

НАУКОВО-АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД **результатів соціологічного опитування працівників ОВС та слухачів** **вищих навчальних закладів ОВС у 2015 році**

I. Вибіркове соціологічне опитування атестованих працівників міліції здійснювалося на виконання доручення Міністра внутрішніх справ України від 03.06.2015 № 23312/ Ав в ГУМВС України у Харківській, Одеській, Дніпропетровській, Львівській областях та ГУМВС м. Києва протягом жовтня поточного року. У цьому огляді вживається термінологія нормативних актів, чинних на той момент часу. Результати соціологічного опитування можуть використовуватися при удосконаленні діяльності підрозділів, що належать до сфери управління МВС.

Згідно з розробленими квотними планами було забезпечено відповідність структурного розподілу опитаних за основними службами та аналогічного структурного розподілу генеральної сукупності відповідного регіону. Анкету було розроблено з урахуванням іноземного досвіду (насамперед поліції Польщі)¹, пропозицій практичних підрозділів та вищих навчальних закладів системи МВС. Вона включала чотири змістовні блоки: загальна оцінка діяльності ОВС та заходів, які потрібно впровадити під час реформування; суб'єктивна задоволеність діяльністю та окремими її складовими, професійні плани; суб'єктивна оцінка реформ та очікування від них; соціально-демографічні ознаки.

Актуальність зібраної інформації полягає в тому, що опитування проводилося протягом останнього місяця діяльності міліції України, і є точкою відліку для визначення різноманітних аспектів задоволеності діяльністю працівників Національної поліції України. Крім того, зазначене опитування можна також розглядати у контексті апробації інструментарію, відбору найбільш релевантних запитань та шкал. Загалом анкета включала в себе двадцять запитань, у тому числі дев'ять запитань мали номінальну шкалу виміру, вісім запитань – шкалу з сумісними альтернативами (можна було обрати декілька варіантів відповідей та додатково дописати свій), два запитання – рангову (ординальну шкалу) та одне запитання передбачало метричну шкалу. П'ятнадцять запитань безпосередньо стосувалися діяльності правоохоронців, п'ять відносились до їх соціально-демографічних характеристик. Порівняно невеликий обсяг анкети дозволив скоротити час на її заповнення та поліпшити зручність останнього. Статистична обробка даних проводилась у пакетах OSA та SPSS.

¹ Інформаційна довідка з вивчення міжнародного досвіду щодо проведення соціологічного опитування персоналу поліції – на 11 арк. (лист від 11.09.2015 № 41/922 на адресу ГШ МВС України); Brzeźniak A. Satysfakcja z pracy policjantów i pracowników policji - raport z badania // www.policja.pl/download/1/103249/raport_satysfakcja_PDF.pdf; Brzeźniak A., Chmielewska A., Firsiuk M., Furgała B., Kubik J. Satysfakcja z pracy policjantów i pracowników cywilnych Policji – opinie o sytuacji i warunkach pracy oraz kondycji materialnej // Satysfakcja z pracy policjantów i pracowników cywilnych Policji - opinie o sytuacji i warunkach oraz kondycji materialnej. – Szczytno 2011.

Всього отримано 1299 **заповнених анкет**: по 255 анкет з ГУМВС України у м. Києві, Харківської та Одеської областей, 273 – з ГУМВС України у Дніпропетровській області, 261 – ГУМВС України у Львівській області (регіональні розподіли відповідей респондентів подані у додатку 1. За 95 відсотковою довірчою ймовірністю (точністю) такий обсяг вибіркової сукупності дає змогу розповсюджувати результати опитування на генеральну сукупність – узагальнену думку працівників ОВС (працівників системи МВС) відповідного регіону з довірчим інтервалом $\pm 6,2\%$. Більшість опитаних надали відповіді на всі запитання анкети. Максимальний відсоток відмов заповнювати відповідні розділи анкети фіксується щодо запитання про вік респондента (відповіло 86%) та чинники кар'єрного зростання у підрозділі та освіти (відповіло 93%). Отже, в подальшому аналіз одновимірних розподілів здійснюється лише з урахуванням осіб, які відповіли на запитання.

За **статтю** вибіркова сукупність розподілилася так: 80% – чоловіки та 20% – жінки. 87% респондентів мали вищу освіту. 37% респондентів мали **вік** до 30 років, 51,4% – від 30 до 40 років (включно) та 11,5% – більше 40 років. Розподіл респондентів за **стажем** майже повторює аналогічний розподіл за **віком**: до 10 років служать 38,4%, від 10 до 20% – 49,1% та понад 20 років – 12,4%. При цьому переважна більшість вказує на переважно низьку самооцінку матеріального стану сім'ї загалом за останні 2–3 місяці: 70,1% – відмітили альтернативу, що їм вистачає лише на продукти харчування, 22,3% – вистачає загалом на прожиття; 7,3% – вистачає на все необхідне, але не до заощаджень і лише 0,2% – вистачає на все необхідне, роблю заощадження.

Стосовно **оцінки системи ОВС** думки тих, хто оцінює її добре та незадовільно розділилися по рівну. В цілому за вибіркою 20,4% респондентів оцінює діяльність системи органів внутрішніх справ в цілому добре, 50,4% – задовільно, 22,9% – незадовільно. 6,3% було важко визначитися з відповіддю на це запитання. Не зафіксовано статистично значущих розбіжностей у відповіді нас це запитання в залежності від вікових категорій та статі респондента.

Серед різноманітних **чинників, що заважають ефективному функціонуванню системи ОВС** в цілому (рис. 1.1), найбільшу питому вагу мають ті, що стосуються матеріального та технічного забезпечення.

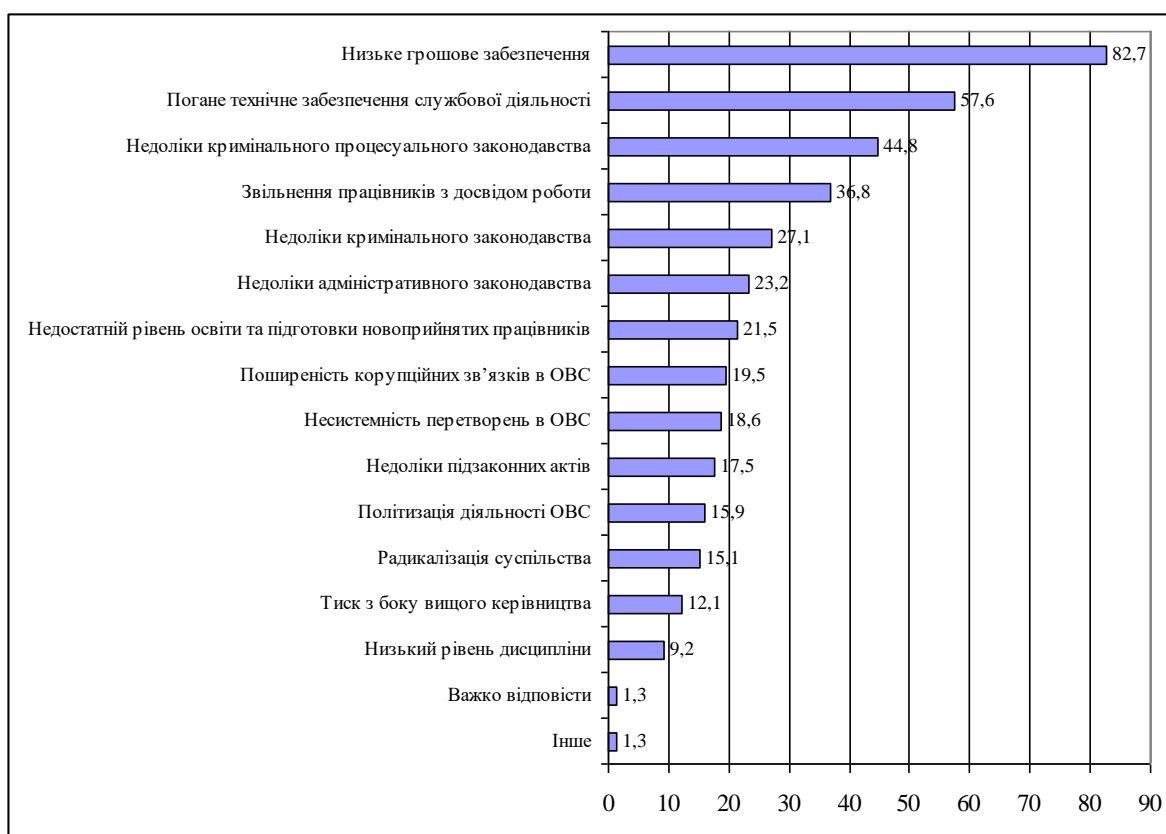


Рис. 1.1. Явища та процеси, що заважають ефективному функціонуванню системи ОВС в цілому, %

На низькому грошовому забезпеченні наголошують насамперед представники, об'єднані у категорію «інші служби» (штаб, чергова частина, експертно-криміналістична служба) (89%), кримінального блоку (по 85,3%) та патрульної служби (84,2%).

На думку респондентів, значно ускладнюють роботу ОВС недоліки кримінального процесуального законодавства, кримінального та адміністративного законодавства. Зокрема, недоліки кримінального процесуального законодавства відмічають насамперед представники кримінального блоку (67,6%) та досудового слідства (59,5%).

Третє місце за питомою вагою займають кадрові питання – звільнення працівників з досвідом роботи та недостатній рівень освіти та підготовки новоприйнятих працівників. При підготовці працівників поліції слід враховувати зворотній зв'язок з практикою, найкращі вітчизняні та зарубіжні методики. Початок діяльності нової поліції став предметом обговорення у пресі, соціальних мережах (vk.com/ukraine_police) та профільних форумах (www.skoda-club.org.ua; <http://www.kharkovforum.com>; <http://police-ua.com>). Серед недоліків діяльності, зокрема, фігурували: висока аварійність, недостатню обізнаність з нормативно-правовими актами та відсутність практичного досвіду при затриманні правопорушників, оформленні документів;

неузгодженість дій між новою поліцією та працівниками міліції; наявність серед поліцейських осіб з сепаратистськими поглядами тощо².

Інші запропоновані респондентам альтернативи набрали від 9,2% до 19,5% (рис. 1.1).

З попереднім питанням логічно пов'язані відповіді атестованих працівників щодо **заходів, які потрібно впровадити при реформуванні ОВС**. Як випливає з рис. 1.2 Переважна більшість респондентів наголошує на збільшенні розміру грошового утримання та забезпеченні соціальних гарантій, а також підвищенні рівня технічного забезпечення (оснащення). В цьому контексті ухвалення Закону України від 02.07.2015 «Про національну поліцію» та прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 11.11.2015 № 988 «Про грошове забезпечення поліцейських Національної поліції» надасть змоги суттєво підвищити грошове утримання працівників поліції».



Рис. 1.2. Заходи, які потрібно впровадити при реформуванні системи ОВС, %

Майже третина респондентів вказує на необхідність підвищення рівня професіоналізму персоналу. Решта запропонованих альтернатив набрала від 5,3% до 14,9%. Також ряд респондентів відмітило доцільність передати надання адміністративних послуг до центрів надання адміністративних послуг цивільними структурами та комплектувати цивільними особами посади працівників ОВС, функції яких не мають безпосереднього відношення до

² Первые скандалы. Чем отметилась новая полиция // Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://korrespondent.net/ukraine/3599779-pervye-skandaly-chem-otmetylas-novaia-polytsiya>

протидії злочинності, скоротити або збільшити чисельність окремих підрозділів. Респондентам також було запропоновано додатково написати, чисельність яких підрозділів доцільно збільшити та яких скоротити. Найбільше опитаних висловилося за збільшення підрозділів, до функції яких входить досудове слідство, розшук злочинців та охорона громадського порядку. Серед підрозділів, чисельність яких доцільно скоротити, називали штабні, кадрові підрозділи та «апарат управління».

Задоволеність роботою є предметом вивчення психології, соціології та менеджменту. Більшість зарубіжних опитувань поліцейських присвячені саме цій темі. Результати нашого опитування засвідчили, що частка тих, хто тією чи іншою мірою задоволений своєю роботою у цілому (60,4%) у два рази переважає частку тих, хто сумарно виказав незадоволеність (30,8%). 8,8% респондентів не змогли дати впевненої відповіді на це запитання. Найбільше незадоволених відмічається серед представників вікової категорії від 30 до 40 років (33,6%), що помітно більше, ніж незадоволеність, яку відмічають працівники, яким понад 40 років (22,2%).

