

РОБОТА З ВНУТРІШНЬОЮ ГРОМАДСЬКІСТЮ ЯК СКЛАДОВА ПАБЛІК РІЛЕЙШНЗ В ОВС

Працівників будь-якої організації, у тому числі й органів внутрішніх справ (ОВС), можна розглядати як одну з груп громадськості, тобто групу, від особливостей ставлення якої до ОВС залежить ефективність діяльності останньої. Розуміння цього має велике значення насамперед на сьогодні, бо працівники ОВС виступають у ролі посередника, через якого населення одержує значний обсяг інформації про міліцію і на основі поведінки якого формує своє ставлення до неї. Добрі стосунки міліції та громадян виникають при передачі відповідної інформації від працівників ОВС іншим людям. Д. Геллап в одному з опитувань установив, що кожний працівник впливає в середньому на 50 чоловік [1]. Тому виховна та соціальна робота в ОВС є невід'ємною складовою програм з паблік рілейшнз.

Вплив на працівників, або, за термінологією паблік рілейшнз, на внутрішню громадськість, повинен починатися з налагодження відповідних інформаційних зв'язків. Ефективні інформаційні зв'язки з працівниками ведуть до більш високої продуктивності праці і задоволеності роботою, кращого досягнення цілей ОВС, що, в свою чергу, впливає на ставлення до них населення. Ефективність інформаційних зв'язків визначається сприятливим організаційним кліматом. Тому одним із основних завдань спеціалістів з виховної роботи повинно бути інформування працівників про стан справ у підрозділах, допомога їм у доведенні своїх думок до керівництва, аналіз поточного соціально-психологічного клімату колективу та його корекція, якщо це потрібно і т.і. Дослідження, що ведуться вітчизняними соціологами понад 50 років, показали, що організаційний клімат, який має особливе значення для сумлінного ставлення працівників ОВС до службової діяльності, формує весь колектив [2]. Організаційний клімат – це відносно довгостроковий психологічний стан внутрішнього середовища, який:

- а) відчувають усі члени колективу;
- б) впливає на їх поведінку;
- в) виражається в цінностях або характеристиках організації.

По суті організаційний клімат складається із суб'єктивних уявлень про політику керівництва, лідерство, цінності, норми і правила організації. Іноді про нього говорять як про засіб життєдіяльності організації [3]. Дослідженнями встановлені зв'язки між психологічним кліматом, мотивами, творчими спроможностями і результатами праці. Ідеальний клімат характеризується відкритістю, довірою, ширістю, почуттям ліктя, відчуттям безпеки, високою вимогливістю й активністю людей у справах організації. Тільки на основі довіри може виникати справжнє спілкування. Створити гарний клімат неможливо без серйозних вкладень у людські і фінансові ресурси. Головне завдання фахівців із виховної та соціальної роботи – показати, що організація робить для працівників у плані підвищення якості життя, участі в управлінні.

Робота з працівниками має будуватися на основі двосторонньої партнерської комунікації. Працівники повинні бути добре поінформовані і мати можливість висловлювати свої думки щодо організаційних питань. У зв'язку з цим

необхідно мати ретельно продуману комунікаційну політику. Якщо її немає, то в організації будуть поширюватися чутки і дезінформація. Створення такої комунікативної політики є запорукою формування здорового соціально-психологічного клімату. Якщо люди знають і почувають себе частиною процесу, тоді вони працюють краще, а число проблем зменшується [4]. Треба пам'ятати, що системою комунікації можна керувати, як будь-якою іншою системою в організації. Вона повинна мати свої плани, кадри, звітність і навчання. Керування системою комунікації в ОВС може бути одним із завдань фахівців з виховної або соціальної роботи.

У спеціалістів у цій галузі можна виділити такі функції при налагодженні зв'язків із внутрішньою громадськістю:

1. Ознайомлення працівників як з короткостроковими, так і довгостроковими цілями, завданнями і планами; інформування про проблеми, дії щодо їх вирішення та результати цих дій.

2. Роз'яснення загальної політики керівництва і його роботи з кадрами.

3. Задоволення потреб службовців в інформації, оперативне швидке інформування про найбільш важливі справи і рішення.

4. Забезпечення і стимулювання двосторонньої комунікації.

5. Формування позитивної мотивації персоналу до якісної роботи, формування ефективної системи заохочення службовців.

6. Виховання службовців як носіїв іміджу ОВС для громадськості.

