

Социальный портрет работника частного охранного предприятия

Научный руководитель – Егоров Александр Григорьевич

Колодяжский Даниил Николаевич

Студент (магистр)

Смоленский государственный университет, Смоленск, Россия

E-mail: daniil.kolodyazhnyy67@gmail.com

В связи с изменениями в различных сферах жизнедеятельности российского общества возникают новые формы собственности, растет число новых субъектов экономической деятельности, развивается институт частного предпринимательства. В период таких социальных трансформаций приобретает особую важность совершенствование общественных отношений. В первую очередь, это касается отношений, направленных на обеспечение безопасности населения Российской Федерации, защиту его жизни, здоровья и частной собственности.

Внутренняя безопасность государства в высокой степени зависит от качества деятельности охранных предприятий, которое, в свою очередь, определяется уровнем профессиональной подготовки их работников.

В связи с этим нами было проведено исследование по созданию социального портрета работника частного охранного предприятия. В исследовании принял участие 41 сотрудник ЧОП «Гефест» города Смоленска и Смоленской области. Были проанализированы их личные дела и проведен социологический опрос.

Социальный портрет работника частного охранного предприятия представляет собой набор особых характеристик, свойственных преимущественно представителям рассматриваемой области профессиональной деятельности.

По результатам исследования выяснилось, что большинство сотрудников ЧОП «Гефест» имеют среднее профессиональное образование. Коллектив достаточно молодой (средний возраст 39 лет), преимущественно мужского пола. Высшее образование имеют 11 работников, которые обучались по направлениям подготовки, связанным с юриспруденцией, историей, техническими науками.

Большинство работников ЧОП «Гефест» проживают в той местности, где родились и работают в настоящий момент (35 чел.), женаты (28 чел.). Среди женатых сотрудников имеют 1 ребенка (20 чел.).

Основными мотивами устройства на работу в частное охранное предприятие являются: стремление остаться на прежнем месте проживания (16 чел.), отсутствие необходимости обучаться в высшем учебном заведении (10 чел.), возможность устройства на работу без опыта (9 чел.).

Большая часть опрошенных сотрудников ЧОП «Гефест» устроилась на работу охранника после службы в вооруженных силах РФ (21 чел.). Также после выхода на пенсию решили изменить область своей профессиональной деятельности бывшие сотрудники полиции и МЧС (9 чел.).

Высокое значение при выборе места работы для значительной части респондентов имеет коллектив. 29 из 41 опрошенных ответили, что в организации дружный коллектив, присутствуют положительные неформальные отношения; 8 человек указало, что в коллективе отсутствуют конфликты и налажены четкие формальные отношения.

У большинства сотрудников ЧОП «Гефест» преобладает чувство долга и желания работать, а также стремление к самореализации и общению, что свидетельствует о положительном эмоциональном настрое при выполнении своих должностных обязанностей.

В ходе исследования выявлено, что большая часть сотрудников организации (29 чел.) видит свою работу, как средство зарабатывания денег, что говорит об инструменталистском отношении значительного числа работников к труду. Также среди ответов респондентов были указаны такие варианты: «Работа как средство подъема по карьерной лестнице» и «Работа как процесс общения с хорошим коллективом».

Далее респондентам были заданы вопросы, направленные на выявление их позиции по отношению к организации работы на предприятии.

Ответы распределились следующим образом: большинство сотрудников (21 чел.) предпочитают работать в соответствии с четкими инструкциями, поступающими от руководителя, но при этом, имея некоторую свободу в принятии решений; 12 респондентов ответили, что предпочитают в работе самостоятельность в принятии решений, а 8 работников - четкие инструкции, прописанные во внутренних документах организации.

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что 14 сотрудников ориентированы на стабильность и привычный уклад в работе, им важны гарантии, так как они предпочли бы задание рутинное, но не рискованное. 11 работников ЧОП заинтересовало бы задание интересное, пусть и рискованное, для них решающее значение имеет содержание труда; 8 человек предпочитают, чтобы начальство решало, что им следует делать. Таким образом, сотрудники ЧОП «Гефест» полностью ориентированы на распоряжения руководства и занимают позицию исполнения указаний.

Итак, проанализировав ответы сотрудников ЧОП «Гефест» можно создать следующий типичный социальный портрет работника частного предприятия: мужчина 39 лет, женат и имеет одного ребенка; получил среднее профессиональное образование; проживает в месте рождения; служил в вооруженных силах РФ; предпочитает четкие инструкции; имеет инструменталистское отношение к труду; ориентирован на стабильность и привычный уклад в трудовой деятельности.