Значною мірою **задоволеність службою** залежить від матеріального рівня родини. Так, серед тих, кому вистачає лише на продукти харчування, задоволені службою 55,6%, вистачає загалом на прожиття – 71,8%, вистачає на все необхідне, але не до заощаджень – 71,3%, вистачає на все необхідне, роблю заощадження (таких виявилось 3 особи) – 100%. Своєю чергою серед категорії осіб, котрим вистачає лише на продукти харчування, більше тих, хто не задоволений службою (35%), ніж за вибіркою в цілому.

Серед представників різних служб найбільшою мірою незадоволені службою працівники досудового слідства (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

Рівень задоволеності службою в залежності від підрозділу, %

	Кримінальний блок (КР, ДСБЕЗ, БНОН, БКЗ, БТЛ)	Досудове слідство	ДСО, судова міліція	Міліція громадської безпеки (ДІМ, ОГП, КМСД)	Патрульна служба, ДАІ, ДПС	Інші служби (штаб, чергова частина, експертно-криміналістична)
Задоволений	61,9	52,6	65,0	59,1	61,1	65,9
Не задоволений	26,8	42,3	29,4	31,3	31,5	22,5
Важко відповісти	11,3	5,1	5,5	9,6	7,4	11,6

Попри перевагу позитивних оцінок щодо загального рівня задоволеності, як впливає із розподілу відповідей, поданих у таблиці 1.2, респонденти частіше відмічають у своїй службі різноманітні аспекти, пов'язані із **незадоволеністю**, ніж аспекти, пов'язані із задоволеністю.

Обставини, які найбільше впливають на задоволеність і незадоволеність службою

Задоволеність службою	%	Незадоволеність службою	%
Стабільна робота	56	Відносно низька заробітна плата	82,1
Гарні стосунки з керівництвом та колегами по роботі	32,3	Неналежне технічне забезпечення	53,6
Можливість професійної кар'єри	28,2	Значна кількість документації, бюрократія	42,8
Можливість професійного самовдосконалення	25,6	Неефективне законодавство	37,3
Велика відпустка	24	Низький рівень довіри населення	36,8
Суспільне значення роботи	18	Несправедливе ставлення населення	35,3
Умови роботи (організація праці, техніка, приміщення)	17,5	Постійні організаційні зміни	29,2
Заробітна плата, премії	13,2	Відсутність доступу до інформації щодо кадрових призначень, грошових виплат чи запланованих змін	19,5
Політичний нейтралітет	10,9	Невпевненість у роботі	14
Заохочення, відомчі відзнаки	10,3	Часта загроза життю і здоров'ю	13,4
Позитивне ставлення населення до професії	9,5	Залучення у політичну сферу	13
Технічне забезпечення	8,2	Погана система перепідготовки, навчання, тренінгів	11,5
Відсутність зайвої документації, бюрократії	7,7	Відсутність можливості кар'єрного зростання	10,8
Почуття власної безпеки	7,4	Віддаленість роботи від дому	9,2
Направлення на додаткові курси, тренінги	7	Погані стосунки з керівництвом	3,7
Немає таких	6,3	Погані стосунки з колегами по роботі	1,9
Ефективне законодавство	5	Немає таких	1,8
Інше	1,2	Інше	1,5

Задоволеність обумовлюється насамперед стабільною роботою, гарними стосунками з керівництвом та колегами по роботі, можливістю професійної кар'єри та професійного самовдосконалення, а також велика відпустка. На це вказує від четвертої частини респондентів до третини опитаних. Серед аспектів незадоволеності службою працівники ОВС насамперед вказують на відносно низьку заробітну плату, неналежне технічне забезпечення, значну кількість документації. Понад третина респондентів відмітили низький рівень довіри населення та його несприятливе ставлення. Ряд негативних чинників пов'язані з нормативними змінами у організації діяльності, браком інформації про них.

Для більш поглибленого аналізу факторів задоволеністю службою використано метод «дерева класифікації» (алгоритм *CHAID*), який полягає у розподіленні вибіркової сукупності за вузлами (сегментами), в яких частки осіб, які задоволені, не задоволені службою або яким було важко відповісти на

це запитання, є максимальними. З рисунку 1.3 випливає, що чисельність задоволених службою збільшується, якщо вони:

- задоволені стабільною роботою (69,4%);
- задоволені стабільною роботою та одночасно мають можливість зробити професійну кар'єру (77,9%);
- мають гарні стосунки з керівництвом та колегами по роботі (67,4%);
- мають можливість зробити професійну кар'єру (64,9%).

Відповідно найбільше незадоволених службою фіксується серед респондентів, які обрали альтернативи:

- невпевненість у роботі (55,8%);
- невпевненість у роботі та одночасно відсутність доступу до інформації щодо кадрових призначень, грошових виплат чи запланованих змін (72,9%);
- відсутність можливості кар'єрного зростання (52,7%);
- відсутність можливості кар'єрного зростання та залучення у політичну сферу (87%).

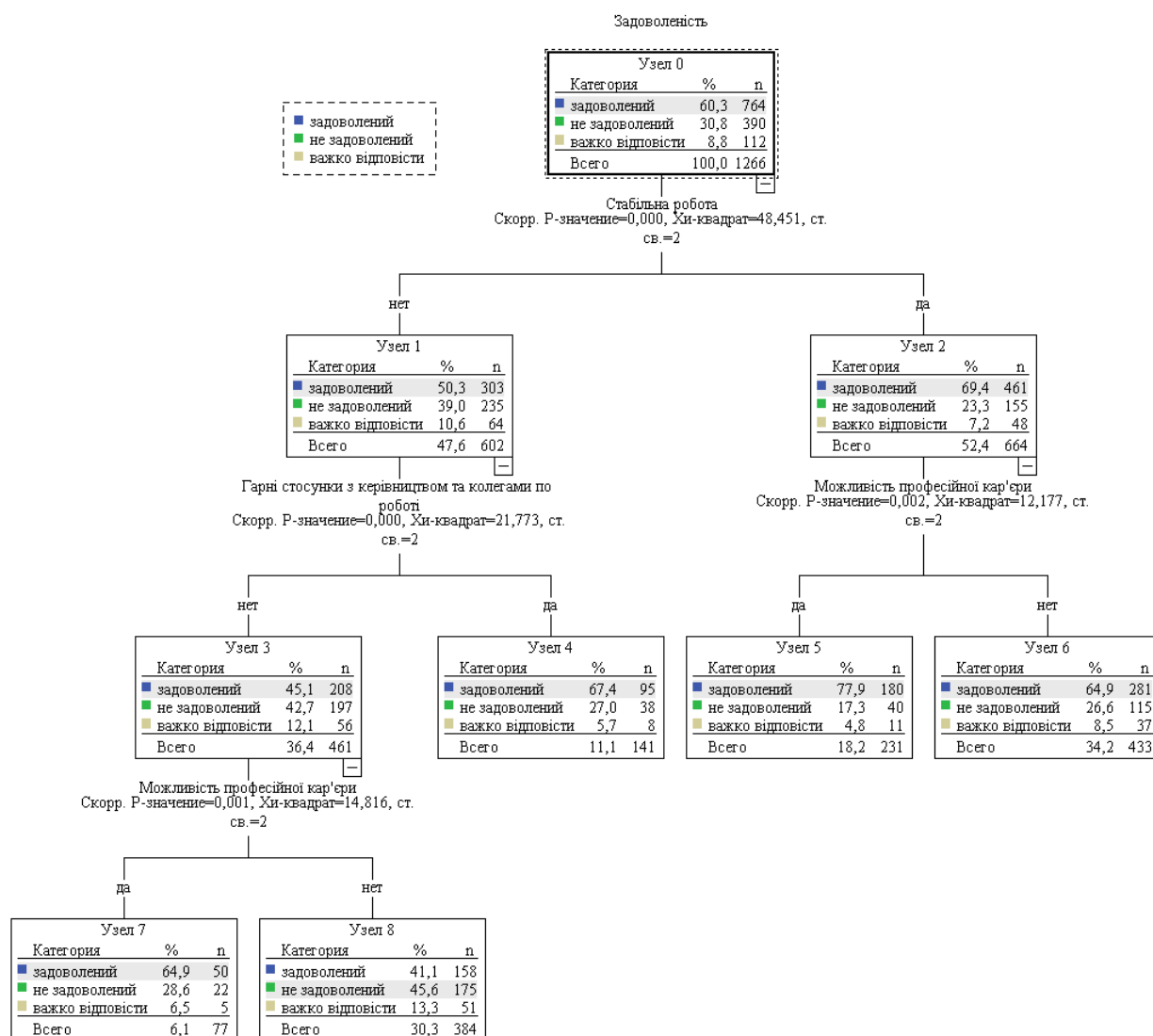


Рис. 1.3. Дерево класифікації чинників задоволеності / незадоволеності службою, %

На думку респондентів серед різноманітних видів **забезпечення** найбільшою мірою потребує поліпшення забезпеченість форменим одягом (52,6%), транспортом (47,1%) ІТ-обладнанням і програмним забезпеченням (45,8%) та належним приміщенням (37,4%). Від четвертої частини до третини опитаних вказують також на необхідність поліпшення забезпечення засобами зв'язку (31,6%), доступу до Інтернет (30,5%), доступу до баз даних, внутрішньої мережі (28,9), а також покращення умов (місце, час) для проведення фізичної підготовки (26,5%) та робочого місця (без ІТ-обладнання та програмного забезпечення (26,4%). Питання поліпшення бази і обладнання для занять з вогневої підготовки, забезпеченості вогнепальною зброєю і боєприпасами піднімають від 9,4% до 18,4% респондентів (рисунок 1.4).

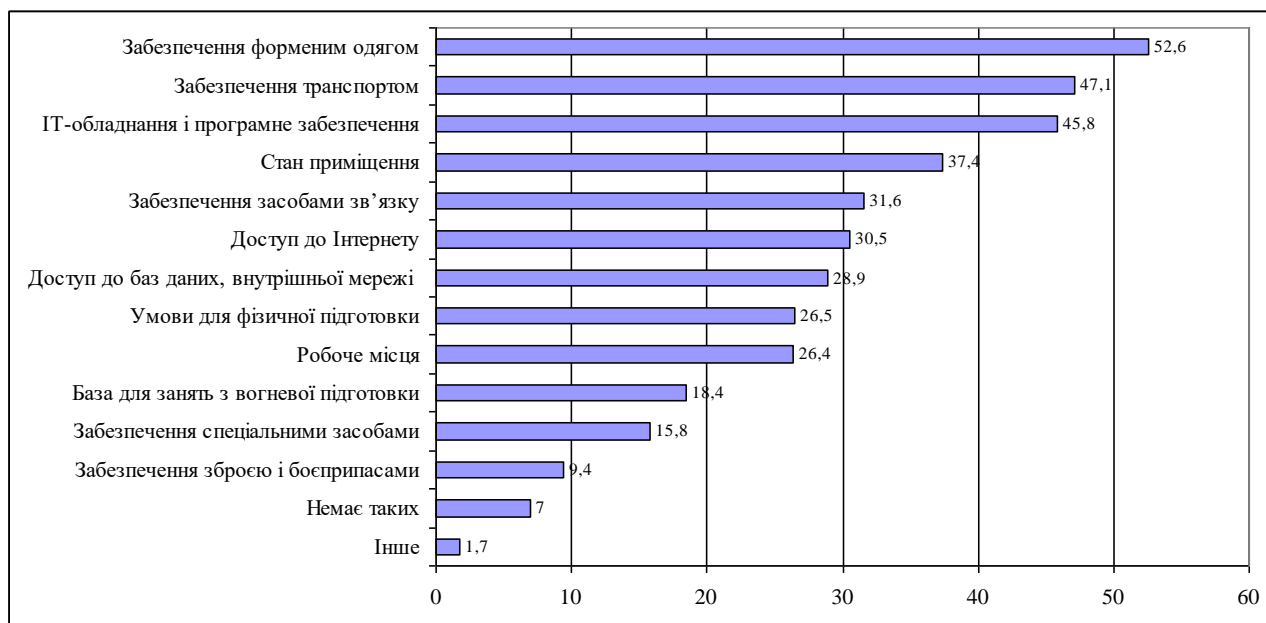


Рис. 1.4. Види забезпечення, які потребують поліпшення, %

Більше незадоволені службою особи, які відмітили брак Інтернету (41,4%), а також незадоволені умовами для проведення фізичної підготовки (35,4%). Результати цього соціологічного опитування частково співпадають з оприлюдненими центром Разумкова даними опитування працівників міліції, проведеного Харківським інститутом соціальних досліджень у лютому 2015 року ($N=313$). Згідно з цими даними «критичною слід назвати ситуацію з можливістю використовувати службовий автотранспорт (незадовільно – 59%) та особливо – із забезпеченням міліції оргтехнікою і канцтоварами (68%), а також – паливно-мастильними матеріалами (72%)»³.

