

ными, слаженности действий подразделений (отрядов, групп, служебных нарядов) по пресечению преступлений и правонарушений.

В-пятых, необходимо повысить роль службы психологов органов внутренних дел, которые в своей работе должны больше внимания уделять вопросам профессиональной, практической ориентации сотрудников. Прививать им навыки в установлении психологических контактов с гражданами, правонарушителями.

В-шестых, учитывая то, что в настоящее время нет учебника «Тактико-специальная подготовка», который бы могли использовать в учебном процессе и практической работе сотрудники органов и подразделений внутренних дел Украины, возникла необходимость в объединении усилий специалистов учебных заведений и практических работников нашего ведомства в его составлении и издании. В этом учебнике, на наш взгляд, должны найти отражение вопросы профессиональной психологии и личной безопасности сотрудников милиции.

Кроме того, следует активнее использовать такую форму агитационно-пропагандистской работы, как издание памяток, плакатов, призывающих сотрудников органов внутренних дел к повышению профессиональной бдительности, активному несению службы, умелому использованию специальных средств индивидуальной защиты и активной обороны, табельного огнестрельного оружия.

Безусловно, решению данных вопросов будет способствовать реализация требований приказа МВД Украины от 29 января 1999 г. № 61 «О Комплексной программе совершенствования работы с кадрами и повышения авторитета милиции».

Все это позволит подготовить сотрудника милиции к встрече с правонарушителем и в любой обстановке выйти из экстремальной ситуации победителем, достигнув поставленной цели, достойно исполнив служебный долг.

Список литературы:

1. Шаповалов А.В. Особиста безпека – категорія службова. // Іменем Закону. 1998. № 13.
2. Андросюк В. Коли ситуація екстремальна. // Іменем Закону. 1996. №№ 44-45.
3. Шаповалов А.В. Особиста безпека – категорія службова. // Іменем Закону. 1998. № 13.

Д. А. Кобиль

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТНОШЕНИЯ КАК ДЕТЕРМИНАНТА ДИСЦИПЛИНЫ И ЗАКОННОСТИ В ОВД

Вопросы дисциплины в государственных организациях в переходный период представляют значительный интерес для изучения характера социальных отношений, складывающихся в формирующемся обществе. В то же время, в современной науке существуют разные подходы в интерпретации понятия «дисциплина». Являясь одним из ключевых в общественных науках, рассматривающих социальные отношения, оно разрабатывалось целым рядом теоретических направлений.

В отечественной науке доминировал взгляд на дисциплину как предмет социального управления. Само социальное управление имело четко сформулированные цели и рассматривалось как поступательное движение по направлению к ним (Скачкова, Кошелев, Минина) [1,2,3]. Как отмечает Роша,

«управление обществом сводилось к целеполаганию со стороны государства, планированию достижения целей, организации деятельности всех его членов» [4]. Этот подход имплицитно содержал приоритет общественных интересов над личными. Таким образом, теория «социального управления», являлась механистической концепцией, существенно упрощала понимание общественных процессов. Предполагалось, что возможно управление путем административно- правового регулирования деятельности людей. Подобная система управления требует жесткой бюрократии, иерархии в организационной структуре и диктаторских методов в управлении. Способом для ликвидации часто возникающих в деятельности института отказов, оказывается наказание, взыскание. Таким образом, методы, направленные на поддержание системы, несут дисфункцию и разрушение. Сейчас, с развитием социальных отношений нового типа в условиях трансформации общества, намечается определенный кризис в рассмотрении социальных институтов и процессов, происходящих в них. Очевидно, что необходима определенная переоценка старых подходов в изучении, управлении системами. В этом смысле и дисциплина не может рассматриваться теперь только как режим подчинения, а приобретает множественное значение, основанное на нескольких теоретических подходах.

Среди основных направлений, в рамках которых рассматривают дисциплину, выделяют три:

1. Дисциплина как порядок.

В юридическом смысле она признается объективным правом, совокупностью нормативных предписаний, которые регулируют обязанности работников, в том числе и руководителей процесса труда. В этом значении дисциплина является правовым институтом и отражена в нормативных актах. Такой подход основан на рационализации социальных отношений и берет свое начало в теории «общественного договора» Т. Гоббса.

