

АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС, ФІНАНСОВЕ ПРАВО, ІНФОРМАЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 342.51

О. М. БАНДУРКА,*доктор юридичних наук, професор, академік НАПрН України,
ректор Харківського національного університету внутрішніх справ,***А. А. СТАРОДУБЦЕВ,***кандидат юридичних наук,
заступник начальника – начальник управління кадрового забезпечення ГУМВС в Харківській області*

МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК ОСНОВА ЙОГО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ

Досліджено сучасний рівень морально-психологічного стану персоналу органів внутрішніх справ та його вплив на кар'єрне зростання. Визначено його зовнішні (загальнодержавні) та внутрішні (особистісні, міжособистісні, корпоративні тощо) детермінанти.

Готовність персоналу органів внутрішніх справ до дії в різноманітних життєвих ситуаціях визначається багатьма факторами, одним із головних з яких варто визнати його морально-психологічний стан. Цей стан є також основою службової «успішності» персоналу, його кар'єрного зростання. Відтак актуальним у роботі з персоналом органів внутрішніх справ є формування його належного морально-психологічного стану.

Багато зусиль до наукової розробки та реалізації питань реформування і удосконалення роботи з персоналом органів внутрішніх справ (далі – ОВС) України доклали відомі вчені та практики: М. І. Ануфрієв, О. Ф. Гіда, Е. О. Дідоренко, Л. М. Колодкін, Я. Ю. Кондратьєв, Ю. Ф. Кравченко, О. В. Негодченко, В. П. Петков, В. Д. Сущенко, Ю. Л. Титаренко, В. П. Філонов тощо. Разом із тим дослідження саме морально-психологічного стану персоналу ОВС як основа його кар'єрного зростання попри його наукову актуальність комплексно не проводились. Саме тому **метою** даної статті нами обрано висвітлення питання вдосконалення форм та методів управлінського впливу на морально-психологічний стан персоналу ОВС, які, на жаль, не знайшли свого належного відображення в науковій літературі.

Загальною підставою для кар'єри є прагнення людини досягнути становища, яке дало б їй можливість найбільш повно задовольнити свої потреби. Тобто кар'єру можна розглядати як цілеспрямований процес ефективного освоєння людиною основних сфер середовища її

життєдіяльності: сімейної, трудової, рекреаційної тощо. Динаміка соціально-економічного становища, статутно-рольові характеристики, форми соціальної активності особистості в сукупності характеризують динаміку життєвого просування людини. Як відомо, процес становлення спеціаліста в будь-якій сфері діяльності обумовлений не тільки тим, що людина може робити в межах конкретної професії залежно від ступеня сформованості її знань, досвіду та рівня професійних здібностей, але й тим, що вона бажає та повинна робити, які реальні перспективи свого кар'єрного зростання бачить, завдяки яким засобам можливо його досягти [1, с. 3].

Характерною рисою соціально-професійної групи працівників органів внутрішніх справ є надзвичайно тривалий процес професіоналізації та професійного зростання. Наприклад, щоб пройти шлях від інспектора патрульної служби міліції до начальника райвідділу працівникові органу внутрішніх справ потрібно в середньому 10–15 років. Це висуває особливі вимоги і до базової професійної підготовки кадрового резерву працівників органів внутрішніх справ (акцент на формування високого загальнонаукового потенціалу, розвиток особистих здібностей, вміння самостійно працювати з інформацією, знаходити контакт із людьми з різних соціальних верств населення, постійно поповнювати та оновлювати свої знання), до ціннісних орієнтацій і до механізму мотивації.

Зміни в системі відбору кадрів до органів внутрішніх справ, надмірна політизація відносин між центральними органами державної

влади, висока плінність кадрів у головних службах МВС України актуалізує проблеми стану морально-психологічного клімату в окремих підрозділах органів внутрішніх справ як основи кар'єрної перспективи кожного «солдата правопорядку, який мріє стати генералом».