³ Реформування ОВС України: оцінки та позиції працівників міліції // Концептуальні підходи до реформування органів внутрішніх справ як складової правоохоронної системи та сектору безпеки і оборони України. Інформаційно-аналітичні матеріали до Круглого столу «Концептуальні підходи до реформування МВС у контексті загальнонаціонального плану реформ» 16 квітня 2015р. – К.: Центр Разумкова, 2015. – С. 50.

Серед чинників, які найбільшою мірою заважають у щоденній роботі/службі найчастіше вказували на роботу «на статистику» та інші умови роботи, у тому числі приміщення та техніку (понаднормова праця та відсутність вихідних, відсутність стабільності – постійні організаційні зміни, необхідність складати велику кількість документів), завантаженість та недостатність часу на виконання завдань (рис. 1.5). Кожен п'ятий респондент вказує як недолік на велику кількість показників діяльності та незрозумілі службові вказівки. Цілковито логічним видається те, що поганий обмін інформацією між працівниками різних підрозділів заважає більшій частині респондентів (21,2%), ніж поганий обмін інформацією між працівниками одного підрозділу (9,5%). 10,6% респондентів вказали, що їм нічого не заважає у роботі.



Рис. 1.5. Явища, які найбільше заважають у щоденній роботі/службі, %

Серед явищ, які найбільше заважають у щоденній роботі/службі, та впливають на загальний рівень задоволеності, на підставі застосування дерева класифікації, можна виокремити такі:

відсутність робочої стабільності – постійні організаційні зміни (частка незадоволених серед таких осіб становить 44,6%);

відсутність робочої стабільності – постійні організаційні зміни та одночасно покладання на мене керівництвом підрозділу виконання невластивих моїй діяльності завдань (71,4%);

відсутність робочої стабільності – постійні організаційні зміни, покладання на мене керівництвом підрозділу виконання невластивих моїй діяльності завдань та одночасно значна завантаженість роботою (86,1%).

На думку респондентів **кар'єрне зростання** залежить насамперед від високих показників у роботі (48,4%) та відданості службі (42,3%), добрих стосунків з керівництвом (19,4%), щасливого випадку (16,2%), родинних зв'язків з керівництвом або іншими впливовими особами (15,4%), підвищення професійної кваліфікації у навчальних закладах (12,8%). Загалом працівники ОВС відмічають важливість здібностей та працелюбності для кар'єрного зростання. Водночас, просуванню по службі деякою мірою сприяє і непотизм. Добрі стосунки з колегами по роботі (11,9%) та послуги або подарунки керівництву (7,1%) обрало помітно менша кількість респондентів. Серед осіб, які відмічають у підрозділах вплив на кар'єрне зростання родинних зв'язків з керівництвом або іншими впливовими особами, більше незадоволених службою (56,4% проти 30,8% за вибіркою в цілому). Так само і особи, які відмітили у підрозділах факт надання послуг або подарунків керівництву більшою мірою незадоволені службою (53,6%).

Серед подальших **професійних планів** протягом наступних трьох років майже половина (46,8%) вказала на бажання посісти вищу посаду (насамперед, представники штабних та експертно-криміналістичних підрозділів – 58,5%, ДСО – 55,3%), четверта частина опитаних (24%) нічого не хоче змінювати. Планують перейти в інший відділ або підрозділ 10% осіб. Стільки ж (10,2%) планує звільнитися з роботи, не маючи відповідного стажу для пенсії (найбільше таких осіб працює в досудовому слідстві – 15,9%, кримінальному блоці – 13,9%, патрульній службі – 12,8%). На пенсію планує йти 5,7% респондентів а інші професійні плани існують у 3,4% учасників опитування. Таким чином, протягом найближчих трьох років планують звільнитися за різними причинами 15,9% респондентів. В опитуванні Харківського інституту соціальних досліджень загальна частка осіб, які планували звільнитися з ОВС протягом найближчих чотирьох років, становила 22,7%⁴.

Думки з приводу **оцінки сьогоденних змін в органах внутрішніх справ** розділилися порівну. На правильний напрям реформування системи ОВС сумарно вказує 39,4%, неправильний – 41,8%. 18,8% респондентів не змогли надати відповідь на це запитання. Так само не має поки що впевненості у в

⁴ Реформування ОВС України: оцінки та позиції працівників міліції. – С. 52.

очікуваному **результаті реформи**: 25,5% відмітили, що функціонування системи ОВС покращиться, 26,4% – не зміниться, 23,3% – погіршиться, а 24,8% зазначили альтернативу «важко відповісти». Серед **показників, які мають застосовуватись для оцінки роботи ОВС**, перше місце посіли результати соціологічного опитування громадян незалежною соціологічною службою (48,9% респондентів). Біля третини опитаних вказали на доцільність застосування з цією метою статистичних показників (розкриття злочинів, оперативність реагування, реакція на скарги) (36,6%) та даних соціологічного опитування працівників поліції стосовно рівня роботи поліції та її керівництва (31,6%). Кожний четвертий (25,5%) пропонує здійснювати опитування потерпілих від злочину. Лише 1,4% має інші думки щодо принципів оцінювання ОВС.

При вивченні громадської думки працівників міліції Харківським інститутом соціологічних досліджень на замовлення Центру Разумкова у лютому 2015 року переважна більшість респондентів для оцінки діяльності пропонує застосовувати: «опитування працівників міліції щодо рівня роботи керівництва та працівників органу внутрішніх справ, в якому вони працюють» (з такою думкою цілком або скоріше погоджується 70,9%), «результати опитування населення щодо оцінки діяльності органу внутрішніх справ» (68,1%), «статистичні дані щодо результатів роботи за основними сферами діяльності міліції» (65,2%)⁵.

Питання стосовно довіри населення до поліції присутні у порівняльних соціологічних опитуваннях – Всесвітньому опитуванні Геллапа, Дослідженні світових цінностей, Європейському соціальному дослідженні, Євробарометрі та ін. В таких країнах, як Великобританія, США, Польща, Грузія та Російська Федерація здійснюються моніторингові соціологічні опитування, які фіксують ставлення населення до поліції. В цьому контексті слід зазначити, що думка населення з приводу різних аспектів діяльності поліції залежить не лише від активності поліції, а й від низки інших чинників. Зокрема вона розрізняється в залежності від соціально-демографічних ознак респондентів, соціально-економічного розвитку країни, ступеня економічної нерівності та рівня соціального благополуччя тощо). Рівень довіри, який фіксується громадською думкою, є багатофакторним конструктом, джерелом його формування є культурно-історичні традиції, стереотипи масової свідомості, матеріали засобів масової комунікації, особистий досвід людини. Одночасно вказується, що «проведені дослідження не виявили ні чіткого взаємозв'язку цих факторів, ні конкретного характеру впливу. Загальне ставлення людини до поліції значно сильніше впливає на те, як він чи вона оцінює діяльність органів правопорядку, ніж робота поліції на думку громадян про неї»⁶.

Поряд зі статистичними даними, соціологічні опитування потерпілих, які постраждали від деяких видів злочинів та звернулися у поліцію

⁵ Реформування ОВС України: оцінки та позиції працівників міліції. – С. 48.

⁶ Мастровски С. Возникновение и развитие современной американской полиции // Криминология: Учебник / Под ред. Дж. Ф. Шелли; пер. с англ. – Спб. : Питер, 2003. – С. 493.

використовуються, зокрема, у системі оцінки поліції Великобританії. В результаті з'ясовується рівень задоволеності повнотою надання послуг поліцією за такими видами злочинів, як крадіжка з проникненням, насильницький злочин (жертви, які зазнали поранення, нападу та особистого грабежу), транспортні пригоди, дорожньо-транспортні пригоди та расистські випадки⁷. Інтегральну оцінку отримують шляхом сумування з певним ваговим коефіцієнтом частки задоволених послугами поліції осіб.

Респондентам пропонувалося відмітити **бажаний розмір мінімального грошового забезпечення** працівника поліції на місяць. Медіанне значення, яке поділяє числовий ряд на дві рівні половини, становить 10 тис. грн., а середнє – 12544 грн. Деяко вище, ніж за вибіркою в цілому, оцінюють мінімальне грошове забезпечення співробітники кримінального блоку (медіанне значення – 12 тис. грн.) та досудового слідства (медіанне значення – 15 тис. грн.). Усі відповіді згруповані у чотири категорії: 27,1% – називали суми до 8000 грн. (що приблизно відповідає на сьогоднішній день розміру двох середніх зарплат найманих працівників після оподаткування), 34,8 % – від 8001 до 10000 грн. (включно), 18,8% – від 10001 до 15000 грн. (включно) та 19,2% респондентів – більше 15001 грн. Особи з більшою вислугою та віком загалом схильні називати більший розмір грошового забезпечення поліцейського. Серед представників різноманітних служб мінімальні розміри грошового забезпечення (до 8 тис. грн.) вказують представники ДСО, патрульна служба, а максимальні (10 тис. – 15 тис. та понад 15 тис. грн.) – переважно працівники досудового слідства (таблиця 1.3). Представники блоку міліції громадської безпеки називали середні цифри зарплати – 8–10 тис. грн.

Таблиця 1.3

Бажаний розмір мінімального грошового забезпечення в залежності від підрозділу, %

	Кримінальний блок (КР, ДСБЕЗ, БНОН, БКЗ, БТЛ)	Досудове слідство	ДСО, судова міліція	Міліція громадської безпеки (ДІМ, ОГП, КМСД)	Патрульна служба, ДАІ, ДПС	Інші служби (штаб, чергова частина, експертно-криміналістична)
До 8000 грн.	11,6	10,5	42,3	28,9	39,6	24,6

⁷ Guidance on statutory performance indicators for policing and community safety 2009/10 // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://tna.europarchive.org/20100419081706/http://www.police.homeoffice.gov.uk/performance-and-measurement/assess-policing-community-safety/index.html>

Від 8001 до 10000 грв.	32,3	27,0	29,4	41,2	32,5	31,7
Від 10001 до 15000 грв.	22,0	25,7	16,0	17,8	13,6	21,8
Від 15001 грв.	34,1	36,8	12,3	12,1	14,3	21,8

З проведеного аналізу можна зробити такі **висновки**.

В опитуванні ряд питань стосувалися матеріального фактора діяльності працівників ОВС (системи МВС). Більшість опитаних оцінили низько свій матеріальний статус, а відтак питання підняття грошового забезпечення для покращення діяльності ОВС виходить при реформуванні на перший план. Більш матеріально забезпечені працівники відчують більшу задоволеність службою та одночасно визначають більший розмір бажаного мінімального грошового забезпечення. На думку від 25% до 50% опитаних респондентів мінімальне грошове забезпечення поліцейського на місяць на сьогоднішній день має знаходитися у межах 8 – 10 тис. грн. При цьому більш високий розмір оплати праці поліцейського називають представники кримінального блоку та досудового слідства.

Задоволеність роботою в системі ОВС обумовлюється її стабільністю, можливістю кар'єрного зростання та психологічним кліматом у колективах. Такий перелік чинників напевне притаманний і для будь-якої трудової діяльності. Слід зазначити, що підтверджена опитаними значна потреба у належному матеріально-технічному забезпеченні службової діяльності (формений одяг, транспорт, комп'ютерне обладнання та зв'язок, стан приміщення) пов'язана з виділенням бюджетним фінансуванням. Крім недоліків матеріального і технічного забезпечення, респонденти назвали додаткові чинники, які обумовлюють задоволеність роботою. Це, зокрема, удосконалення законодавчих та нормативно-правових актів, що регулюють діяльність поліції, підготовка нових поліцейських, боротьба з корупцією.

Фактори успішності/неуспішності діяльності поліцейських, принципи професійного відбору, європейські стандарти підготовки поліцейських, формальні критерії підвищення по службі мають бути предметом окремого вивчення. За умови створення та накопичення баз даних, в яких будуть відображені характеристики поліцейських такий аналіз можна проводити з використання багатомірних статистичних методів (інтелектуального аналізу даних). Така база надасть можливість додатково перевірити обґрунтованість

просування службовою кар'єрою або наявність родинних відносин з керівництвом.

Загалом в системі ОВС більше людей, які задоволені службою, чим тих, хто не задоволений, а при просуванні службовою кар'єрою головним чинником є результативність в роботі та відданість службі. Визначення учасниками опитування «роботи на статистику» як головного недоліку повсякденної діяльності вочевидь обумовлює звернення до позавідомчої оцінки і відповідних соціологічних методів збору інформації щодо ставлення населення до поліції та визначення поліцейськими проблем своєї діяльності.

