

Основные причины совершения административных правонарушений в области экологической безопасности, окружающей среды и порядка природопользования видятся в привлечении недостаточно квалифицированных специалистов в области управления природопользованием (а порой отсутствием на предприятии специальной службы охраны окружающей среды); отсутствии мотивации и активизации участия сотрудников в повышении результативности природоохранной деятельности на предприятии; недостаточном контроле руководителей по соблюдению работниками норм экологического законодательства; устойчивом приоритете экономических интересов над экологическими, сформировавшемся в советский период.

В этой связи необходимо обратиться к вопросу профилактики экологических правонарушений, а также рассмотреть некоторые рекомендации по ее оптимизации. На сегодняшний день в связи с социально-экономическими изменениями, процессами глобализации, происшедшими в последние годы, потребность в осуществлении экологической профилактики становится очевидна. Профилактика позволяет выявлять, а затем устранять или сдерживать причины и условия правонарушений в экологической сфере; усиливать и совершенствовать социальный контроль за состоянием правовой охраны природы; обеспечивать действие правовых природоохранных и экологизированных норм; активизировать население по отношению к природоохранным мероприятиям. Так, министр природных ресурсов и охраны окружающей среды А.П. Худык акцентирует внимание на проведении профилактической работы, а также на быстром и оперативном реагировании на каждое обращение общественности.

Экологическая профилактика рассматривается как совокупность мероприятий, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих нарушениям природоохранного законодательства, на пресечение конкретных противоправных посягательств в этой области. Основным содержанием профилактики в области охраны природы являются тщательное выявление, изучение причин и условий, способствующих совершению экологических правонарушений, и принятие мер к их устранению.

Однако согласно положениям Закона Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 122-З «Об основах деятельности по профилактике правонарушений» Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды не входит в круг субъектов, осуществляющих профилактику правонарушений в природоохранной сфере. Кроме того, законодательно не прописаны основные профилактические мероприятия по предупреждению правонарушений против экологической безопасности, окружающей среды и порядка природопользования.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 16 октября 2009 г. № 510 «О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности в Республике Беларусь» территориальными органами Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды должны осуществляться меры профилактического и предупредительного характера путем проведения мониторинга, направления рекомендаций по устранению и недопущению недостатков, выявленных в результате мониторинга; проведения разъяснительной работы о порядке соблюдения требований законодательства, применения его положений на практике; информирования субъектов (включая использование средств сети Интернет, средств массовой информации) о типичных нарушениях, выявляемых в ходе проверок контролирующими (надзорными) органами; проведения семинаров, круглых столов и др.

Таким образом, экологическую профилактику следует рассматривать как необходимую и важную функцию государственного управления, элемент правового механизма охраны окружающей среды и природопользования. Ее совершенствование на теоретическом и практическом уровнях позволит минимизировать вредные последствия для окружающей среды, сформировать ответственное экологическое поведение природопользователей.

УДК 351.74:65

А.С. Кривонощенко

ОБ АКТУАЛИЗАЦИИ ФУНКЦИИ МОТИВАЦИИ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В теории управления бесспорным является тезис о том, что мотивация работника выступает в качестве одного из определяющих условий получения максимального результата трудовой деятельности. Только тот работник, у которого под влиянием различных факторов сформирован мотив, имеющий в своей основе устойчивое желание действовать таким образом, чтобы трудовые задачи были решены в полном объеме, способен действительно реализовать эту цель.

Еще в середине XX в. Д. Эйзенхауэр сформулировал ставшее впоследствии знаменитым понятие мотивации как «искусство заставлять людей делать то, что вы хотите, так, как будто они сами хотят это сделать». Это означает, что в аспекте эффективности управленческого процесса именно мотивация персонала позволяет получить максимальный результат с наименьшими затратами, поскольку работник с высокой трудовой мотивацией сам стремится реализовать те цели, которые ставит перед собой организация, поскольку считает их личными. Высокая мотивация коллектива может также выступать основанием и для оптимизации его численности, так как в коллективе высоко мотивированных работников проявляется синергетический эффект, когда коллективный трудовой результат превышает совокупность отдельно взятых личных, иными словами, 8 сотрудников с высокой мотивацией способны решать служебные задачи более эффективно, чем 10 сотрудников с низкой.

В связи с этим эффективность управления любой современной организацией, в том числе и системой органов внутренних дел, детерминирована уровнем целеполагания в реализации всех функций управления, включая и функцию мотивации, иными словами, их приоритетностью в осуществлении комплексного управленческого воздействия на систему.

Однако анализ исследуемой проблемы позволяет констатировать, что на данный момент среди четырех базовых функций управления, к которым принято относить планирование, организацию, мотивацию и контроль, в организационно-правовом механизме управления органами внутренних дел именно функция мотивации не находит должной правовой регламентации и

практической реализации. В настоящее время принято множество нормативных актов, детально регламентирующих порядок планирования, организации и контроля оперативно-служебной деятельности ОВД, тогда как мотивация как функция управления остается вне рамок правового поля.

