту працівників ОВС учасники фокус-груп і круглих столів незалежно від регіону називають наступні. По-перше, відсутність достатньої матеріально-технічної бази для вирішення соціальних проблем і в цілому для забезпечення необхідних умов ефективної професійної діяльності. При цьому можна виділити два основних підходи щодо зв'язку між соціальним захистом і матеріально-технічним забезпеченням. Одна група експертів пропонує реалізацію соціальних прав через достатнє фінансування ОВС і грошове забезпечення працівників: «Самое главное в социальной защите – достойное денежное содержание и финансирование ОВД» (Дніпропетровськ). Експерти цієї групи вважають, що держава повинна забезпечити високий рівень зарплати працівникам і достатнє фінансування професійної діяльності – «Государство должно заказывать, что должна выполнить милиция и платить за это. А у нас дают на рубль, а спрашивают на десять» (Севастополь). Як один з можливих варіантів, окремі експерти пропонують дозволити комерційну діяльність працівникам ОВС – «Года 1,5–2 назад было

предложение разрешить сотрудникам заниматься коммерческой деятельностью. Проходит проверку, и если это не дискредитирует милицию, и не мешает службе, тогда пожалуйста. Нет, заглохло» (Крим).

Друга група експертів вважає пільгову систему основою соціального захисту – «Держава має опікуватися проблемами ОВС. Якщо вона не може матеріально забезпечити, то хоча б намагалася соціальні питання вирішувати» (Ужгород). І далі запропоновано конкретні шляхи вирішення соціальних проблем: «Потрібні домовленості з банками щодо безвідсоткових кредитів на житлове будівництво, з паливними компаніями щодо забезпечення паливом міліцейських автомобілів, а для сільських дільничних інспекторів, ділянка обслуговування яких складає десятки кілометрів, це особливо актуально».

У цих випадках експерти особливо виділяють скасування пільгової системи як одну з найгостріших соціальних проблем: «Особенно отмена льгот ударила по ключевым службам – патрульно–постовой службе и участковым инспекторам. Это люди, которые каждый день видят преступника, сталкиваются с негативом, непосредственно общаются с гражданами. И именно они сегодня остались без средств к существованию» (Вінниця).

Більшість експертів вважають, що проблеми у сфері соціального захисту суттєво впливають на кадрове забезпечення і ефективність професійної діяльності: «Причиной размывания профессионального ядра (на 90%) является отсутствие социальной защиты сотрудников» (Вінниця).

По–друге, дуже актуальною залишається проблема численних порушень у нормуванні робочого часу: «Получается так, что ни нормы КзоТа, ни нормы Конституции не распространяются на сотрудников» (Херсон). Як необхідний крок, експерти пропонують «ввести табелювання робочого часу» (Запоріжжя). Названа проблема негативно впливає не тільки на професійну діяльність, але й на сімейні стосунки: «Как говорит жена милиционера, ты не домой приходишь, а в гостинницу; ты не живешь дома, а проживаешь» (Крим).

По–третє, експерти висловлюють побажання щодо вирішення соціальних проблем окремих категорій працівників ОВС: привести у відповідність систему нарахування пільг за вислугою років, розробити систему пільг щодо отримання другої вищої спеціальної освіти працівниками міліції зі стажем, розробити систему нарахування і компенсації «професійного ризику» для працівників окремих підрозділів (наприклад, працівники ВТЗ – ризик захворювання на туберкульоз).

Отже, результати соціологічного дослідження особливостей соціальної роботи і соціального захисту працівників ОВС дозволяють визначити загальний стан справ у цьому напрямку; основні соціальні проблеми працівників ОВС; вплив рівня соціальної захищеності персоналу на рівень довіри населення до міліції, на формування іміджу працівника міліції, на забезпеченість кадрами системи органів внутрішніх справ. Під час проведення фокус–груп експертами запропоновані напрямки та окремі шляхи вирішення соціальних проблем працівників ОВС.

На основі цього можна визначити основні задачі подальшого теоретичного і практичного аналізу проблем соціальної роботи і соціального захисту працівників органів внутрішніх справ: характеристика особливостей соціальної роботи і соціального захисту працівників ОВС залежно від їх соціальних ознак; визначення впливу рівня соціального захисту персоналу на ефективність професійної діяльності, на формування позитивного іміджу працівника міліції; визначення основних шляхів вирішення соціальних проблем працівників і побудова моделі соціальної роботи в органах внутрішніх справ України.

Список літератури: 1. Комплексна програма кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ та забезпечення законності і дисципліни на 2001–2005 рр., затверджена Наказом МВС України № 515 від 30 червня 2001 р. 2. Матюхіна Н.П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) / За заг. ред. д-ра юрид. наук, проф. Бандурки О.М.: Монографія. Х., 1999 р. 3. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ (теорія, досвід, шляхи удосконалення). Х., 1996. 4. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом органів внутрішніх справ. Х., 2000.

Надійшла до редколегії 05. 06.03