Відповідні фахівці можуть встановлювати зв'язки з працівниками за допомогою різноманітних засобів: зборів і нарад, листів і статей у газетах, бюлетенів, виставок, щорічних доповідей, реклами, книг, фільмів, опитувань, внутрішнього телебачення й ін. У процесі налагодження контактів зі службовцями велику роль відіграють свої ЗМІ. Вони використовуються для інформування, в основному, своїх працівників, але можуть поширюватися і на зовнішнє середовище. (наприклад, у Харківській області Центром громадських зв'язків видається газета «Преступление и наказание», яка, перш за все, розрахована на працівників ОВС). Найважливіша їхня функція – інформувати колектив про політику і рішення керівництва. Але якщо газета обмежується цим, вона стає нудною. Вона не враховує інтересів аудиторії. Тому однаково важливою є функція перелачі інформації знизу нагору, тобто про думки і настрої працівників, відповіді на питання, дані опитувань і т.і. Мета «домашніх» ЗМІ – удосконалювання зв'язків між керівництвом і читачами. Цей процес є двостороннім, і його успіх пов'язаний із цікавістю і корисністю інформації для обох груп. Необхідно показувати досягнення конкретних людей, що важливо і як стимул щодо нових досягнень, і як позитивний вплив на зовнішнє середовище. Важливим є постійне роз'яснення соціальних питань про пільги, відпочинок, компенсації і т.і. Цей напрямок пов'язаний із здоров'ям і безпекою людей. Він допомагає людині краще орієнтуватися в політиці на всіх рівнях – від місцевого до державного [5].

Кожний працівник повинен краще усвідомлювати своє місце в організації. Тому ЗМІ варто наголосувати на важливості роботи кожного працівника. Слід розвивати кооперацію і координацію, підвищувати ефективність праці і

показувати важливість зв'язків із громадськістю. Роз'яснення політики керівництва дозволяє зміцнити довіру до нього, усунути чутки і перекручування інформації. Публікації повинні враховувати різноманітність аудиторії. Тому, крім загальнозначущих, повинні готуватися матеріали для конкретних груп [6]. Газета ОВС не повинна копіювати масові газети, їй варто бути «тільки для нас».

Контент-аналіз внутрішньовідомчої преси («Богомольця.10», «Преступлення і покарання») свідчать, що значна кількість публікацій безпосередньо стосуються діяльності міліції (45%). Політичні проблеми висвітлюються у 22% статей, непрофесійна діяльність працівників міліції (тобто їх життя, контакти з населенням) є темою для – 13%. Всі інші публікації – це інформація про актуальні проблеми суспільства, розважальна інформація (анекдоти, кросворди, програма телепередач, замітки про життя видатних людей) та інформація, яка допомагає працівникам міліції придбати нові знання (така, що стосується діяльності правоохоронних органів, а також соціального захисту працівників ОВС, їхніх сімей, пенсіонерів і інвалідів). Вся ця інформація міститься в основному на останніх сторінках газет.

Статті про діяльність і життя працівників міліції частіш за все зустрічаються на перших сторінках видання. Про діяльність інших державних органів (суду, прокуратури, пожежної охорони) мова йде тільки в деяких номерах газет.

Найбільш об'ємними публікаціями є ті, які висвітлюють політичні й економічні проблеми (вони займають від 50 до 100% площі сторінки). Статті про життя пересічних працівників міліції, навпаки, є маленькими замітками (біля 15% площі), більш того, немає цікавих публікацій про їхні сім'ї, дозвілля, задоволення.

Щодо типів підрозділів, діяльність яких висвітлюється в пресі, провідні місця займають: МВС у цілому (33%), УБОП (ОБОП) – 21%, карний розшук і ДАІ (по 11%). Слід зауважити, що вся інформація про працівників міліції у внутрішньовідомчій пресі тільки позитивна або нейтральна. Відмічаються такі риси працівників міліції, як професіоналізм, відповідальність, оперативність, працьовитість. Таким чином, існуюча внутрішня преса не враховує деяких закономірностей сприйняття інформації людьми, що в результаті знижує ефективність її впливу на свідомість працівників ОВС.

Корисно і недорого друкувати інформаційні листки. До асортименту внутрішніх публікацій також входять буклети, довідники, бюлетені, доповіді, оголошення, довідкова література тощо.

Особливу увагу при налагодженні взаємодії з працівниками ОВС треба приділяти різноманітним громадським утворенням. Під громадським об'єднанням в органах внутрішніх справ варто розуміти добровільні, самокеровані, створені з ініціативи співпрацівників об'єднання, засновані на загальному інтересі до певної сфери життєдіяльності [5].

Громадські об'єднання будують свою діяльність на основі законів і інших правових актів. Вони покликані створювати необхідні умови для реалізації самостійності та ініціативи працівників ОВС у справі удосконалення правопорядку, сприяти формуванню необхідних фахових якостей, зміцненню мора-

льного здоров'я колективів, соціальної захищеності працівників, формуванню позитивної громадської думки щодо явищ соціального життя.

Сьогодні в органах внутрішніх справ можуть бути: різноманітні асоціації, фонди, добровільні товариства (культурні, наукові, науково-технічні, спортивні і т.д.), а також інші громадські формування і структури. У залежності від походження і призначення суспільні інститути діляться на дві великі групи: суспільні об'єднання, створені в рамках Міністерства внутрішніх справ і призначені тільки для органів внутрішніх справ, та громадські організації, що є відділеннями, філіями загальнонаціональних організацій [5].

За критерієм характеру інтересу і спрямованості діяльності суспільні структури можна поділити на об'єднання соціальної, фахової, культурно-виховної і фізкультурно-спортивної спрямованості. Кожний напрямок, у свою чергу, має декілька різновидів.