Поступово ідея про те, що міліція є такою, як і народ, тобто відображає характерні риси усіх верств населення України, перестає бути домінуючою ознакою змісту служби в міліції, її головного призначення – служити народові України.

Усупереч положенню ст. 6 Конституції України, яка закріплює ідею про те, що єдиним джерелом влади в Україні є народ, примусова його політична структуризація призвела до того, що загальновідомий принцип поділу влади на законодавчу, виконавчу та судову є більше декларативною заявою [2]. До цього висновку прийшли не тільки експерти міжнародної спільноти, а й майже усі громадяни України. Заможні верстви населення все більше віддаляються від народу парканом бійців приватних охоронних агентств, працівників Державної служби охорони і вищих посадових осіб, а в необхідних випадках – співробітників інших підрозділів міліції і внутрішніх військ МВС України.

У наукових дослідженнях з проблем вивчення діяльності ОВС дедалі частіше застосовується термін «соціально-психологічний», а не «морально-психологічний» клімат у колективі працівників ОВС. Це, на нашу думку, пояснюється насамперед дедалі активнішим використанням соціологічних і психологічних методик «вимірювання» окремих факторів та чинників впливу на людину або окрему групу, організацію чи спільноту, а по-друге – змінами в розумінні системи нових моральних принципів, які найчастіше перетворюються на предмет торгівлі.

Будь-які політичні гасла про справедливість, законність, правопорядок, захист прав людини не мають сенсу, якщо немає відповідних матеріальних умов щодо їх реалізації.

Ще в 1997 р. під час обговорення питання про стан боротьби із злочинністю ми підкресливали, що «міліція опинилася наодинці зі злочинцем... Треба зважити уряду і комітетам Верховної Ради України, які розробляють проєкт бюджету, що фінансування правоохоронних органів має відбуватися не на рівні 45 відсотків потреби, а взяти до уваги те, що ефективно посилення боротьби зі злочинністю можливе тільки за умов відповідного забезпе-

чення. Якщо міліціонер не отримує зарплату ... то йому цю зарплату принесуть» [3, с. 174].

Такий висновок спонукає владу, бізнес, суспільство й кожну людину до пошуку відповідей на декілька звичайних питань, які фактично формують їх морально-психологічний стан на відповідному рівні. По-перше, чому влада, щорічно скорочуючи витрати на утримання міліції, збільшує обсяги фінансування своєї діяльності? По-друге, чому міліціонер, який постійно мусить вирішувати конфліктні ситуації, пов'язані з порушенням закону, щоденно повинен сам собі відповідати на запитання: «Гроші чи закон?» (в умовах, коли помилився один із народних депутатів, запропонувавши «проєкт закону повернути на тендер»). По-третє, що робити міліціонеру, який отримує від 1000 до 1500 грн заробітної платні на місяць (не завжди): захищати Народ і Закон, або шукати інші шляхи забезпечення своєї родини? І головне – у що чи в кого вірити? Бо, як відомо, втрата віри – це втрата всього. «Звичайно, ще існують подекуди романтики чи альтруїсти, для яких поняття законності, порядку, боротьби з несправедливістю – не порожні звуки, – говорить О. М. Бігтнер. – Але... саме через низьке грошове утримання міліцейським кадровикам доводиться набирати тих, хто зовсім не підходить для такої роботи» [4].

Головна мета професійної діяльності органів внутрішніх справ – служіння закону, який не є самоціллю, оскільки існує в ім'я суспільного блага, але тільки за умови, що усвідомлюється суспільством як втілення справедливості, вияв вищого морального начала і забезпечує нормальне життя громадян. Тому неприпустимо, щоб працівник правоохоронних органів виконував свої обов'язки бездумно, не бачачи за буквою закону живих людей. Таке легковажне виконання службових обов'язків часто викликає незадоволення з боку населення діяльністю міліції у цілому, що, у свою чергу, негативно відбивається на іміджі правоохоронних органів. Необхідно нагадати, що незалежно від особистих політичних поглядів і переконань кожен військовослужбовець має бути прибічником політики, яку влада впроваджує через закон. Він служить закону і захищає його. У відносинах правоохоронців із громадянами неухильно має дотримуватися принцип гуманізму, що виявляється, зокрема, у: ввічливості і доброзичливості; готовності надати допомогу, послугу, прагнення не турбувати людину без причин; чуйності, делікатності, коректності та толерантності, повазі, такті тощо.