2. Дисциплина как совокупность трудовых обязанностей по трудовым взаимоотношениям.

В этом отношении она является субъективным юридическим обязательством. Так, в уставах, правилах внутреннего распорядка, положениях, служебных инструкциях, оговариваются конкретные обязанности того или иного работника.

3. Дисциплина как подчинение членов коллектива установленному порядку работы, в том числе и распоряжениям и контролю руководителей процесса труда.

Этот подход опирается на рациональное и сознательное отношение к требованиям и генетически происходит из марксизма и веберианства. Иррациональное как в требованиях дисциплины, так и в поведении ее субъектов либо игнорируется, либо признается несущественным. Другой стороной этого подхода является рассмотрение дисциплины как совокупности, баланса сознательного и неосознаваемого обуславливания действий, основанного на положительном стимулировании (Скиннер, Хоманс); следовании габитусу (Бурдьё) [5,6,7].

Разглядывая в дискуссионной литературе вопрос об определении дисциплины, нельзя обойти вниманием и социолого-экономический аспект этой проблемы. Значительное внимание дисциплине труда было уделено в фундаментальной социологической работе И. И. Чангли «Труд». Автор опирае-

тся на утверждение о том, что «объединение в организации и распределение обязанностей по управлению возникающими процессами невозможно без организации самой деятельности, без дисциплины, которая предусматривает соблюдение определенной линии поведения, объективно обусловленной складывающимся процессом кооперации труда». Дисциплина труда в широком смысле этого слова понимается как «отношение, регламентирующее субординацию, характер связей и действия людей в процессе кооперации труда». Такая дисциплина может осуществляться только под воздействием жестко predetermined социальной необходимости, власти, как осознанная объективная природная и социальная необходимость, требующая соблюдения традиционно сложившихся или юридически узаконенных правил по внутреннему побуждению индивида, предъявляющего к себе лично определенные требования. По мере осознания отношений, возникающих в ходе деятельности, люди закрепляли их в системах юридических законов, правил, норм, предписаний. В результате отношения людей в кооперации труда обретают форму организации. Требования этой организации к субъектам труда составляют суть дисциплины. Поскольку эти требования диктуются условиями производства и общения людей, дисциплина имеет объективный характер, поскольку же эти требования осуществляются людьми, имеющими волю, дисциплина зависит от субъективного фактора. По мере социального прогресса в обществе и развития человеческой свободы роль субъективного фактора в дисциплине усиливается. В то же время повышается роль объективных требований. Взаимодействие этих факторов обуславливает потребность как в усилении дисциплины, так и в создании благоприятных условий для ее соблюдения [8].

В то же время, проблема, которая более всего характерна для трансформирующихся обществ, состоит в том, что рынок, модифицируя структуру разделения труда и использование богатств, не может проникнуть в сферу управления. Это проявляется в его неспособности обеспечить ряд существующих там потребностей, например потребность в защите прав и порядке. Прямую демократию рынка невозможно экстраполировать на управленческие отношения, поскольку они базируются на разных принципах. Силловые институты (в частности, органы внутренних дел), ориентированы на воспроизводство существующей системы, ее характеристик, правил и требуют заданности составляющих их жизнедеятельности – то есть устойчивой нормативной базы, стандартов, шаблонов деятельности и их контроля; регулярного и достаточного материального обеспечения; системы отбора на службу и подготовки кадров. В то же время жесткий контроль за выполнением всех управленческих решений неэффективен и ведет к возникновению напряжения. Для стандартизации операций и ограничения прямого вмешательства руководителя вводится система безличных официальных правил. Но несмотря на профессиональную подготовку и официальные правила, личные чувства и предубеждения, все-таки могут сказаться на способности индивида принимать рациональные решения. Функция предупреждения подобного вмешательства иррациональных факторов в официальные решения возлагается на безличность и беспристрастность. Чтобы безличная дисциплина иерархической бюрократии не вызвала отчуждения ее членов, они должны быть спокойны за свою карьеру, это уменьшает их отчуждение и повышает лояльность по отношению к организации [9]. Управленческие отношения в

таких организациях предполагают обоюдное ощущение принадлежности, которого лишены рыночные связи, основанные на принципе противодействия. Служащий должен быть интегрирован в особые нормативно–регламентированные отношения, нести ответственность перед своей организацией.

