

УДК 351.74

Е. В. Самускевич
начальник штаба ОВД Жабинковского райисполкома,
магистрант Академии МВД Республики Беларусь

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В ОПЕРАТИВНО-СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В вопросах повышения эффективности деятельности предприятия, организации, коллектива значительное внимание уделяется аспектам стимулирования и мотивации сотрудников. В теории менеджмента под стимулом в наиболее широком смысле понимается внешнее воздействие на сотрудника, как правило, со стороны руководителя, направленное на формирование устойчивой направленности на осуществление трудовой деятельности с максимальной эффективностью. Традиционно выделяют материальный и нематериальный виды стимулирования. Наиболее распространенной формой материального стимулирования является денежное стимулирование: заработная плата, премирование и т. д. Данные положения в полной мере применимы и в оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел Республики Беларусь (далее – ОВД).

С позиции материального стимулирования и мотивации одним из самых существенных является то обстоятельство, что сотруднику ОВД запрещено заниматься другой оплачиваемой работой (деятельностью), кроме преподавательской, научной, творческой деятельности, медицинской практики, осуществляемых по согласованию с руководителем подразделения ОВД, в котором сотрудник проходит службу. Это положение вытекает из того обстоятельства, что служба в ОВД является видом государственной службы в Республике Беларусь, а статус государственного служащего накладывает на сотрудника ОВД определенные ограничения. Таким образом, государство берет на себя обязанность обеспечивать сотруднику ОВД и членам его семьи достойные условия жизни, т.к. фактически единственным источником дохода становится его денежное довольствие. Необходимость обеспечения должного уровня жизни для сотрудников органов внутренних дел и членов их семей неоднократно подчеркивалась на самом высшем уровне. Так, среди концептуальных положений, высказанных Президентом Республики Беларусь А.Г. Лукашенко на встрече с руководящим составом органов внутренних дел, внутренних войск МВД и курсантами факультета внутренних войск Военной академии 5 марта 2015 года было следующее: «Силовые

структуры являются важным фактором нашей национальной безопасности, мира и спокойствия в государстве. Поэтому мы уделяем особое внимание нынешнему состоянию и перспективам развития всего нашего силового блока». Глава государства обратил внимание на то, что, несмотря на непростые экономические условия, в Беларуси удастся своевременно оснащать правоохранительные органы и армию самыми современными образцами вооружения и боевой техники, проводить плановую учебу, отметил, что государством уделяется значительное внимание и социальной защищенности правоохранителей. Нельзя не обозначить, что достойный уровень заработной платы наряду с наличием других социальных гарантий, перечень которых в настоящее время в значительной степени сузился, в практически любой исторический период являлся и является одним из ведущих стимулов поступления на службу в ОВД. Финансирование ОВД осуществляется из республиканского бюджета и напрямую зависит от складывающейся в государстве экономической ситуации. Размер денежного довольствия устанавливается и изменяется в установленном законом порядке. По решению местных исполнительных и распорядительных органов определенным категориям сотрудников ОВД могут устанавливаться доплаты за счет средств местного бюджета. В условиях экономического кризиса возможности для централизованного увеличения денежного довольствия сотрудников ОВД ограничены.

В то же время в такой ситуации можно изыскать способ для более эффективного денежного стимулирования сотрудников ОВД в рамках выделяемых средств. Как известно, денежное довольствие сотрудника ОВД складывается из ряда выплат, включая установленный порядок премирования по итогам служебной деятельности месяца. Размер ежемесячной премии определяется напрямую руководителем ОВД. Практика реализации данной выплаты показывает, что, как правило, ежемесячное премирование устанавливается в максимальном размере – т. е. 30 % от оклада денежного содержания, а уменьшение размера рассматриваемой выплаты применяется в качестве меры взыскания. В условиях сокращения премиального фонда руководитель ОВД, службы или подразделения оказывается лишенным возможности дополнительно материально поощрить отличившегося сотрудника, так как последний уже получает максимально возможное денежное довольствие. В свою очередь сотрудник ОВД в некоторой степени теряет стимул к повышению результативности своей служебной деятельности, т.к. это никак не отразится на размере его денежного довольствия, пусть и по объективным причинам.

