

ОБЕСПЕЧЕНИЕ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ*

*Ю.Л. СИВАКОВ, кандидат юридических наук, доцент, проректор
по организационно-правовой работе Минского института управления*

В предыдущей статье «Криминология профессиональной девиации государственных служащих» (Юридический журнал. – Минск: МИУ, 2007. – № 3. С. 36–42) автором исследовались некоторые криминологические аспекты профессиональной девиации государственных служащих в контексте общих подходов к выявлению внутренних и внешних факторов, негативно воздействующих на их самосознание. В данной работе делается попытка посмотреть на эту проблему с точки зрения социолого-психологических аспектов управления органами внутренних дел. При этом автор исходит из того, что милиция – это часть нашего общества, которую, в силу действующих критериев отбора и системы профессиональной подготовки, составляют люди, обладающие аналитическим складом ума, гражданскими и морально-нравственными качествами.

Наше общество, содержащее достаточно громоздкий государственный аппарат, вправе рассчитывать на эффективный социальный контроль по отношению к каждому бюджетному ведомству. Проводимые социологические исследования показывают, что по значимости и актуальности граждане на вторую позицию после социальных гарантий ставят гарантии личной и имущественной безопасности, социальный контроль состояния и деятельности правоохранительных органов, в целом, и милиции, в частности.

Основная задача социального контроля по отношению к органам внутренних дел – создание условий для их устойчивости в реальных общественно-политических и социально-экономических условиях, сохранение стабильности тенденций их развития и совершенствования.

Социальный контроль призван помогать в сохранении общественно значимых ценностных ориентиров и традиций в жизнедеятельности органов внутренних дел и должен представлять собой, на наш взгляд, особый механизм поддержания служебного порядка и высокой внутриорганизационной культуры, включая два главных элемента – нормы и санкции.

В современных условиях вопросы укрепления морально-психологического состояния и гражданско-правовой устойчивости сотрудников органов внутренних дел, нейтрализации негативного воздействия на них различных политических и экстремистских сил, формирования твердых знаний государственной политики, имеют высокий коэффициент актуальности.

Большое значение при этом имеет системное информационное обеспечение всех без исключения категорий сотрудников органов внутренних дел, основанное на комплексном подходе, учитывающее интересы личности, общества и государства, позволяющее преодолеть имеющиеся место социальную апатию и индифферентность у части сотрудников, сориентировать их сознание и поведение на служение общественным и государственным интересам, на поддержание конституционного порядка в Республике Беларусь.

В целях повышения морально-психологической устойчивости и надежности сотрудников органов внутренних дел необходимо стремиться к формированию у них на основе научных социально-психологических приемов четкой позиции в оценке явлений окружающей действительности, высоких нравственных качеств, системы общественно-исторических, гуманитарных и правовых знаний, привитию гордости за избранную профессию.

Создание системы, обеспечивающей высокий уровень морально-психологической устойчивости сотрудников ОВД в целом, добросовестное исследование проблем, вызывающих их профессиональную деформацию и делинквентность, а также планирование и реализация мер по ее профилактике и предупреждению, невозможно без учета огромного числа факторов, которые на разных уровнях влияют на душевное состояние человека, от личностных особенностей самого индивида до факторов, связанных с его семьей, сослуживцами, руководителями, атмосферой

* Статья поступила в редакцию 16 ноября 2007 года.

взаимоотношений в коллективе, внутриорганизационной культурой ведомства, состоянием общества и тому подобное.

Из всего многообразия этих факторов нами были выбраны девять, которые, на наш взгляд, сегодня в наибольшей степени влияют на состояние морально-психологической устойчивости сотрудника ОВД:

- 1) искусственно завышенный уровень служебной и психологической нагрузки;
- 2) недостаточное оснащение техническими средствами и средствами коммуникаций;
- 3) системные недостатки в организации и обеспечении базовой и текущей профессиональной подготовки;
- 4) социально-бытовые проблемы;
- 5) негативное воздействие разбалансированной социальной среды;
- 6) целенаправленное воздействие со стороны враждебных и деструктивных сил;
- 7) неудовлетворенность материальным положением;
- 8) низкая культура управленческой деятельности прямых и непосредственных начальников;
- 9) невысокий уровень корпоративной культуры ведомства и проблемы внутриорганизационной культуры в отдельном подразделении.

Составив из перечня этих факторов наглядную графическую схему, в ходе различных занятий на кафедре юридической психологии Минского института управления (в институте на заочной форме обучения учится более 300 действующих сотрудников ОВД), на факультете повышения квалификации Академии МВД (где автор статьи ведет курс основ управления ОВД) сотрудникам и слушателям предлагалось расставить, согласно своему видению, очередность приоритетов по убывающей в силу их негативного влияния на морально-психологическое состояние сотрудников ОВД. Наряду с этим эмпирическую базу исследования составили результаты тестирования по специальным методикам, анкетных опросов сотрудников, в том числе опросов экспертов, неформализованных интервью с руководящим составом ОВД.