Проведення спеціалізованого соціологічного опитування може проводитись раз на рік із залученням (на умовах тендерного відбору) незалежної соціологічної кампанії або включенням окремих питань до так званих «Омнібусів» (опитування, що включає запитання «для всіх» замовників). Водночас складності інтерпретації громадської думки та оцінки на її основі діяльності основних служб поліції не дозволяють використовувати лише цей критерій для вимірювання результативності діяльності.

Внутрішнє опитування дає можливість зафіксувати основні проблеми системи ОВС та стан змін, які покращують або погіршують ситуацію. Подібні опитування (умови та характер роботи, керівництво, кар'єра, відносини у колективі) поширені і у приватному секторі для визначення «сфер невдоволення» представників компанії.

Додатковим джерелом інформації може слугувати встановлення в процесі соціологічного опитування відсотку осіб, котрі тією чи іншою мірою задоволені послугами, які надає поліція, комп'ютеризований аналіз скарг потерпілих.

Результати опитування не зафіксували цілковито однозначної думки з приводу можливих наслідків реформування ОВС. Негативною тенденцією є наявність планів щодо звільнення з роботи працівників практичних підрозділів з певним досвідом – кримінально блоку та досудового слідства. Саме серед працівників слідства найбільша частка незадоволених службою та очікування більшого розміру грошового забезпечення.

II. Вибіркове анонімне соціологічне опитування курсантів вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України (далі – ВНЗ МВС) проводилося в межах дослідження на виконання доручення Міністра внутрішніх справ України від 03.06.2015 № 23312/ Ав з метою покращення стану діяльності органів внутрішніх справ та перспектив реформування. Вказане дослідження проводилося/тривало протягом жовтня місяця поточного року в п'яти вищих навчальних закладах системи органів внутрішніх справ, а саме: Національній академії внутрішніх справ (НАВС), Харківському національному університеті внутрішніх справ (ХНУВС), Одеському державному університеті внутрішніх справ (ОДУВС), Львівському державному університеті внутрішніх справ (ЛДУВС) та Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ (ДДУВС) згідно з розробленими квотними планами, які відбивали питому вагу загальної чисельності курсантів старших курсів зазначених навчальних закладів. Анкета охоплювала чотири змістовні блоки: загальна оцінка професійної складової та навчання у ВНЗ МВС; мотиваційна складова та суб'єктивна задоволеність діяльністю й окремими її складовими, професійні плани; суб'єктивна оцінка реформ та очікувань від них; соціально-демографічні ознаки. Загалом анкета включала в себе двадцять сім запитань, у тому числі вісімнадцять запитань мали номінальну шкалу виміру, сім запитань – шкалу з сумісними альтернативами (можна було обрати кілька варіантів відповідей та додатково дописати свій) та два запитання передбачали метричну шкалу.

Всього отримано 1254 заповнених анкети: 251 анкета з Національної академії внутрішніх справ, 253 анкети з Харківського національного університету внутрішніх справ, 251 анкету з Одеського державного університету внутрішніх справ, 249 анкет з Львівського державного університету внутрішніх справ та 250 анкет з Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ. Переважна більшість опитаних надали відповіді на всі запитання анкети. На запитання анкети відповіло більше 98% респондентів. Отже, в подальшому аналіз одновимірних розподілів здійснюється лише з урахуванням осіб, які відповіли на запитання.

За статевим розподілом вибірка сукупність розподілилася на 73,4% чоловіків та 26,6% жінок.

За віковими показниками вибірка розподілилася наступним чином: респонденти віком 18–19 років склали 49,7%, 20–21 рік – 46,9%, 22–23 роки – 26,4% та 24 роки і більше – 0,4%.

Розподіл респондентів **за курсом навчання** показав, що 77,2% навчаються на 3 курсі, а відповідно 22,8% – на четвертому курсі.

На запитання стосовно **задоволеності вибором професії правоохоронця** відповіді розподілилися таким чином: 61,9% респондентів задоволені вибором професії, а 24,1% – майже задоволені. 9,9% – було важко визначитись із запитанням чи задоволені вони вибором професії чи ні, а 2,5% – відповіли що скоріше не задоволені, ніж задоволені. Свою незадоволеність у виборі професії висказали 1,7% опитаних (рисунок. 2.1).

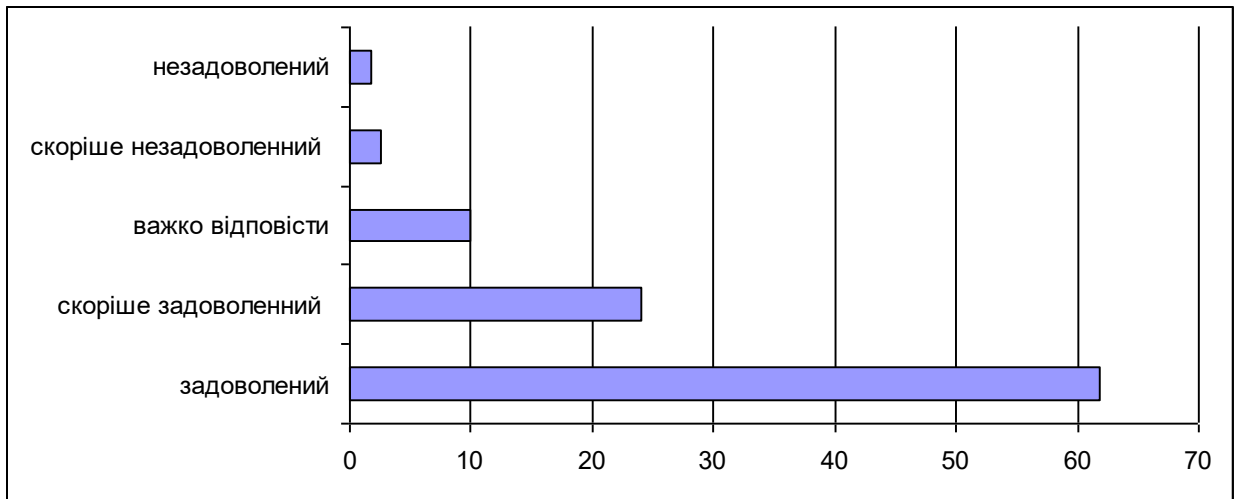


Рис. 2.1. Чи задоволені Ви вибором професії правоохоронця в цілому, %.

З попереднім питанням пов'язані відповіді респондентів на запитання щодо **факторів, які вплинули на вибір професії** (рис. 2.2). Так 68% вказали, що вибрали професію за власним бажанням. 33,9% – вважають, що обрана професія є престижною, а 26,1% – переконані, що вона дозволяє досягти високого статусу в суспільстві. Вагомим фактором для 13,8% стала наявність соціального забезпечення. По 6,6% отримали такі варіанти відповідей, як: дозволяє забезпечити достатній рівень проживання та вибір під впливом авторитетності знайомих, які працюють у міліції. 5,7% – вибрали професію під впливом батьків.

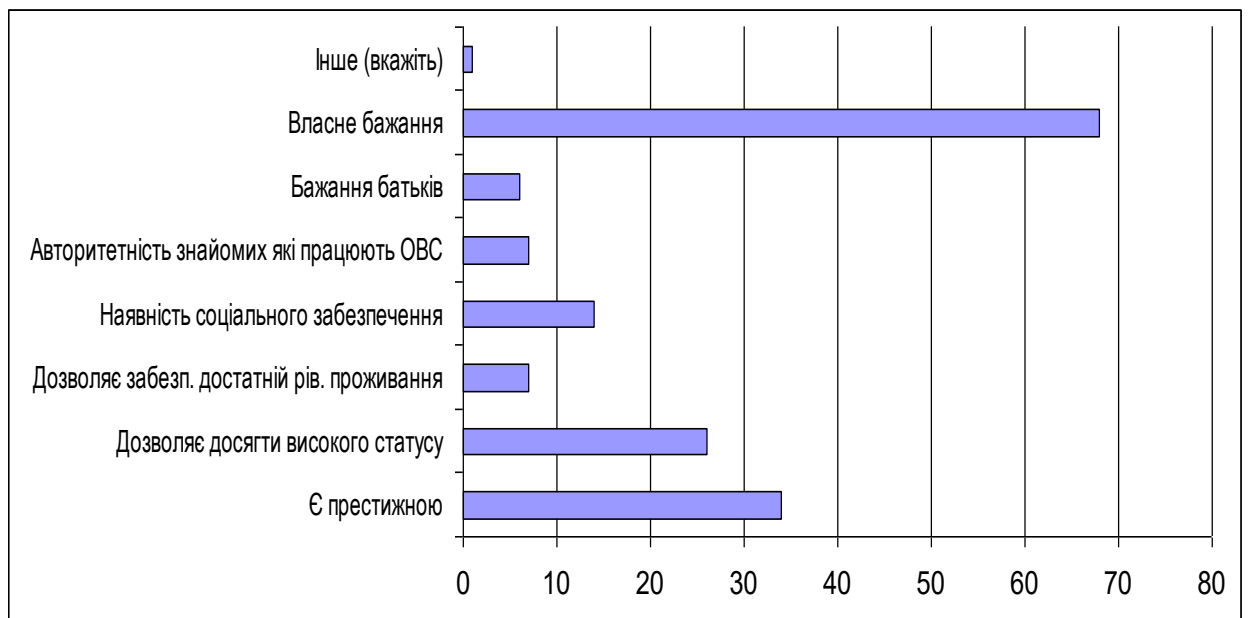


Рис. 2.2. Фактори, які вплинули на вибір професії курсантами, %.

Цікавим є той факт, що 59,2% – не збираються звільнитися з ОВС, а 27,3% не мають визначених планів щодо подальшого звільнення. Але, на жаль, 3,5% опитаних збираються звільнитися з ОВС відразу після закінчення навчання. Інші респонденти, перш ніж звільнитися, збираються попрацювати в

ОВС певний період: 4,2% – вказали термін 1–2 роки, а 5,7% – 3–4 роки (рис. 2.3).

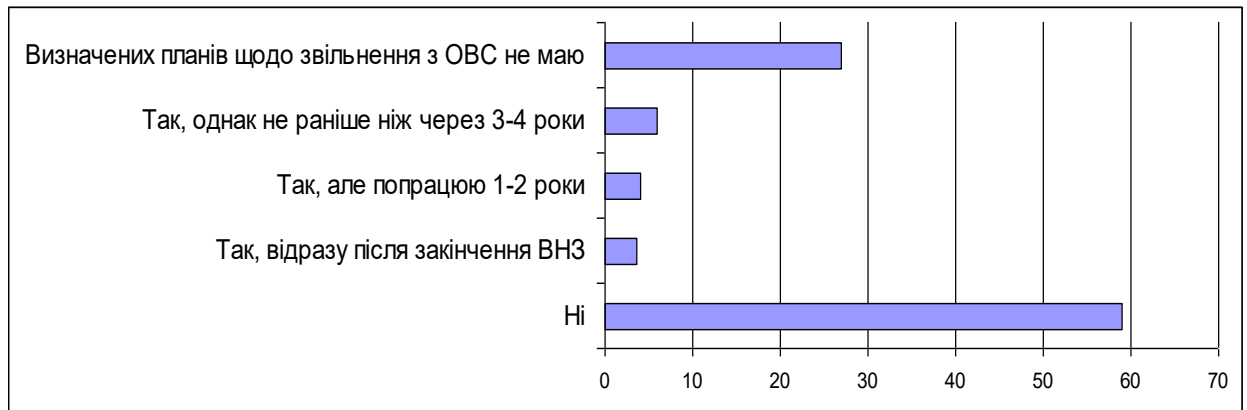


Рис. 2.3. Чи збираєтеся Ви звільнитися з ОВС?, %.

Серед різноманітних причин, що сприяли вибору ВНЗ системи МВС для навчання з-поміж інших навчальних закладів, найбільшу питому вагу мають показники якісної освіти та престижу навчання.

Так 55,7% респондентів зазначили, що обрали навчання у ВНЗ МВС через якість освіти, а 43% – враховуючи престижність навчальних закладів. Серед значимих причин 37,9% респондентів зазначили зв'язок навчання з практикою. Для 27,4% – вагомими виявились дисциплінарні вимоги щодо організації життєдіяльності навчального закладу, а 24,6% – вказали на наявність бюджетного забезпечення. Інші запропоновані респондентам альтернативи набрали від 0,6% до 4,1% (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Чому Ви обрали навчання у ВНЗ системи МВС з-поміж інших вищих навчальних закладів освіти?, %.