Нами был произведен социологический опрос сотрудников ОВД, в котором приняли участие 145 респондентов, в числе которых были как руководители, занимающие должности начальников служб и подразделений, заместителей начальников и начальников РУ-ГО-РОВД, так и лица рядового и младшего начальствующего состава.

Так, на вопрос «Считаете ли Вы, что уровень мотивации является определяющим фактором в стремлении сотрудника ОВД достичь максимальной эффективности своей служебной деятельности?» 97 % респондентов ответили «да». Также 100 % опрошенных сотрудников ОВД считают, что мотивацию сотрудника необходимо целенаправленно формировать и поддерживать в течение всей службы вне зависимости от уровня его изначальной (при поступлении на службу) мотивации. На вопрос «Считаете ли Вы, что в ОВД сформирована система мотивации сотрудников на длительное и эффективное прохождение службы?» 73 % сотрудников ответили «нет». В свою очередь, 90 % респондентов указали, что в ОВД необходимо создать комплексный механизм мотивации сотрудников, основанный на выявлении их потребностей и совершении целенаправленных действий по их удовлетворению.

Результаты данного опроса демонстрируют осознание сотрудниками ОВД значимости мотивации как фактора максимально эффективной служебной деятельности и признание ими необходимости актуализации механизма реализации данной функции в процессе управления системой ОВД.

Представляется, что решению данной проблемы будет способствовать закрепление мотивации в качестве одной из детерминант и направлений повышения кадрового потенциала ОВД в документах, носящих плановый, стратегический характер. На наш взгляд, таким актом является Программа кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Беларусь, принимаемая на пять лет и в настоящий момент действующая на период 2016–2020 гг. Именно данная программа, как указано в ней, определяет основные цель, задачи и направления деятельности Министерства внутренних дел по совершенствованию работы с кадрами. Так, целью данной программы является формирование высокопрофессионального, стабильного, оптимально сбалансированного кадрового корпуса, наиболее полно отвечающего современным и прогнозируемым социально-политическим, экономическим, криминогенным и другим условиям, способного эффективно решать поставленные перед ОВД Республики Беларусь задачи. Однако следует обратить внимание, что среди основных задач, поставленных в качестве условий достижения указанной цели, повышение или поддержание соответствующего уровня мотивации сотрудников не рассматривается.

Необходимо отметить, что в перечне организационно-практических мероприятий, предусмотренных указанной программой и направленных на совершенствование кадровой работы, можно выделить некоторые, имеющие в своем содержании мотивационную направленность. Например, обеспечение максимально благоприятных условий для реализации интеллектуального и профессионального потенциала выпускников учреждений образования МВД (п. 4.3), создание действенного механизма служебного продвижения сотрудников, их карьерного роста на основе оценки результатов их служебной деятельности, а также личных, моральных и деловых качеств (п. 6.3), формирование эффективной системы воспитательной работы, в том числе с молодыми сотрудниками, посредством создания благоприятных условий службы, повышения ведомственной культуры (п. 7.2).

Кроме перечисленного в ОВД также реализуется ряд иных мер, стимулирующих сотрудников и способствующих формированию их мотивации, таких как система премирования, денежное вознаграждение при заключении контракта, институт наставничества, резерв руководящих кадров и т. д. Но это лишь немногие элементы целого спектра направлений, требующих осуществления комплексной деятельности по формированию мотивации сотрудников ОВД на основе систематического анализа потребностей и факторов, определяющих ее уровень.

В связи с этим представляется, что именно данная программа кадрового обеспечения должна стать плановым целеполагающим документом, закрепляющим мотивацию сотрудников в качестве одной из задач кадрового обеспечения ОВД и регламентирующим основы реализации данной функции.

Таким образом, можно констатировать назревшую в настоящий момент необходимость актуализации функции мотивации в современной парадигме управления ОВД. Данная актуализация должна быть основана на создании комплекса целей, задач и мер по реализации данной функции в управлении ОВД, направленного на обеспечение мотивации сотрудников к максимально эффективной трудовой деятельности в течение длительного периода службы. Стратегическим документом, определяющим цели, задачи и меры по реализации функции мотивации, должна выступить Программа кадрового обеспечения органов внутренних дел Республики Беларусь.

УДК 342.9

В.Н. Крюков

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ ПРАВОНАРУШЕНИЯ ПРОТИВ ЧЕСТИ И ДОСТОИНСТВА СОТРУДНИКА ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Согласно ст. 31 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2007 г. № 263-З «Об органах внутренних дел Республики Беларусь» сотрудником ОВД является гражданин Республики Беларусь, принятый на службу в ОВД, которому в установленном порядке присвоено специальное звание. Согласно ст. 35 данного закона сотрудник ОВД при исполнении служебных обязан-