Проведенные в 2006–2007 годах кафедрой юридической психологии МИУ и непосредственно автором статьи социологические исследования среди различных категорий сотрудников ОВД наглядно продемонстрировали необходимость на основе полученных выводов принятия управленческих решений по обеспечению их морально-психологической и гражданско-правовой устойчивости.

Официальная статистика дисциплинарной практики МВД показывает, что в 2006 году привлечено к уголовной ответственности более 160 человек, свыше 600 уволено за поступки, дискредитирующие статус сотрудника ОВД, около 7000 – наказано в дисциплинарном порядке,

30 молодых офицеров под различными предлогами уволились со службы.

Все это только надводная (видимая) часть айсберга, с которым может столкнуться наш «государственный Титаник». Если мы попытаемся изучить подводную часть этого айсберга, то заметим у многих действующих сотрудников весь спектр проявлений, которые психологи относят к диагнозу профессиональной деформации. Нарушения морально-этических, правовых, деятельностно-служебных норм проявляются все чаще и становятся все более заметными, вызывая соответствующий общественный резонанс.

Сегодня нельзя не замечать повышенной раздражительности, перевозбужденности, тревожности и нервных срывов у руководящего состава ОВД. Все это можно классифицировать как состояние непрекращающегося стресса, приводящее к неустойчивому состоянию психики, которое у профессиональных психологов получило название синдрома эмоционального выгорания.

При анализе причин и условий, приводящих сотрудников к профессиональной деформации и делинквентному поведению, выявилось негативное воздействие самых различных объективных и субъективных факторов социально-экономического, правового, организационно-управленческого, социально-психологического и другого характера.

Многообразие факторов, детерминирующих профессиональные деструкции, можно разделить на три группы:

объективные, связанные с социально-профессиональной средой (социально-экономической ситуацией, имиджем и характером профессии, профессионально-пространственной средой);

субъективные, обусловленные особенностями личности и характером профессиональных взаимоотношений;

объективно-субъективные, порождаемые системой и организацией профессионального процесса, качеством управления, профессионализмом руководителей.

Проведенные нами исследования показали, что значительная группа факторов, порождающих проявления профессиональной деформации и делинквентного поведения сотрудников ОВД, обусловлена недостатками организационно-управленческого характера. Так, более 50% респондентов из предложенных девяти факторов, негативно влияющих на морально-психологическое состояние сотрудников ОВД, на первую позицию поставили (искусственно) усиленную служебную и психологическую нагрузку. На «призовые» первое, второе и третье места этот фактор поставили 76% респондентов. Не думаем, что это уникальное научное открытие. У всех на слуху часто появляющаяся информация о переводе милиции на усиленный режим несения службы. Это делается по самому различному поводу на

республиканском, региональном и местном уровне. Формат и содержание усиленного режима несения службы, порядок привлечения для этого сотрудников различных служб имеет очень много вариантов, обусловленных длинным рядом объективных и субъективных факторов.

Если все это суммировать, то получится, что исключительным является нормальный, штатный режим несения службы, а форсированный режим, который, естественно более затратный по всем параметрам, становится чуть ли не обыденным явлением.

Второй вывод, по результатам нашего исследования. Название фактора сформулировано сдержанно – *низкая культура управленческой деятельности прямых и непосредственных начальников*. Этот фактор на первое место поставили 22% респондентов, а на «призовые» места в общей сумме 64%. С научной точки зрения эта формулировка включает большое количество негативных проявлений в технологии и психологии управленческой деятельности. Однако индивидуальные и групповые собеседования с различными категориями сотрудников милиции показывают, что в основном здесь имеется в виду неуважительное отношение начальников к подчиненным, нередкие проявления в служебных взаимоотношениях грубости, граничащей с хамством. Когда изначально в каждом подчиненном видятся только негативные качества, когда используется без меры принцип: *«Виноватых может и не быть, но должны быть наказанные»*, то к чему это приводит, говорит наша статистика дисциплинарной практики.

Думается, что самая большая ошибка здесь в недопонимании нашими руководителями того, что при возникновении какого-либо негативного явления по службе или по личному составу необходимо изначально искать причины в себе и в реализуемой системе управленческой деятельности, а потом уже искать виновных среди подчиненных.

Практика *«раздачи слонов»* после возникновения, особенно, чрезвычайных происшествий, демонстрирует сегодня культивирование системы *«публичной порки»* всех причастных к этому по иерархии статусов, а не по степени конкретной вины. Хотя по логике конкретность вины в каждом таком случае должна определяться степенью выполнения причастным должностным лицом перечня своих обязанностей и профессиональным качеством реализации делегированных прав.