Важливим, на наш погляд, є відповіді курсантів щодо оцінки якості освіти, яку надають ВНЗ МВС. Так 45,1% – вважають, що якість освіти

висока, а 37,2% – вважають її скоріше високою, ніж середньою. Дуже низькою вона є для 0,4%, скоріше низькою для 1,7%, а середньою – для 15,6%. (рис. 2.5).

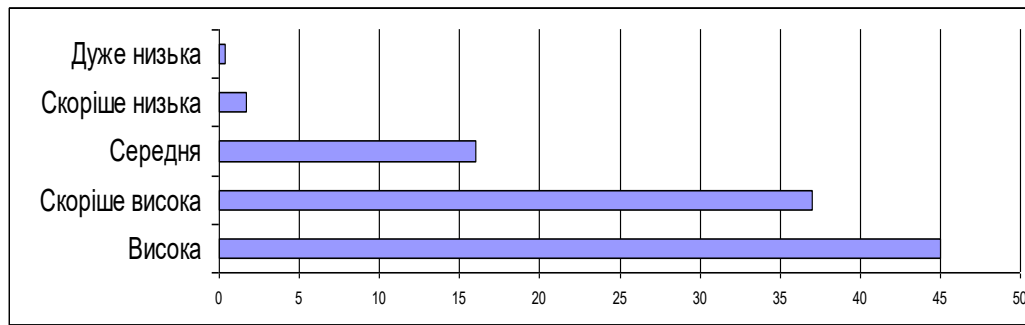


Рис. 2.5. Власна оцінка якості освіти, яку курсанти здобувають у ВНЗ, %.

Логічним з попереднім питанням є зв'язок відповідей щодо **задоволеності якістю навчально-виховного процесу**. Більшість половини респондентів 55,4% – задоволені якістю навчально-виховного процесу; 30,2% – скоріше задоволені відповідною роботою, ніж незадоволені; 8,5% – не змогли визначитись чи задовольняє їх організація відповідного процесу, чи ні. Негативну відповідь та відповідно незадоволеність якістю навчально-виховного процесу надали 2% опитаних, а ще 3,9% – вказали, що скоріше незадоволені відповідною діяльністю (рис. 2.6).

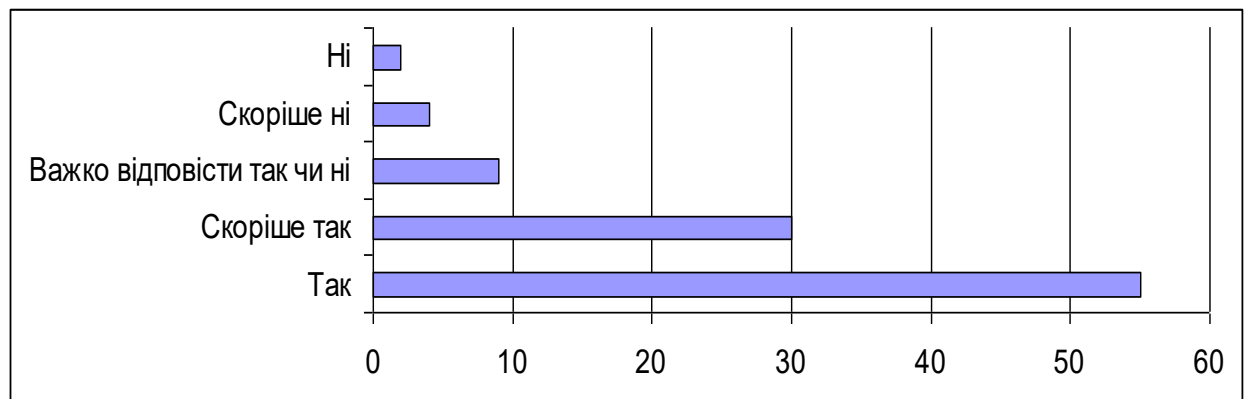


Рис. 2.6. Задоволеність навчально-виховним процесом, %.

Найбільш значимими напрямками (дисциплінами), за якими курсанти хотіли б додатково збагатити свої знання під час навчання стали: кримінальне право та кримінальний процес – 53,4% виборів, вогнева підготовка – 44,4% виборів, рукопашний бій – 36,5%, водійська майстерність 32,1% та оперативно розшукова діяльність – 30,9% виборів. Інші напрями отримали менше 30% виборів та розподілилися відповідно до відсоткового порядку: криміналістика – 26,2%, іноземна мова – 26,2%, тактико-спеціальна підготовка – 24,9%, психологічні вміння та навички спілкування – 24,9%, адміністративне право та адміністративний процес – 17,0%, цивільне право та цивільний процес – 12,0% та долікарська допомога – 11,6% виборів (рис. 2.7).

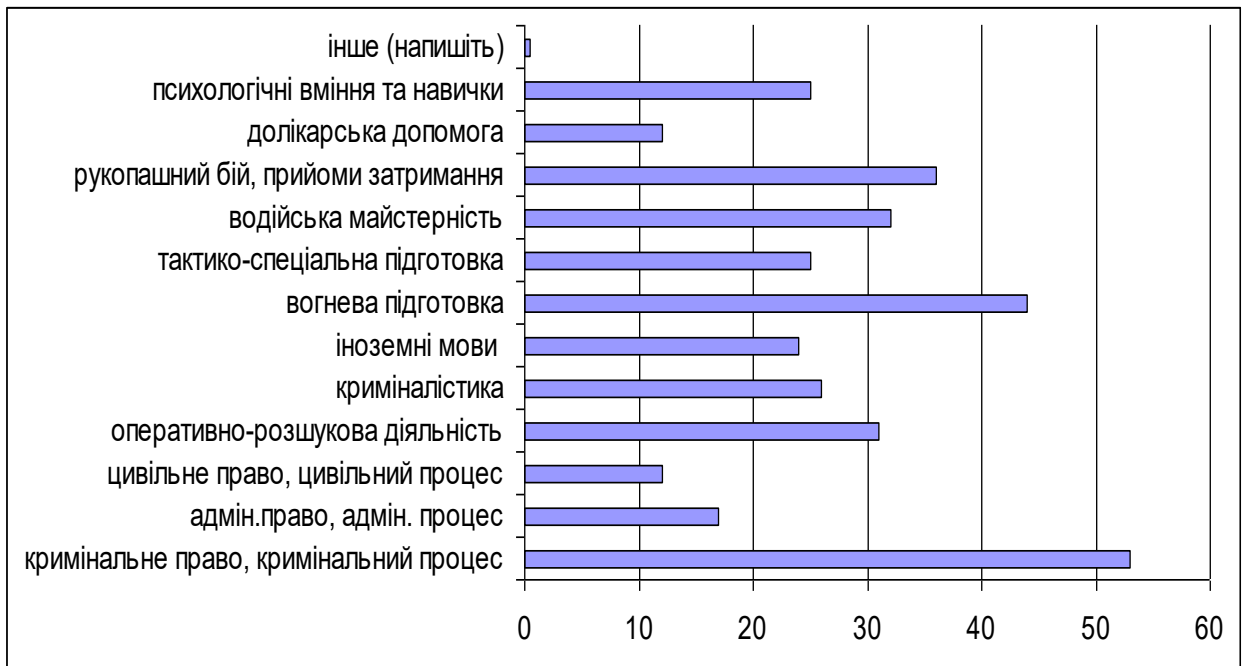


Рис. 2.7. Напрями збагачення знань на думку курсантів, %.

Вивчення мотиваційного компоненту є однією зі складових загальної ефективності навчання. Результати нашого дослідження показали, що **основними факторами, які стимулюють навчання курсантів у ВНЗ МВС** були названі: бажання працювати в ОВС – 66,6% виборів та бажання отримати професійні знання – 55,9% виборів. 13% – респондентів відповіли, що навчання стимулює необхідність мати диплом, а 11,1% – вважають, що якщо вже затрачено стільки часу на навчання, то необхідно «довести справу до кінця» (рис. 2.8).

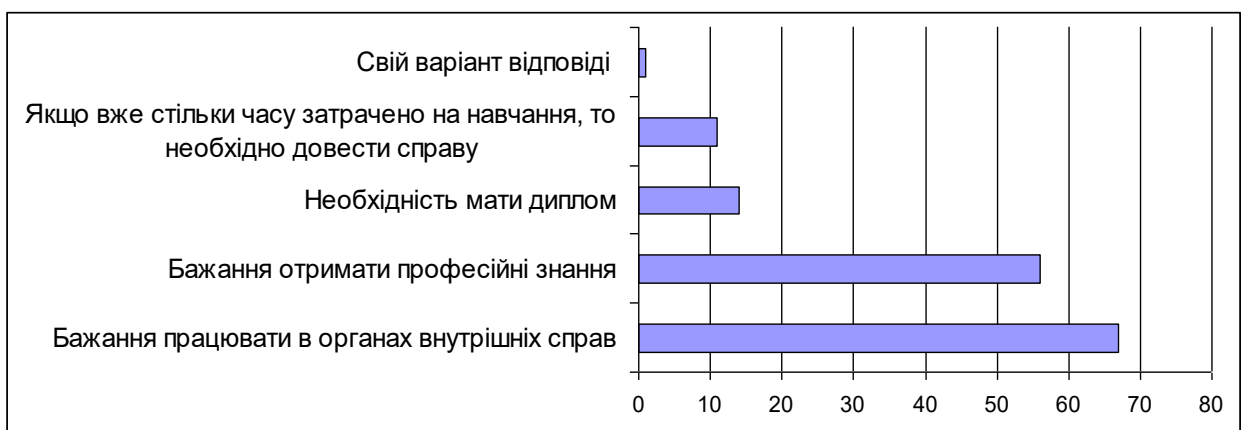


Рис. 2.8. Фактори, що стимулюють навчання у відомчому ВНЗ, %.

На думку респондентів, **на кар'єрне зростання під час служби в ОВС на сьогоднішній день найбільш впливають**: високі показники у роботі – 61,4%, підвищення професійної кваліфікації – 46,4%, дотримання законів та нормативних актів – 43,6% і дотримання дисципліни – 34,1%. Загалом курсанти відмічають здібності, працелюбність та постійне вдосконалення професійних знань як основні фактори, які впливають на кар'єрне зростання. Добрі стосунки

з керівництвом та колективом – 18,5%, неформальні відносини з керівництвом – 4,2% та щасливий випадок – 3,8% обрала значно менша кількість респондентів. Серед осіб, які брали участь у опитуванні, 2,9% – так і не змогли визначитися з відповіддю на це запитання (рис. 9).

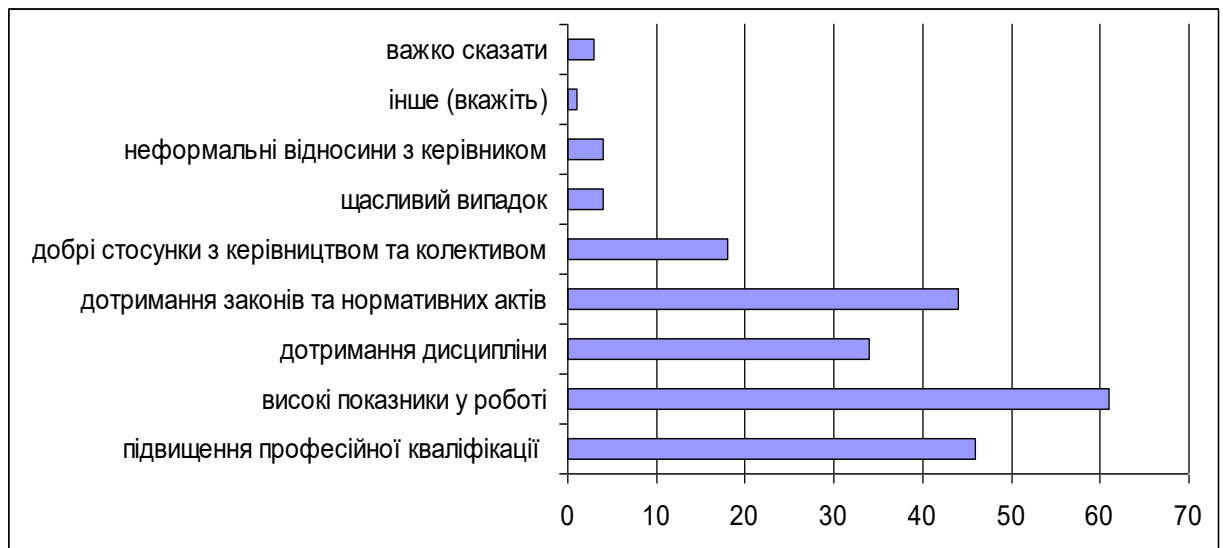


Рис. 2. 9. Фактори, що найбільше впливають на кар'єрне зростання під час служби в ОВС, %.