«...Якщо маємо на меті підняти якість і престиж міліції, конче потрібно підвищувати й зарплати працівників, – наголошує Міністр внутрішніх справ України А. В. Могильов. – І не лише зарплати – потрібна взагалі висока соціальна захищеність правоохоронців. Кожен із тих, хто вірою і правдою охороняє закон і порядок, має бути впевненим, що за кілька років він обов'язково отримує впорядковане житло – або надане державою, або придбане для нього МВС, або куплене власноруч за найвигіднішими умовами. Наш працівник повинен також мати гідне медичне обслуговування, високу пенсію за вислугу років тощо. Лише за таких умов можна буде говорити про престиж професії правоохоронця, про якісний конкурсний відбір на службу в органи внутрішніх справ. Але факт залишається фактом: нині МВС отримує максимум 40 % від потреби. Бідна міліція небезпечна для суспільства» [4, с. 6].

Тринадцятирічна різниця між цими висловлюваннями змінила лише обсяг фінансування, але, на жаль, у бік зменшення.

Щодо пільг, передбачених статтями 22, 23 Закону України «Про міліцію» [5, с. 20], то ми як автор цього законопроекту, відстоюючи їх необхідність, ще 20 грудня 1990 р. говорили: «...тих депутатів, у яких пільги викликають заздрощі, я запрошую до праці в міліції. Приходьте, і будете користуватися тими пільгами» [3, с. 36].

За результатами опитування, проведеного в деяких регіонах України, 96 % працівників міліції вважають рівень їх соціального захисту незадовільним.

Більше 80 % працівників міліції придбають формений одяг, взуття та інше речове майно за особисті гроші, витрачаючи на це від 1500 до 2000 гривень щорічно.

Лише 3 % вважають свої житлові умови нормальними.

Близько 20 % мешкають у найманому житлі, не отримуючи ніякої компенсації за його оплату.

57 % мешкають спільно з батьками.

85 % витрачають близько половини заробітної платні на сплату житлово-комунальних послуг.

Основним завданням керівника органу або підрозділу міліції завжди було і повинно бути створення для підлеглих відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення їх законних прав і пільг [6, с. 212].

Морально-психологічний клімат у підрозділі міліції формується також системою життєвих цінностей кожного окремого працівника.

Останні дослідження з вивчення цієї системи свідчать, що серед життєвих цінностей провідними вказуються:

- добробут родини взагалі (48 %);
- гроші (39 %);
- влада (32 %);
- власний добробут (30 %);
- кар'єра (25 %).

Значно нижче рейтингове місце посідають цінності, пов'язані зі службовою дисципліною, завданнями та змістом службової діяльності, інтересами суспільства [7, с. 346].

Сучасні концепції реформування міліції України, які спираються на парадигму соціального партнерства, сприяють розвитку автономії працівника, його можливостей прийняття самостійних рішень з питань, які раніше належали до компетенції керівництва [8, с. 280].

Шлях демократизації процесу управління в системі органів внутрішніх справ, поряд із розширенням самостійності діяльності працівника, передбачає також спільні обговорення проблем у колективі, що також формує відповідний морально-психологічний стан, у якому працівники набувають необхідні для кар'єрного зростання здібності (комунікативність, згуртованість, цілеспрямованість, вміння відстоювати особисті та загальні інтереси колективу, управляти конфліктною ситуацією та знаходити вихід з неї, володіти перспективним та критичним мисленням, зрозуміння необхідності змін тощо» [9, с. 211–327].

Морально-психологічний стан у міліцейському колективі є об'єктом управлінської діяльності і одночасно є єдиним середовищем соціалізації особистості, яка має намір, бажання і відповідні здібності для свого кар'єрного зростання.