Чангли в содержании дисциплины также в первую очередь выделяет его двойственность. Организационный аспект дисциплины связан с соблюдением норм, правил, предписаний, юридически закрепленных требований к работнику, призванных обеспечить нормальный ход деятельности, оптимальное использование сил, повышение эффективности работы. Социально–экономический аспект дисциплины – это личные стремления индивидов, их заинтересованность в необходимости соблюдать правила и требования, предъявляемые к их деятельности и к ним лично. Возникающие между социально-экономическим и организационным аспектами дисциплины противоречия вполне объективны. Это столкновение личностных стремлений и реальных возможностей общества, организации удовлетворить их на индивидуальном уровне в данных условиях. Это подкрепляется субъективным фактором, связанным с личностью самого нарушителя дисциплины [8].

Набор ролевых обязанностей личности в системе отношений характеризует весь диапазон ее ответственности. Однако, поскольку процесс осознания личностью своей ответственности определяется многими факторами, субъективная ответственность иногда расходится с объективной. Противоречия между индивидуальным и общественным правосознанием имеют объективную основу. Эти противоречия наблюдаются в структуре производительных сил и производственных отношений, в формах управления, в отношениях между коллективом и отдельными людьми, и связаны со столкновением противоположных взглядов и действий людей, с их борьбой за осуществление поставленных целей.

Процесс столкновения доступных, институционализированных средств и желаемых целей рассматривался Р. Мертоном. В своей работе «Социальная теория и социальная структура» он сформулировал идею о том, что культура не только ставит перед индивидом определенные цели, но и «может побуждать индивидов к эмоциональному осуждению совокупности культурных целей и значительно меньшей эмоциональной поддержке предписанных методов достижения этих целей». В этом случае способы нормативного, дисциплинированного поведения настолько искажаются, что ограничиваются только соображениями «технической целесообразности». Как правило, предпочитают наиболее эффективные с технической точки зрения средства, в том числе и неинституционализированные. Это в значительной степени ослабляет шаблоны нормативного, дисциплинированного поведения и приводит к нестабильности института, организации, общества, в них развивается аномия [10].

На эти же идеи опирается в своих работах А. Коэн. Он считает, что существует «давление» на индивида со стороны общества, в сторону «эскалации целей», в то время как возможности их достижения ограничены и распределяются неравномерно. Это вызывает определенную нервозность, неустойчивость и раздражение против ограничений и дисциплины. Между внушенными людям целями и возможностью их законного достижения рождается противоречие, что приводит к ослаблению норм и институтов, регулирующих дисциплинарное поведение людей, а в конечном счете – к отрицанию

авторитета норм. Коэн опирается на понятие статус – «положение, занимаемое участником в социальных отношениях, что создает индивиду идентификацию, указывает ему самому в некоторой степени, кто он такой». Если индивид ценит эту идентификацию, значит у него будет мотив подчинять успеху в этих отношениях импульсы и интересы, которые ставят под угрозу достоверность подобных идентификаций. Это создает основу для самодисциплины и для согласованной и стабильной организационной жизни. Когда отношения являются малопонятными, возможность успешного участия в них оценивается очень низко, интерес к ним утрачивается. Человек разрабатывает или находит другие отношения («игры» по Коэну), в которых он может достичь более приемлемых идентификаций [11].

Рассматриваемый структурным функционализмом механизм взаимодействия индивида и закрепленных в социальных отношениях норм и требований, позволяет вплотную подойти к тому, как происходит расстройство регуляции дисциплинированного поведения на уровне личности. На наш взгляд, в настоящее время нарушения дисциплины обуславливаются конфликтами двух видов, вытекающими из существующих социальных отношений:

Ролевой конфликт.