Більшість респондентів на запитання щодо **оцінки процесу реформування ОВС** надали позитивну оцінку – 52,4% та скоріше позитивну – 31,4%. Негативно оцінюють процес реформування ОВС – 2,5% та скоріше негативно – 3,9% опитаних (рис. 2.10).

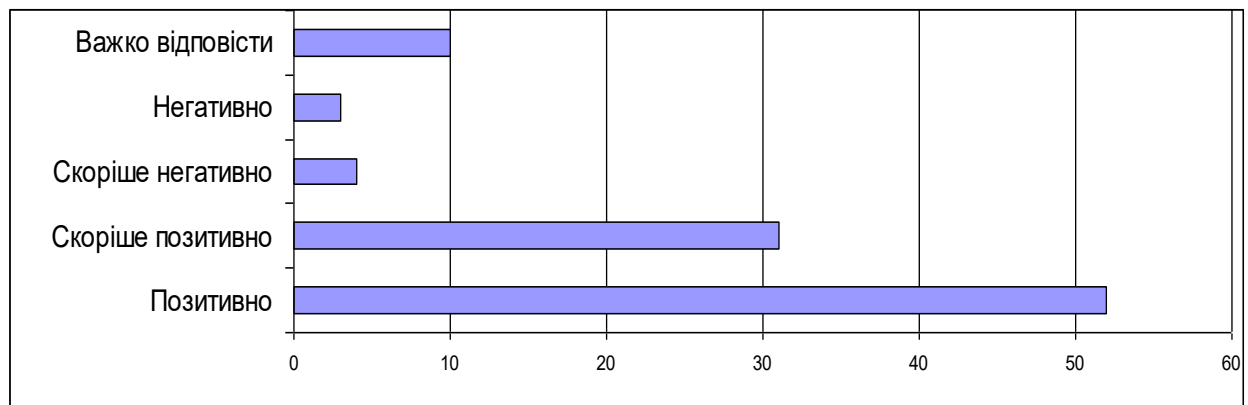


Рис. 2.10. Оцінювання процесу реформування ОВС (у цілому), %.

Оцінка результатів реформування ОВС у найближчі три роки, за окремими показниками при аналізі відповідей респондентів, розподілилася наступним чином (рис. 2.11):

якість виконання обов'язків щодо протидії злочинності та забезпечення суспільної безпеки і порядку – покращиться (69%), не зміниться (26,3%), погіршиться (3,8%);

стан криміногенної ситуації у державі – покращиться (46,2%), не зміниться (42,6%), погіршиться (11,2%);

ставлення населення до поліції – покращиться (77,8%), не зміниться (19,6%), погіршиться (2,6%);

ситуація з дорожньо-транспортними подіями – покращиться (45,9%), не зміниться (44,2%), погіршиться (9,9%);

взаємодія з громадянами та органами місцевого самоврядування покращиться (67,1%), не зміниться (30,9%), погіршиться (2,1%);

якість кадрового забезпечення ОВС, стан дисципліни та законності – покращиться (63,5%), не зміниться (32,1%), погіршиться (4,4%);

стан матеріального забезпечення ОВС – покращиться (63,8%), не зміниться (32,1%), погіршиться (4,1%);

стан технічного забезпечення працівників ОВС – покращиться (64,0%), не зміниться (32,4%), погіршиться (3,6%).

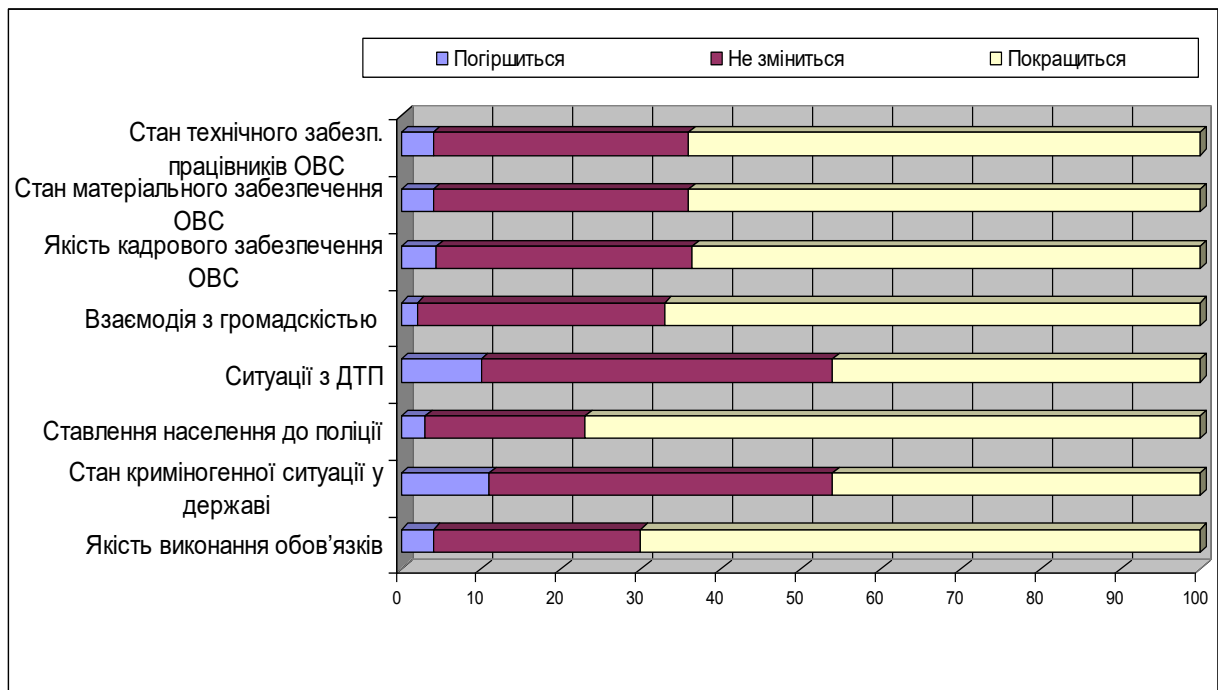


Рис. 2.11. Оцінювання процесу реформування ОВС на найближчі три роки, %.

Важливим моментом, на наш погляд, є те що для переважної більшості (79,6%) питання зміцнення авторитету МВС в очах громадськості є особисто значимим. Для 14,6% – воно є скоріше значимим, а 3,9% респондентам – було важко відповісти на це запитання. Лише 1,4% – надали негативну відповідь на це запитання (рис. 2.12).

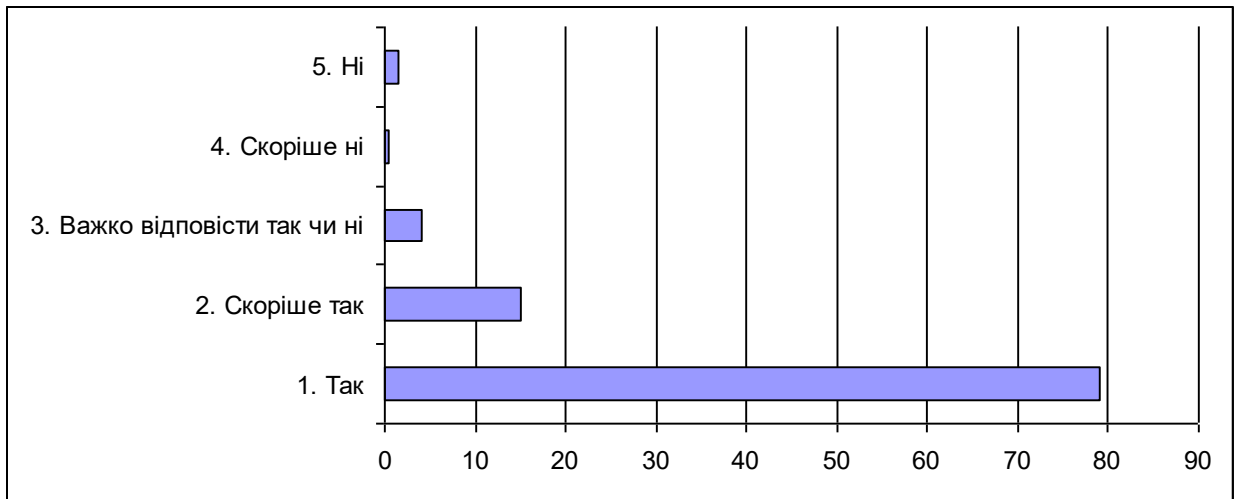


Рис. 2.12. Значимість питання зміцнення авторитету МВС в очах громадськості, %.

Серед *показників, які мають застосовуватись для оцінки роботи ОВС*, на перше місце були поставлені: соціологічне опитування громадян незалежною соціологічною службою – 55,7% респондентів, а також статистичні показники (розкриття злочинів, оперативність реагування, реакція на скарги) – 54,6% респондентів. Кожний четвертий пропонує здійснювати опитування потерпілих від злочину – 26,0% та соціологічне опитування працівників поліції стосовно рівня роботи поліції та її керівництва – 22,2% (рис. 2.13).

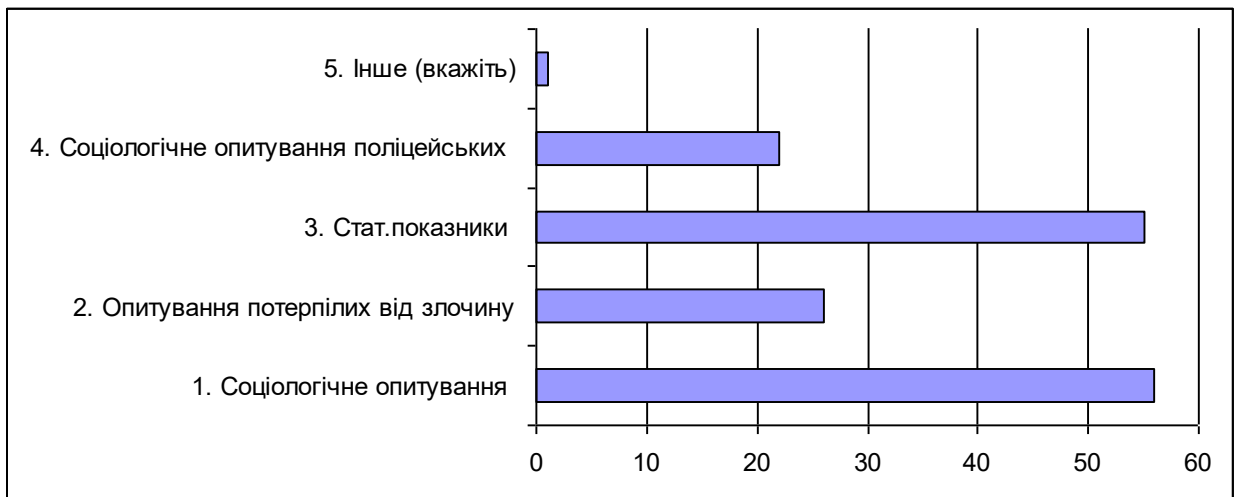


Рис. 2.13. Перспективні показники для оцінювання роботи поліції, %

Серед *чинників, що заважають працівникам ОВС працювати ефективно та мати високий рівень довіри серед населення*, найбільшу питому вагу мають ті, що охоплюють матеріальне та технічне забезпечення діяльності працівників ОВС (рис. 2.14).

Так, на перших трьох позиціях були названі: низький рівень грошового забезпечення – 68,2%, незадовільне матеріально-технічне забезпечення – 60,2% та низький рівень технічного оснащення – 49,8%. Крім того, на думку респондентів, значно ускладнює роботу ОВС недосконале законодавство –

37,0%. До інших негативних чинників були віднесені: відсутність стимулювання за позитивні результати роботи – 26,1%, політична нестабільність – 24,9%, низький професійний рівень працівників – 21,3%, значна кількість працівників, які прийшли в поліцію заробляти гроші, а не служити народові – 20,5, низькі моральні якості працівників – 17,1%, відсутність ефективного покарання за неналежне виконання службових обов'язків – 8,3%. Інші респонденти зазначили, що чинники, які заважають ефективно працювати, відсутні (2,3%).