На это же обстоятельство указывают А.Н. Кокорев и Ю.Н. Сосновская, которые отмечают, что повышение размера материального вознаграждения, особенно индивидуального, если оно правиль-

но выбрано, обычно обеспечивает желаемый результат. Вместе с тем неправильное применение экономических методов может привести к тому, что материальное вознаграждение не обеспечит достижение желаемого эффекта. Например, необоснованное материальное вознаграждение нередко приводит к отрицательным результатам, снижает силу материального воздействия, размер премии ниже критического, как правило, не оказывает стимулирующего влияния.

Думается, что ежемесячное премирование может быть более эффективно использовано в качестве одного из стимулов в оперативно-служебной деятельности сотрудников ОВД. Для этого целесообразно практиковать ежемесячное премирование «по умолчанию» в размере 15 % оклада денежного содержания, а имеющуюся «вилку» в 15 % использовать как в качестве взыскания, так и поощрения. Благодаря изложенному подходу у руководителя будет еще один достаточно простой в применении инструмент стимулирования. Полагаем, в основе его эффективности лежит одно из проявлений принципа справедливости – в частности, его распределяющий аспект, предписывающий наделять благами лиц в соответствии с их заслугами.

Еще одним элементом повышения эффективности материального стимулирования является доведение до личного состава сведений о размере денежного довольствия сотрудников различных служб и подразделений, а также разъяснение мотивов, которыми было обусловлено имеющее место премирование или депремирование и его величина. Данное положение логично вытекает из предыдущего. Размер денежного довольствия коллег, распределение премиального фонда традиционно порождают слухи, сплетни, влечет распространение ложной информации, что отрицательно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе, и, в конечном итоге, на оперативно-служебной деятельности. Как правило, обозначенная выше информация все равно становится общеизвестной. Думается, что исчерпывающий комментарий руководства ОВД, конкретных служб и подразделений по поводу размеров премиального вознаграждения позволит минимизировать обозначенные негативные последствия. Как правило, руководство органа внутренних дел, служб и подразделений располагают большим объемом информации о самых различных обстоятельствах, влияющих на размер премии, и могут довести ее до сведения личного состава ОВД в объеме, достаточном для исключения домыслов и безосновательных умозаключений. Кроме того, необходимость публичных пояснений размера премиальных выплат дисциплинирует соответствующего руководителя, а также обязывает более взвешенно, справедливо подходить к распределению премиального фонда.

Предложенные способы повышения эффективности материального стимулирования не требуют дополнительных материальных затрат,

организационно-технического обеспечения, просты в реализации и поэтому в определенном объеме могут быть применены в управленческой деятельности ОВД.

УДК 159.9: 343.8

О. И. Сочивко
преподаватель кафедры психологии
профессиональной деятельности в УИС
Академии права и управления ФСИН России

К ВОПРОСУ О ПРОВЕДЕНИИ КОРРЕКЦИОННОЙ РАБОТЫ С ОСУЖДЕННЫМИ ЖЕНСКОГО ПОЛА С РАССТРОЙСТВАМИ ЛИЧНОСТИ В ПЕРИОД ОТБЫВАНИЯ НАКАЗАНИЯ В МЕСТАХ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

На современном этапе развития уголовно-исполнительной системы в пенитенциарных учреждениях большое значение имеет работа с осужденными женщинами с расстройствами личности в период отбывания ими уголовного наказания. Данная работа не теряет своей актуальности и в настоящее время.

Известно, что эффективность медикаментозной терапии при личностных расстройствах имеет ограниченный характер и направлена прежде всего на коррекцию аффективных нарушений, колебаний настроения, снижения актуальности ипохондрической фиксации, паранойальной идеации у аномальных личностей, проявляющихся чаще всего в декомпенсации состояния и пр. Однако медикаментозная терапия в целом не приводит к коррекции стержневых личностных характеристик. Следует признать, что и психокоррекционные мероприятия не эффективны, если не задействованы определенные смысловые пласты личности, если нет установки на изменение. Но при работе с мотивированным осужденным, имеющим установку на изменение, с помощью психологической коррекции, психологического консультирования и психотерапии можно добиться хороших результатов.

Психологическая коррекция – целенаправленный процесс исправления личности осужденных женщин с использованием современных психотехнологий, приводящий к изменению их взглядов, установок, личностных качеств, психических состояний и социального поведения в местах лишения свободы.

Психологическая коррекционная работа с осужденными женщинами в период отбывания наказания в местах лишения свободы является центральным направлением деятельности психологической службы. Де-