Діяльність об'єднань соціальної спрямованості зводиться, головним чином, до реалізації демократичного потенціалу службових колективів і окремих особистостей у вирішенні таких проблем, як організація і проведення заходів державного і внутрішньовідомчого масштабу (вибори, референдуми, обговорення проектів законів і різноманітних нормативних актів, пошук нових форм виховної роботи з особовим складом і взаємодії органів внутрішніх справ із суспільством і структурами державної влади і місцевого самоврядування) із метою захисту інтересів працівників, членів їх сімей як повноправних громадян даної держави. У систему соціальних організацій входять молодіжні, ветеранські організації, асоціації воїнів-інтернаціоналістів органів внутрішніх справ, учасників ліквідації наслідків катастрофи на Чорнобильській АЕС, громадські органи патріотичної спрямованості, утворені на тимчасовій основі і приурочені до визначеної події в житті держави або органу внутрішніх справ. Метою громадських організацій фахової спрямованості є реалізація самостійності і творчого потенціалу людей в інтересах зміцнення правопорядку і боротьби зі злочинністю. Громадські організації культурно-виховної спрямованості зосереджують свою діяльність на розвитку загальної культури співробітників, на формуванні естетичного смаку, здорових інтересів і прагнення до духовного самовдосконалення, всебічному і гармонічному розвитку особистості. Громадські структури фізкультурно-спортивної спрямованості покликані реалізувати суспільний потенціал колективів у розвитку фізичної культури і спорту.

У сучасних умовах взаємодія із громадськими організаціями може відбуватися в трьох основних сферах: службово-фаховій, соціальній і побутовій. Коли мова йде про взаємодію керівника органу внутрішніх справ із громадськими об'єднаннями працівників, то маються на увазі всі сфери. Проте в кожній із них по-різному складаються стосунки між суб'єктами взаємодії.

Основною сферою взаємодії є соціальна сфера. І це не випадково. Саме в цій сфері життя службового колективу функціонує вся структура його суспільних інститутів, реалізується більшість із наданих прав і свобод, створюються умови для участі працівників в управлінні громадськими справами, відбувається формування духовних і моральних якостей особового складу. У службово-фаховій сфері взаємодія направляється на підвищення якості опера-

тивно-службової діяльності, зростання фахової майстерності як членів громадських організацій, так і всього особового складу, процес оцінки результатів їхньої діяльності, участь громадськості у вирішенні кадрових та інших питань, а також на створення відповідних механізмів урахування громадської думки. У побутовій сфері взаємодія спрямовується на забезпечення справедливості в розподілі соціальних і матеріальних благ, організацію і проведення відпочинку працівників і членів їх сімей, розвиток художньої і технічної творчості особового складу і вирішення інших соціальних питань.

Список літератури: 1. Дзяель М.П., Мак Кишті Р.Ц. Поведение человека в организации / пер. с англ. М., 1993. 2. Казмиренко В.Г. Социальная психология организации. К., 1993. 3. Роджерс Э., Агарвала-Роджерс Р. Коммуникация в организациях / пер. с англ. М., 1980. 4. Яковлев И. Паблик рилейншиз в организациях. СПб., 1995. 5. Организация общественных связей органов внутренних дел. М., 1997. 6. Грушин Б. А. Эффективность массовой информации и пропаганды. Понятия и проблемы, измерение. М., 1979.

Надійшла до редколегії 22.03.02

В.І.Московець

ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ ПАРТНЕРСЬКОЇ ВЗАЄМОДІ МІЛІЦІ З НАСЕЛЕННЯМ

Визначений Конституцією України курс на розвиток і зміцнення демократичної та правової держави, а також загальнодержавна стратегія, викладена у виступах Президента України щодо концепцій адміністративної та судово – правової реформ, вимагають нових підходів до вирішення питань піднесення ефективності роботи міліції. При цьому одним з основних критеріїв ефективності службової діяльності працівників міліції стає її оцінка громадськістю, та їх взаємодія в цілому.

Закони України «Про міліцію», «Про оперативно-розшукову діяльність», «Про організаційно-правові основи боротьби з організованою злочинністю», «Про боротьбу з корупцією», «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» та інші надають працівникам міліції значні права та повноваження для попередження і розкриття злочинних проявів, усунення причин та умов, що їм сприяють, покладають на них обов'язок своїми діями виховувати у громадян повагу до законів, робити так, щоб ці дії при всій їх суворості та рішучості були бездоганними у правовому відношенні, справедливими і зрозумілими населенню.

Але, виходячи із сучасної ситуації, слід констатувати, що існують ще нетактовність, бездушність і безкультурність в реалізації службових обов'язків; трапляються порушення законності, зловживання владою ще мають місце серед особового складу правоохоронних органів, іноді набувають значного резонансу, підривають авторитет працівників міліції, довіру до неї, викликають законні скарги громадян [1, 2].

Саме тому, необхідність створення системи взаємних партнерських відносин міліції та населення є нагальною суспільною потребою. Вона обумовлюється змінами в політичному, економічному та соціальному житті країни,