Тільки колектив, врешті-решт, крізь оціночні категорії морально-психологічного стану спроможний відрізнити службову, професійну кар'єру від кар'єризму як системи заздрощів, «кумівства», політичного і фінансового протекціонізму, особистої відданості або зрадництва.

Таким чином, морально-психологічний стан колективу – дуже складна науково-практична проблема, вирішення якої має спиратися на ретельний аналіз як зовнішніх (загальнодержавних) детермінант, так і внутрішніх (особистих, міжособистісних, корпоративних тощо) характеристик і факторів, які спроможні перетворювати політичні ідеї на реальну діяльність людини, держави й взагалі суспільства.

Список використаної літератури

1. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : наук.-практ. посіб. / кол. авт.: Москаленко А. П., Кобзин Д. О., Стародубцев А. А. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 83 с.
2. Конституція України // Відомості Верховної ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Бандурка О. М. Автопортрет політика: виступи з трибуни Верховної Ради України (1990–2004 рр.) / О. М. Бандурка. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 382 с.
4. Бітнер О. Бідна міліція небезпечна для суспільства / Олександр Бітнер // Урядовий кур'єр. – 2010. – 13 жовт.
5. Про міліцію : закон України : від 20 груд. 1990 р. № 565-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.
6. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення / О. М. Бандурка. – Х. : Основа, 1999. – 398 с.
7. Негодченко О. В. Організаційно-правові засади діяльності органів внутрішніх справ щодо забезпечення прав і свобод людини : монографія / О. В. Негодченко. – Д. : Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 2003. – 444 с.
8. Джурканин Т. Кадровое обеспечение полиции США : монографія / Т. Джурканин, А. Негодченко, В. Сергеевич ; под ред. А. Негодченко. – Харьков : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2003. – 360 с.
9. Петков С. В. Эффективный менеджмент в органах внутренних дел : монографія / С. В. Петков. – Симф. : Таврія, 2004. – 564 с.

Надійшла до редколегії 20.08.2011

БАНДУРКА А. М., СТАРОДУБЦЕВ А. А. МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК ОСНОВА ЕГО КАРЬЕРНОГО РОСТА

Исследован современный уровень морально-психологического состояния персонала органов внутренних дел и его влияние на карьерный рост. Определены его внешние (общегосударственные) и внутренние (личностные, межличностные, корпоративные и другие) детерминанты.

BANDURKA O., STARODUBTSEV A. MORAL AND PSYCHOLOGICAL STATE OF PERSONNEL OF INTERNAL AFFAIRS AGENCIES AS A BASIS OF THEIR CAREER ADVANCEMENT

The modern rate of moral and psychological state of personnel of internal affairs agencies and its influence on career advancement are researched. Its external (national) and internal (personal, interpersonal, corporate et al.) determinants are defined.

УДК 342.51

М. М. ДОБКІН,

кандидат юридичних наук,

голова Харківської обласної державної адміністрації

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ФУНКЦІЙ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

Проаналізовано функції місцевих державних адміністрацій, зміст яких є відображенням призначення та цілі діяльності цього органу під час здійснення державного управління, опрацьована їх система та зміст редакції відповідної статті закону.

Досліджуючи діяльність місцевих державних адміністрацій, варто звернути уваги на необхідність висвітлення низки питань, пов'язаних із явищами, які характеризують указані органи з точки зору їх діяльності та можуть бути використані для подальшого підвищення ефективності здійснення ними державного управління. Аналіз зазначеної проблематики актуалізується продовженням процесу реформування всієї системи органів виконавчої влади як основної складової меха-

нізму державного управління, яке відбувається у нашій країні в контексті реалізації положень Указу Президента України «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» [1]. Дослідження окремих характеристик діяльності органів держави обумовлено також необхідністю як теоретичного обґрунтування, так і практичної реалізації публічно-сервісної концепції діяльності державної влади, що відповідає ідеології розбудови України як демократичної, соціальної та правової держави.