На наш взгляд взыскание будет эффективным тогда, когда на одного наказанного приходится пять поощренных. Высший пилотаж в этом деле, когда в организации формируется принцип – *«Если не поощрен, значит наказан»*. А наказание руководителя должно быть явлением

исключительным, поскольку с точки зрения высокой нравственности, получивший взыскание руководитель утрачивает моральное право управлять подчиненными.

Когда наказанных много, то утрачивается острота восприятия взысканий и последовательно формируется синдром эмоционального выгорания со всеми вытекающими последствиями. По-разному проявляются эти последствия, поскольку все зависит от индивидуальных и личностных качеств каждого. Одни пытаются чувство тревожной неудовлетворенности заглушить вином, другие скатываются на позиции агрессивного цинизма, третьи ищут пути личного обогащения за счет использования должностного ресурса.

Если о синдроме эмоционального выгорания попытаться сказать кратко, то обреченное – *«Ни в честь, ни в славу»* наиболее метко характеризует уровень самосознания каждого, пришедшего к этому состоянию.

Подытоживая сказанное, отметим непреложную истину: **нет плохих подчиненных, есть плохие руководители**. Еще наши предки вывели формулу: *«Пусть нами правильно скомандуют, а мы все сделаем»*.

Эффективный труд руководителя – это органический сплав науки и искусства, тесное сочетание мастерства, которому можно и нужно научиться и таланта организатора, с которым нужно родиться и который следует развивать и совершенствовать. Каждый претендующий на роль руководителя изначально должен задуматься – насколько он в силу своей индивидуальности и личностных качеств соответствует этому предназначению, следуя принципу из «Науки благоразумия» Л. Грассиана: *«В человеке, достойном своего места, всегда есть нужда, и все видят, что должность нуждалась в нем больше, нежели он в должности; одних место красит, другие красят место»*.

В управленческой деятельности мало знать и любить свое дело, очень важно еще любить тех людей, которыми ИМЕЕШЬ ЧЕСТЬ руководить, и тех, кому служишь.

Лидерство руководителя заключается в обеспечении им единства цели и направления деятельности организации. Ему следует создавать и поддерживать внутреннюю среду, в которой сотрудники могут быть полностью вовлечены в решение стоящих перед ними задач.

На третью позицию наши респонденты поставили в большинстве своем невысокий уровень внутриорганизационной культуры в организации. Иногда внутриорганизационную культуру ставят в один ряд с корпоративной. Некоторые склонны считать эти понятия синонимами. Вряд ли с этим можно согласиться.

Внутриорганизационная культура – это та атмосфера межличностных отношений

в подразделении, тот внутренний порядок и организация профессиональной деятельности, которая отличает одну организацию от другой. В идеале это, когда речь идет о команде, когда на службу идешь с легким сердцем, а во второй половине своего отпуска начинаешь подсознательно скучать по делу и коллегам по службе.

О сущности, содержании и формировании внутриорганизационной культуры милицейских и войсковых подразделений много говорилось в предыдущих работах. Корпоративная культура же, на наш взгляд, это более широкое понятие. Здесь можно говорить о культуре взаимоотношений и поведения в обществе всех людей, носящих погоны, о культуре взаимоотношений сотрудников правоохранительных органов, о взаимопонимании и взаимоподдержке в самых различных ситуациях сотрудников и военнослужащих МВД.

Высокий уровень культивируемой в стране корпоративной культуры людей, стоящих на страже её национальной безопасности, это и наша гордость, и наш престиж, и наша профессиональная защищенность – «Отечество не сдаст, Родина не обидит».

Корпоративная культура воплощает принятые в обществе на исторической основе убеждения, классические ценности, методы профессиональной деятельности, традиции, отражает ведомственную уникальность и идентифицирует её во внешней среде.

Качество корпоративной культуры представляет собой показатель, который воздействует на людей либо положительно, способствуя их лояльности, ответственности и эффективности служебной деятельности, либо отрицательно, угнетая и поощряя безответственность и делинквентное поведение.

Надлежащая культура, поддерживаемая и совершенствуемая на всех уровнях, основанная на фундаментальных ценностях и национальных традициях, учитывающая общественные чаяния и человеческие потребности, способна оказать государству бесценную помощь в наиболее полной реализации предназначения правоохранительных органов в целом и милиции в частности.

«Весовая категория» органов внутренних дел среди других силовых структур, имидж и авторитет милиции в глазах общественности, по нашему твердому убеждению, формируется на основе следующих критериев:

1. Каждого человека волнует вопрос – насколько государством гарантирована и обеспечена его личная и имущественная безопасность. Насколько безопасно человек себя чувствует на улице, в общественном транспорте, насколько он спокоен за своих детей и сохранность своего движимого и недвижимого имущества, настолько он лояльно и уважительно относится к милиции, без сарказма

произнося известное выражение – «моя милиция меня бережет».