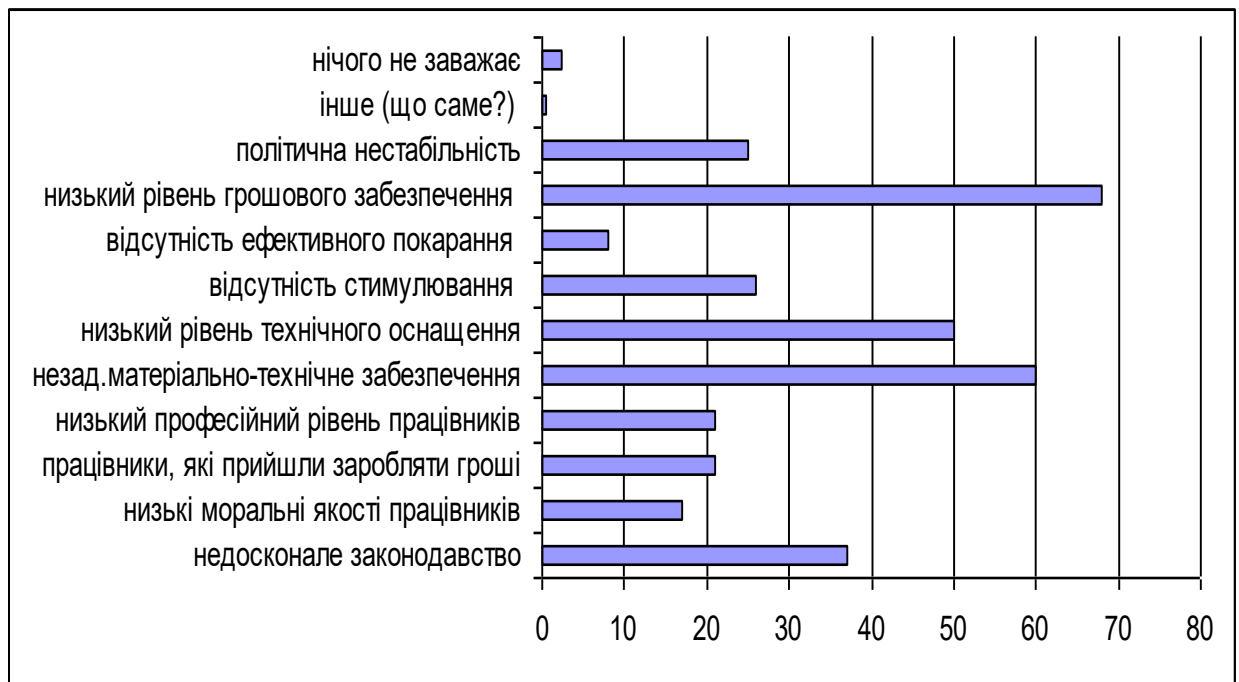


Рис. 2.14. Фактори, які заважають працівникам ОВС працювати ефективно та мати високий рівень довіри серед населення, %.

Крім того, респондентам пропонувалося визначитися з **розміром мінімального грошового забезпечення працівника поліції на місяць**. Усі відповіді згруповані у чотири категорії: 42,1% – називали суми до 8000 грн (що приблизно відповідає розміру двох середніх зарплат найманих працівників в Україні, станом на листопад 2015 року), 33,2% – від 8001 до 10000 грн, 17,1% – від 10001 до 15000 грн та 7,6% респондентів – більше 15001 грн.

Висновки

Зазначимо, що вибіркові опитування населення, а також статистичні дані використовуються у системі оцінки поліції різних країн світу. Проведене анкетування дозволило здійснити ґрунтовний аналіз ставлення курсантів відомчих ВНЗ до найактуальніших проблем їхнього сьогодення, насамперед це стосувалось їх уявлення щодо навчання, майбутньої професійної діяльності та поглядів на реформування системи МВС у цілому. Анкети розроблялись з урахуванням специфіки та особливостей навчання курсантів відомчих ВНЗ.

Зазначимо, що загалом курсанти поставилися позитивно і відверто до анкетування, активно висловлювали власну точку зору, про що свідчить велика кількість альтернативних виборів, заповнюваність анкет у цілому, написання особистої правдивої інформації. Водночас, вочевидь, що проведене анкетування сприймається курсантами, як можливість винести на обговорення на рівні керівництва МВС проблемні питання організації службової та навчальної діяльності, особистого бачення подальшої професійної діяльності.

Так, результати отримані з використанням методу соціологічного опитування, показали, що переважна більшість курсантів 86% – задоволені або майже задоволені вибором професії правоохоронця.

Серед факторів, які вплинули на вибір ними професії, у більш ніж половини превалює власний вибір – 68% та переконання, що обрана професія є престижною та дозволяє досягти високого статусу у суспільстві. В межах 12% опитаних вказали, що вибір ними професії відбувався під впливом батьків та авторитетних знайомих.

Цікавим, на наш погляд, є показник подальшого продовження служби. Більша половина опитаних не збираються звільнитися з ОВС (59,2%), а ще для 27,3% – прийняття рішення буде залежати від змін які будуть відбуватися в системі ОВС та суспільстві в цілому. На жаль, 3,5% опитаних висловили бажання звільнитися з ОВС відразу після закінчення навчання.

Окремим блоком, під час опитування, було вивчено діяльність ВНЗ МВС. Так 55,7% респондентів зазначила, що обрали навчання у ВНЗ МВС через якість освіти та загальну престижність з-поміж інших навчальних закладів системи освіти України – 43%.

Якість освіти, яку надають ВНЗ була оцінена переважною більшістю респондентів (82,3%) як висока та скоріше висока, ніж середня. Для 15,6% – вона виявилася середньою. Крім того, 80,6% респондентів задоволені якістю навчально-виховного процесу, який проводиться в навчальних закладах.

Важливою, на наш погляд, є думка курсантів щодо додаткового збагачення їх знань під час навчання. Лідерами виборів стали: кримінальне право та кримінальний процес – 53,4% виборів, вогнева підготовка – 44,4%, рукопашний бій – 36,5%, водійська майстерність 32,1% та оперативно-розшукова діяльність – 30,9%.

Позитивним також вбачається бажання переважної більшості опитаних курсантів працювати в ОВС – 66,6% виборів та бажання отримати професійні знання – 55,9%.

Слід врахувати, що респондентами були курсанти 3 та 4 курсів, які мали певний досвід проходження практики та стажування в практичних підрозділах ОВС. Цікавою, на наш погляд, буде їхня думка щодо деяких питань, які стосуються практичної діяльності працівників ОВС.

Так, на перші чотири позиції найбільш значимих чинників, які впливають на кар'єрне зростання, курсанти поставили високі показники у роботі – 61,4%, підвищення професійної кваліфікації – 46,4%, дотримання законів і нормативних актів – 43,6% та дотримання дисципліни – 34,1%. Загалом

курсанти відмічають здібності, працелюбність та постійне вдосконалення професійних знань як основні фактори, що впливають на кар'єрне зростання.

Серед чинників, що заважають працівникам ОВС працювати ефективно та мати високий рівень довіри серед населення, найбільшу питому вагу мають ті, що охоплюють матеріальне та технічне забезпечення діяльності працівників ОВС. Так, на перших трьох позиціях були названі: низький рівень грошового забезпечення – 68,2%, незадовільне матеріально-технічне забезпечення – 60,2% та низький рівень технічного оснащення – 49,8%. Вважаємо, що вирішення цього питання значно покращить ефективність роботи ОВС та мотиваційну складову її персоналу.

Особливого значення набуває питання оцінки роботи ОВС: на перше місце респондентами були поставлені соціологічне опитування громадян незалежною соціологічною службою – 55,7% та статистичні показники (розкриття злочинів, оперативність реагування, реакція на скарги) – 54,6%, що вказує на необхідність проведення соціологічних досліджень у подальшому.

Цікавим є очікування курсантів відповідно майбутньої заробітної плати. Відповідно до отриманих даних, значна кількість респондентів (58%) вважають, що поліцейський повинен отримувати більше 8000 гривень на місяць (як мінімальна заробітна платня) і 17% опитаних мінімальним грошовим забезпеченням вважають 10000–15000 грн. на місяць.

Загалом аналіз результатів проведеного анкетування свідчить про позитивне сприйняття курсантами ВНЗ МВС України реформ, які проводяться в ОВС. Наразі, позитивним слід вважати і той факт, що для майже 94% опитаних питання зміцнення авторитету МВС в очах громадськості є особисто значимим. Враховуючи вище викладене вважаємо проведення відповідних досліджень доцільними та перспективними.

Двовимірні розподіли відповідей працівників ОВС на запитання анкети

1. Як Ви оцінюєте діяльність системи ОВС в цілому?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Добре	17,4	14,2	22,4	19,6	28,1	20,4
Задовільно	56,9	58,5	45,5	49,6	41,9	50,4
Незадовільно	20,6	22,9	25,1	24,8	21,2	22,9
Важко відповісти	5,1	4,3	7,1	5,9	8,8	6,3

2. Що найбільшою мірою на сьогодні заважає ефективному функціонуванню системи ОВС в цілому?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Недоліки кримінального законодавства	28,2	36,2	14,9	28,0	28,0	27,1
Недоліки кримінального процесуального законодавства	55,3	49,6	36,9	42,8	39,8	44,8
Недоліки адміністративного законодавства	32,9	29,9	10,2	17,7	25,7	23,2
Недоліки підзаконних актів	23,9	20,1	15,3	15,9	12,6	17,5
Низький рівень дисципліни	5,9	8,3	11,8	11,8	8,0	9,2
Низьке грошове забезпечення	94,9	87,4	72,2	77,5	82,0	82,7
Погане технічне забезпечення службової діяльності	63,9	72,0	43,1	57,6	51,3	57,6
Поширеність корупційних зв'язків в ОВС	20,0	24,4	15,7	19,6	18,0	19,5
Радикалізація суспільства	18,0	15,4	15,7	18,1	8,4	15,1
Тиск з боку вищого керівництва	11,4	16,9	7,8	7,0	17,6	12,1
Несистемність перетворень в ОВС	21,6	20,9	16,9	21,4	12,3	18,6
Звільнення працівників з досвідом роботи	48,6	37,4	34,9	39,5	23,8	36,8
Недостатній рівень освіти та	25,9	24,0	20,0	19,9	18,0	21,5

підготовки новоприйнятих працівників						
Політизація діяльності ОВС	23,9	13,8	13,3	17,3	11,1	15,9
Інше	2,0	3,1	0,0	0,4	1,1	1,3
Важко відповісти	0,0	0,4	3,1	1,8	1,1	1,3

3. Які заходи потрібно насамперед впровадити при реформуванні системи ОВС?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Підпорядкувати районні та міські відділи ОВС місцевим органам влади	5,9	9,8	4,7	11,4	10,1	8,4
Створити муніципальну поліцію	13,0	9,1	11,4	14,4	4,7	10,5
Комплектувати цивільними особами посади працівників ОВС, функції яких не мають безпосереднього відношення до протидії злочинності	18,6	14,6	7,1	8,5	19,4	13,6
Контролювати доходи та витрати персоналу	8,7	9,1	9,1	6,6	10,5	8,8
Підвищити рівень професіоналізму персоналу	34,4	25,6	35,8	32,5	25,6	30,8
Підвищити рівень технічного забезпечення (оснащення)	76,3	78,7	53,1	64,6	62,4	67,0
Підвищити рівень дисципліни	11,5	15,7	20,9	11,8	14,7	14,9
Передати надання адміністративних послуг до центрів надання адміністративних послуг цивільними структурами	13,4	19,7	13,0	7,4	17,1	14,0
Впровадити поліграф для прийому на службу, періодичного тестування	5,9	5,5	7,5	6,3	6,6	6,4
Збільшити розмір грошового утримання та забезпечити соціальні гарантії	91,7	81,9	68,9	76,0	76,0	78,8
Мінімізувати функції Міністерства внутрішніх справ	14,2	5,9	5,5	12,5	9,3	9,5
Збільшити чисельність підрозділів	20,9	13,4	11,4	7,7	9,3	12,5
Скоротити чисельність підрозділів	9,1	7,1	2,4	4,4	3,5	5,3
Інше	4,0	1,6	0,4	1,1	0,4	1,5
Важко відповісти	0,4	3,1	6,3	1,8	1,9	2,7

4. Якою мірою Ви задоволені своєю роботою у цілому?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Цілком задоволений	14,5	14,7	8,7	11,8	14,7	12,9
Скоріше задоволений	47,5	49,8	49,6	43,5	47,0	47,5
Скоріше не задоволений	23,1	20,3	24,8	29,4	21,9	23,9
Зовсім не задоволений	6,7	8,8	6,3	7,5	5,2	6,9
Важко відповісти	8,2	6,4	10,6	7,8	11,2	8,8