Основывается на дисбалансе ролевых установок личности сотрудника. Его причиной является указанное выше противоречие существующей «эскалации целей», основывающейся на «культуре потребления», и неопределенности средств достижения, наступившей с разрушением старых способов действия. Этот конфликт усиливается также тем, что охрана институционализированных способов является задачей органов внутренних дел как института. Таким образом, в настоящий момент ОВД не в состоянии предоставить своим сотрудникам возможность реализовать себя как «успешным» гражданам, где составляющими успеха являются престиж, финансовый успех, независимость и др. В результате перед сотрудником встает дилемма – поддерживать идентификацию милиционера, обладающую в настоящий момент в обществе достаточно низким статусом и отказаться от достижения предъявляемых культурой целей, либо нарушить требования дисциплины и закона и приступить к реализации себя как преуспевающего, максимально адаптированного к существующей социальной среде индивида. Решение конфликта вторым способом и приводит ко многим из нарушений.

Инструментальный конфликт.

Основывается на дисфункции требований к служебной деятельности, ее результатов и предлагаемых средств достижения. Как указывают бывшие сотрудники ОВД Украины, совершившие преступления и отбывающие в настоящий момент наказание в местах лишения свободы, одной из наиболее важных причин превышения полномочий, нанесения телесных повреждений, злоупотреблений служебным положением является желание соответствовать предъявляемым профессией требованиям, выполнить план. В этом случае нарушения выступают как компенсация недостатка личных качеств, неопределенности правового обеспечения, неудовлетворительности материально-технической базы.

Следовательно, дисциплина в органах внутренних дел не является чем-то существующим самостоятельно в системе МВД, а неотрывно включена в систему социальных отношений общества. Исходя из этого, меры по укреп-

лению дисциплины в органах внутренних дел необходимо предпринимать по двум стратегическим направлениям:

- работа с личностью сотрудника, создание возможности для успешной самореализации в системе ОВД; контроль баланса ролей «обыватель – сотрудник ОВД», с помощью специального психологического инструментария; пересмотр системы положительного стимулирования;

- пересмотр целей и средств служебной деятельности, создание их баланса, постановка выполнимых задач в ходе оперативно-служебной деятельности, ликвидация инструментального конфликта.

Список литературы:

1. Скачкова Г. С. Обеспечение дисциплины в трудовом коллективе. М., 1989.
2. Кошелев А. Б. Об укреплении дисциплины труда // Советское государство и право. 1987. № 3.
3. Минина Т. Пути повышения эффективности правовых средств укрепления трудовой дисциплины // Советская юстиция. 1985. № 2.
4. Роша А. Н. Современные проблемы теории управления. // Актуальные проблемы управления и правового регулирования деятельности ОВД. М., 1994.
5. Скиннер Б. Технология поведения // Американская социологическая мысль. М., 1994.
6. Хоманс Дж. Возращение к человеку // Американская социологическая мысль. М., 1994.
7. Bourdieu P. Social space and symbolic power // Stanford (Cal.), 1990.
8. Чангли И. И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М., 1973.
9. Питер М. Блау Исследование формальных организаций // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. М., 1977.
10. Р. Мертон Социальная теория и социальная структура. К., 1996.
11. Альберт Коэн Отклоняющееся поведение и контроль за ним // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. М., 1977.

Л.М. Князькова

ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОВД КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

Обострение криминогенной ситуации в стране требует немедленного пересмотра методов и форм борьбы с этими негативными явлениями. Необходим и поиск новых подходов к разрешению этой сложной ситуации. Рост преступности повышает социальную напряженность, вызывает определенное беспокойство не только среди граждан за свою личную и имущественную безопасность, жизнь и здоровье близких, но и сотрудников органов внутренних дел, у которых степень профессионального риска резко возросла.

Так, за предыдущие четыре года в Украине было зарегистрировано около 2,5 млн преступлений, каждое второе из которых тяжкое. В 1998 году в семи областях Украины преступность в среднем возросла на 8 – 16 %. По данным МВД и Генеральной прокуратуры, начиная с 1995 г. в стране было совершено 559 убийств по заказу. Наибольшее количество в Крыму – 101 (не раскрыто 50), Донецкой – 94 (33), Одесской – 61 (29) областях [1, с. 8].

Анализ деятельности ОВД по специально-правовой защите сотрудников показывает, что отдельные гарантии и льготы личному составу осуществляются не в полной мере, а ряд проблем, по существу, не решаются. Особую тревогу вызывает рост числа самоубийств среди сотрудников ОВД. Статистика последних лет отмечает устойчивую тенденцию роста преступлений