2. Жизненное правило «От тюрьмы и от сумы не зарекайся», особенности жизни людей обусловили одну характерную особенность – значительное количество белорусов прямо или косвенно имели (имеют) отношение к таким учреждениям, как ИВС, СИЗО, приемник-распределитель, спецприемник, а также к процессам дознания и предварительного следствия. Насколько человек уверен, что в этой сфере деятельности правоохранительных органов соблюдается законность, разумный порядок и обеспечиваются физическая и психологическая безопасность каждого отдельного гражданина независимо от его состояния, настолько он уважительно относится к государству и ценит существующую власть.

3. На сегодняшний день достаточно большое количество для нашей республики людей содержится в качестве осужденных в местах лишения свободы. Условия их содержания, гуманность системы жизнеобеспечения, трудовая занятость во многом определяют рецидивную преступность, перечень и содержание асоциальных явлений в обществе.

4. Научно обоснованная, соответствующая требованиям времени система подготовки кадров органов внутренних дел.

5. Высокий уровень корпоративной культуры системы, личностный подход к персоналу всех уровней управления, последовательная и настойчивая работа руководящего состава по формированию внутриорганизационной культуры в каждом подразделении.

Следует помнить, что человек, обладающий высоким интеллектуально-профессиональным потенциалом, гармонично развитый и в полной мере владеющий нормами и правилами служебного этикета, естественно, вызывает уважение у окружающих.

Еще в XIX веке в кодексе поведения сотрудников было прописано: «Общие качества каждого лица, состоящего на службе в МВД, и общие обязанности, которые должны быть всегда зеркалом всех его поступков:

1. Здравый рассудок.
2. Добрая воля к отправлению порученного.
3. Человеколюбие.
4. Верность к службе.
5. Усердие к общему добру.
6. Радение к должности.
7. Честность, бескорыстие и воздержание

от взяток.

8. Правый и равный суд всякому состоянию.

9. Покровительство невинному и оскорбленному».

Психология высококвалифицированных специалистов, работающих в системе с высокой

организационной культурой, последовательно трансформируется в состояние, которое обуславливает их уровень морально-психологической устойчивости, профессионального достоинства, уверенность в соответствии своему предназначению и последующей перспективе роста.

Система морально-психологической подготовки должна формировать основу оперативно-служебной деятельности – *мотивацию*. Отсутствие мотивации – душевная трагедия, в силу которой разрушаются все жизненные устои.

Необходимо уметь культивировать в системе правоохранительных органов понятие **ДОЛГА**, понимая, что это добровольно выбранный кодекс поведения. Его главная цель – стабилизировать линию поведения с помощью правил, которые мы уважаем и думаем, что их будут уважать другие.

Остальные факторы наши респонденты в большинстве своем распределили в следующем порядке: на четвертой позиции – материальное положение; на пятой – оснащение техническими средствами и средствами коммуникации; на шестой – социально-бытовые проблемы; на седьмой – базовая и текущая профессиональная подготовка. Наверное, это закономерно, поскольку есть понимание того, что потребности далеко не всегда соответствуют возможностям.

Подводя итоги сказанному, следует отметить, что эффективность управленческой деятельности во многом определяется применением различных методов её осуществления, каждый из которых демонстрирует свои преимущества в совершенно конкретных условиях реализации.

С точки зрения прагматичного подхода в определенных условиях приемлемы экономические

методы, основанные на материальном стимулировании творческой и результативной деятельности сотрудников.

Административные методы в своей совокупности путем прямого воздействия призваны поощрять сотрудников к неуклонному соблюдению служебной дисциплины и добросовестному отношению к исполнению возложенных задач.

Однако, учитывая нашу ментальность, специфику деятельности ОВД, самосознание и своеобразие большинства наших сотрудников, наверное, наиболее эффективны социально-психологические методы управления, поскольку эти методы связаны с использованием социального механизма управления, включающего в себя учет социальных потребностей, ожиданий и ориентаций сотрудников, воздействие на систему межличностных, внутригрупповых и межгрупповых взаимодействий в организации, удовлетворение духовных потребностей, создание творческой атмосферы в коллективе, социальное стимулирование, развитие коллектива, формирование в нем сплоченности и комфортности профессионально-корпоративных отношений.

При этом руководители всех уровней в процессе самосовершенствования должны стремиться постичь основные положения *науки благоразумия*, накапливаемой веками человеческой мудрости типа:

«Мудрый ценит всех, ибо замечает в каждом хорошее и знает, как трудно сделать хорошо».

«Великая премудрость – постигать характеры и улавливать настроение. Людей столь же необходимо изучать, как и книги, поскольку в каждом из них – частица Бога, в каждом своя вселенная, каждый – бесконечность».