5. Які обставини найбільше впливають на Вашу задоволеність службою:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Стабільна робота	62,2	58,6	44,9	60,2	53,9	56,0
Умови роботи (організація праці, техніка, приміщення)	12,0	20,3	20,4	15,7	19,0	17,5
Заробітна плата, премії	11,6	10,5	13,5	13,4	16,8	13,2
Можливість професійного самовдосконалення	27,4	28,7	23,3	27,2	21,1	25,6
Заохочення, відомчі відзнаки	10,0	10,1	9,4	12,2	9,5	10,3
Направлення на додаткові курси, тренінги	5,4	8,9	9,4	2,4	9,5	7,0
Велика відпустка	30,3	20,7	15,9	31,5	21,1	24,0
Почуття власної безпеки	8,7	5,9	4,5	8,7	9,5	7,4
Відсутність зайвої документації, бюрократії	9,5	4,6	7,8	6,7	9,9	7,7
Гарні стосунки з керівництвом та колегами по роботі	43,6	36,7	22,0	30,7	28,9	32,3
Позитивне ставлення населення до професії	9,1	10,5	8,6	8,3	11,2	9,5
Можливість професійної кар'єри	35,7	34,6	17,1	28,3	25,4	28,2
Технічне забезпечення	9,5	8,0	5,7	5,9	12,1	8,2
Суспільне значення роботи	26,1	18,1	13,9	17,3	14,7	18,0
Політичний нейтралітет	10,4	12,7	7,3	13,0	11,2	10,9
Ефективне законодавство	5,8	4,2	4,1	3,9	7,3	5,0
Інше	0,4	1,3	1,2	1,6	1,7	1,2
Немає таких	3,7	5,5	9,0	6,3	6,9	6,3

6. Які обставини найбільше впливають на Вашу незадоволеність службою:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Невпевненість у роботі	12,7	13,7	15,6	17,9	10,1	14,0
Відсутність доступу до інформації щодо кадрових призначень, грошових виплат чи запланованих змін	19,5	24,4	14,2	12,7	27,0	19,5
Відносно низька заробітна плата	90,0	85,5	74,3	80,2	79,8	82,1
Погана система підготовки, навчання, тренінгів	12,7	12,0	11,0	8,6	13,3	11,5
Часта загроза життю і здоров'ю	16,3	11,1	10,6	14,2	14,1	13,4
Значна кількість документації, бюрократія	45,4	47,9	36,7	46,3	37,1	42,8
Погані стосунки з керівництвом	2,8	3,8	3,7	3,4	4,8	3,7
Погані стосунки з колегами по роботі	0,8	1,3	2,8	1,5	3,2	1,9
Несправедливе ставлення населення	42,2	31,2	32,1	38,4	31,5	35,3
Відсутність можливості кар'єрного зростання	9,6	12,4	10,1	9,0	13,3	10,8
Постійні організаційні зміни	29,5	35,0	24,8	36,2	19,8	29,2
Віддаленість роботи від дому	11,2	6,8	6,0	10,4	10,9	9,2
Неналежне технічне забезпечення	63,7	64,5	37,6	47,8	53,2	53,6
Низький рівень довіри населення	45,0	34,6	31,2	35,8	36,7	36,8
Залучення у політичну сферу	17,9	11,1	10,1	13,4	11,7	13,0
Неефективне законодавство	51,4	35,5	27,5	34,3	36,7	37,3
Інше	1,2	0,9	0,5	2,2	2,4	1,5
Немає таких	0,4	1,3	3,2	1,9	2,4	1,8

7. Відмітьте, будь ласка, які види забезпечення Вашої службової діяльності найбільшою мірою потребують поліпшення?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Стан приміщення	36,8	43,6	21,7	34,2	51,2	37,4
Забезпечення засобами зв'язку	32,8	38,6	24,9	21,1	41,5	31,6
ІТ-обладнання і програмне забезпечення	48,2	64,7	26,1	41,4	50,0	45,8
Робоче місце (без ІТ-обладнання та програмного забезпечення)	26,5	29,5	20,2	25,2	31,0	26,4
Забезпечення форменим одягом	62,8	53,1	39,5	53,0	54,4	52,6
База і обладнання для занять з вогневої підготовки	22,5	14,9	11,9	16,2	26,6	18,4
Доступ до Інтернету	35,6	35,3	20,9	29,3	31,5	30,5
Доступ до баз даних, внутрішньої мережі	30,0	45,2	17,0	21,8	31,5	28,9
Забезпечення вогнепальною зброєю і боєприпасами	6,3	10,4	8,7	8,6	13,3	9,4
Забезпечення спеціальними засобами (засоби примусу крім зброї)	20,9	15,8	9,9	14,3	18,1	15,8
Забезпечення транспортом	48,6	56,4	36,0	42,1	53,2	47,1
Умови (місце, час) для проведення фізичної підготовки	34,4	22,4	19,0	30,5	25,8	26,5
Немає таких	3,6	4,1	19,8	5,3	2,0	7,0
Інше	1,2	1,7	1,6	1,9	2,0	1,7

8. Що Вам найбільше заважає у щоденній роботі/службі?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Необхідність скласти велику кількість документів	31,1	43,6	21,5	36,6	23,2	30,9
Відсутність робочої стабільності – постійні організаційні зміни	30,3	37,2	24,3	36,6	28,4	31,3
Необхідність дотримуватися суворої дисципліни	0,4	1,8	2,4	4,1	3,6	2,5
Незрозумілі службові вказівки	24,7	29,4	14,7	20,1	19,6	21,5
Недостатність часу на виконання деяких завдань	22,3	33,5	20,3	16,4	26,0	23,3
Відсутність зворотної інформації від керівництва щодо виконання завдань	3,6	2,8	6,0	3,0	8,4	4,8
Робота «на статистику»	42,6	54,6	31,5	39,2	42,0	41,6
Велика кількість показників діяльності	15,9	33,5	9,2	14,9	24,4	19,1
Поганий обмін інформацією між працівниками одного підрозділу	10,0	13,3	8,8	8,6	7,2	9,5
Поганий обмін інформацією між працівниками різних підрозділів	22,3	33,9	17,5	16,0	18,4	21,2
Значна завантаженість роботою	25,5	30,3	17,5	15,3	22,8	22,0
Погані умови роботи (умови приміщень, техніка)	42,6	39,4	21,5	29,9	43,6	35,2
Понаднормова робота, відсутність вихідних	57,8	45,4	22,3	29,5	44,8	39,7
Покладання на мене керівництвом підрозділу виконання невласливих моїй діяльності завдань	12,7	21,6	5,2	9,7	11,2	11,8
Інше	1,6	0,9	0,4	0,4	1,2	0,9
Нічого не заважає	8,4	7,3	19,1	10,4	7,2	10,6

9. Що найбільше впливає на кар'єрне зростання у Вашому підрозділі?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Високі результати в роботі	51,7	59,9	40,3	44,9	47,3	48,4
Відданість службі	47,5	41,5	38,3	41,9	42,3	42,3
Родинні зв'язки з керівництвом або іншими впливовими особами	19,6	17,0	10,1	13,5	17,6	15,4
Щасливий випадок	12,9	19,8	14,9	16,9	16,7	16,2
Підвищення професійної кваліфікації у навчальних закладах	12,9	8,5	14,9	10,1	17,2	12,8
Послуги або подарунки керівництву	5,8	7,1	7,3	6,0	9,6	7,1
Добрі стосунки з керівництвом	23,3	26,4	14,9	15,7	18,0	19,4
Добрі стосунки з колегами по роботі	9,6	10,8	13,3	10,5	15,5	11,9
Інше	1,3	0,5	1,6	1,5	0,0	1,0

10. Які Ваші професійні плани протягом наступних трьох років?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Не хочу нічого змінювати	20,1	29,3	26,7	28,8	15,1	24,0
Хотів(ла) б(и) перейти на вищу посаду	53,0	46,5	39,0	42,3	53,6	46,8
Планую перейти в інший відділ/підрозділ	10,0	7,9	10,8	10,5	10,5	10,0
Планую йти на пенсію	5,2	3,7	8,8	4,1	6,3	5,7
Планую звільнитися з роботи, хоча ще не маю відповідного стажу, щоб іти на пенсію	6,8	8,4	12,4	11,2	12,1	10,2
Інші професійні плани	4,8	4,2	2,4	3,0	2,5	3,4

11. Чи в правильному напрямі йде реформування системи ОВС?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Цілковито у правильному	7,1	6,3	8,2	3,0	12,4	7,4
Скоріше у правильному	33,7	37,9	30,2	25,3	34,4	32,1
Скоріше у неправильному	27,4	23,7	27,8	34,9	27,6	28,5
Зовсім у неправильному	12,3	12,9	13,3	19,7	7,6	13,3
Важко відповісти	19,4	19,2	20,4	17,1	18,0	18,8

12. Як Ви вважаєте, у найближчі три роки в результаті реформи функціонування системи ОВС в цілому:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Покращиться	24,4	29,1	21,6	14,4	38,3	25,5
Не зміниться	31,1	22,8	20,8	27,4	29,5	26,4
Погіршиться	22,0	20,1	26,3	37,4	10,3	23,3
Важко відповісти	22,4	28,0	31,4	20,7	21,8	24,8

13. Які показники мають застосовуватись для оцінки роботи ОВС?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Опитування громадян незалежною соціологічною службою	53,6	49,4	48,4	45,2	48,4	48,9
Опитування потерпілих від злочину	25,2	39,7	19,0	23,3	20,4	25,5
Статистичні показники (розкриття злочинів, оперативність реагування, реакція на скарги)	40,4	26,7	35,7	33,0	32,0	33,6
Опитування працівників поліції стосовно рівня роботи поліції та її керівництва	31,6	30,8	27,0	35,9	32,4	31,6
Інше	1,6	2,4	1,6	1,5	0,0	1,4

14. Визначте, будь-ласка, матеріальний стан Вашої сім'ї загалом за останні 2–3 місяці:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Вистачає лише на продукти харчування	70,5	74,1	64,7	76,9	63,9	70,1
Вистачає загалом на прожиття	24,0	19,5	26,6	17,5	24,3	22,3
Вистачає на все необхідне, але не до заощаджень	5,5	6,4	8,3	5,6	11,0	7,3
Вистачає на все необхідне, роблю заощадження	0,0	0,0	0,4	0,0	0,8	0,2

15. Яким, на Ваш погляд, має бути мінімальне грошове забезпечення працівника поліції на місяць?

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
до 8000 грн.	19,3	28,5	21,5	26,7	39,4	27,1
від 8001 до 10000 грн.	38,3	34,5	37,5	30,5	33,9	34,8
від 10001 до 15000 грн.	16,9	16,5	20,7	24,1	15,5	18,8
більше 15001 грн.	25,5	20,5	20,3	18,8	11,2	19,2

16. Вид служби/роботи:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Кримінальний блок розшук (КР, ДСБЕЗ, БНОН, БКЗ, БТЛ)	10,6	15,0	14,1	15,2	12,4	13,4
Досудове слідство	10,6	13,0	14,1	14,0	10,8	12,5
ДСО, судова міліція	15,7	12,1	16,1	8,0	13,5	13,0
Міліція громадської безпеки (ДІМ, ОГП, КМСД)	39,2	45,3	37,8	17,4	47,0	37,1
Патрульна служба, ДАІ, ДПС	13,7	6,1	6,8	28,4	6,4	12,5
Інші служби (штаб, чергова частина, експертно-криміналістична)	10,2	8,5	11,2	17,0	10,0	11,5

17. Стаж роботи в ОВС:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
До 10 років	41,4	33,9	33,9	31,4	52,6	38,4
Від 10 до 20 років	48,0	51,2	50,0	55,1	41,0	49,1
Більше 20 років	10,7	14,9	16,1	13,5	6,4	12,4

18. Вік:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
До 30 років	46,2	28,4	30,6	30,8	50,7	37,0
Від 30 до 40 років	45,7	58,7	53,6	57,9	40,6	51,4
Більше 40 років	8,2	12,9	15,9	11,2	8,7	11,5

19. Ваша освіта:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Середня	4,7	0,4	1,2	6,3	4,5	3,4
Середня спеціальна	5,6	2,5	4,0	10,9	17,1	8,0
Вища	89,7	97,1	94,9	82,8	78,5	88,6

20. Ваша стать:

	ГУ МВС України у м. Києві	ГУ МВС України в Харківській області	ГУ МВС України в Одеській області	ГУ МВС України в Дніпропетровській області	ГУ МВС України у Львівській області	Всього
Чоловіча	82,8	81,7	72,8	76,5	85,0	79,7
Жіноча	17,2	18,3	27,2	23,5	15,0	20,3