

ФОРМУВАННЯ СПРАВЕДЛИВОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ (МОРАЛЬНО-ЕТИЧНІ ЦІННОСТІ)

Розглядаючи морально-етичні цінності як основу справедливості в діяльності органів внутрішніх справ, насамперед необхідно звернути увагу на поняття «моральна культура», яке розуміють як систему нормативних відносин між людьми, котра утворює особливу, історично і традиційно зумовлену сферу культурної практики.

Ключові слова: *справедливість, органи внутрішніх справ, мораль, суспільство, цінність права.*

Рассматривая морально-этические ценности как основу справедливости в деятельности органов внутренних дел, прежде всего необходимо обратить внимание на понятие «нравственная культура», которое понимается как систему нормативных отношений между людьми, которая образует особую, исторически и традиционно обусловленную сферу культурной практики.

Ключевые слова: *справедливость, органы внутренних дел, мораль, общество, ценность права.*

Considering the moral and ethical values as the basis of justice internal affairs bodies, primarily to draw attention to the concept of "moral culture", which is understood as a system of normative human relations, which forms a special, historically and traditionally conditioned by the cultural practices.

Key words: *justice, law enforcement, morality, society, value of law.*

Постановка проблеми. Мораль як форма суспільної свідомості є об'єктом дослідження такої філософської дисципліни, як етика, що й уможливило ситуацію досить частоті синонімізації понять «мораль» та «етика».

Стан дослідження. Окрім моральної культури, функцію нормативного регулювання виконує також культура права – система формалізованих загальнообов'язкових норм людської життєдіяльності (правових законів), що закріплюються й охороняються державою.

Мета статті полягає у дослідженні морально-етичних цінностей як підґрунтя формування справедливості в діяльності органів внутрішніх справ.

Виклад основних положень. Водночас необхідно наголосити на тому, що мораль і право є основними способами регуляції й нормування поведінки людини і взаємно доповнюють одне одного, що і дає підстави у певних межах говорити про них як про деяку єдність, тобто морально-правову культуру (наприклад, морально-правову культуру співробітника ОВС). Основна ж відмінність і розмежування між мораллю і правом полягають, насамперед, у тому, що моральна регуляція здійснюється виключно на основі різноманітних аспектів моральної свідомості, яка є, так би мовити, своїм власним гарантом, тоді як правова регуляція не зумовлюється виключно правосвідомістю, а має своїм джерелом і гарантом такий потужний соціальний інститут, як держава. Звідси випливає і певна різниця в стимулах, які задають і підкріплюють прагнення співробітника ОВС до дотримання моральних та правових норм. Якщо моральних норм він дотримується під впливом тільки таких, у певному сенсі ідеальних, нематеріалізованих речей, як власне сумління та суспільна думка, то дотримання правових норм, крім того, підкріплюється і загрозою цілком реальної відповідальності.

Натомість необхідно звернути увагу на те, що трансформаційні процеси в сучасному українському суспільстві, які мають багато в чому антигуманну спрямованість, пов'язані насамперед із певною аномією, деструкцією старих ціннісних підстав, що є «фундаментом» не тільки окремої особи, зокрема й співробітника органів внутрішніх справ, але і суспільства загалом.

Проте суб'єктивна деструкція ціннісних підстав не означає їх тотальне знищення. Саме слово «заперечення» вже вказує на онтологічну різноманітність буття і небуття, добра і зла, позитивного і негативного. Заперечувати можна тільки те, що наперед «належить». І це «є» в певному значенні не залежить від будь-якого приватного суб'єктивного сприйняття, хоча і не є об'єктивним у науковому сенсі.

Необхідно акцентувати увагу на тому, що філософський аналіз «справедливості в діяльності органів внутрішніх справ» покликаний, передусім, виявити специфіку категорій «цінність», «етика», «мораль», «духовність», прояснити діалектику соціального буття, спростувати всі спроби релятивізації моралі, адже ігнорування ціннісного аспекту регулятивних процесів загрожує людству катастрофами. Несвідомість страждань перетворює їх на тотальні, оскільки вони не «зміряні значенням, що перевершує біль» [1, с. 61]. Саме розумність, освіченість – захист людства від хаосу і розпаду і на рівні особи, і на рівні соціальної системи суспільства.

У контексті нашого дослідження слід ще раз звернути увагу на те, у чому полягає специфіка категорії «справедливість». Адже справедливість «як осягання особою необхідних вимог «зсередини» розглядається як

синтез свободи волі і самодисципліни, при якому відбуваються перетворення необхідної зовнішньої вимоги у внутрішню, суцього в належне» [2, с. 90]. На думку М. Бахтіна, належність не «має певного і спеціально-теоретичного змісту. На все змістовно значуще може зійти належність, але жодне теоретичне положення не містить у своєму змісті моменту належності і не обґрунтовується ним. Належність своєрідна категорія надходження» [3, с. 24], відмінна від формальних категорій. Далі вчений пояснює, що істинність якогось положення не містить в собі належності. Визнання істини ще не вимога щось діяти.

Отже, поняття «істина» і «належність» мають різне значення. Істинність – це властивість змістовності свідомості, властивість, яка дозволяє вважати цей зміст об'єктивним. Належність – це аспект особистісного акту-вчинку, в якому народжується істина єдиним і неповторним чином, і народжується саме завдяки тому, що хтось «на цьому стоїть і не може інакше». У підсумку життєдіяльності людини містить в собі два аспекти, два світи – світ культури і світ життя: змістовно-смысловий план нашої діяльності та історично-індивідуальний, єдиний у своєму здійсненні; світ об'єктивування особистісних актів і світ їх індивідуального змісту. Ми не можемо вважати вільний акт належності чи то в економічній, естетичній, політичній чи іншій (наприклад у правоохоронній) сферах чимось суб'єктивним і відносним на тій підставі, що його здійснює одиничний суб'єкт. По-перше, саме поняття суб'єкта використовується в цьому випадку неадекватно (суб'єкт, в буквальному значенні слова, є трансцендентальний суб'єкт), по-друге, саме справедливий вчинок здійснення добра, пізнання істини і творіння краси дозволяє буттю тривати. Іншими словами, зустріч двох світів – індивідуальної одиничності й культурної об'єктивності – зумовлена специфікою вільного акту-вчинку. «Цією єдиною єдністю двох світів і може бути тільки єдина подія здійснюваного буття, все теоретичне і естетичне повинно бути визначеним як момент його, звичайно, вже не в теоретичних і естетичних термінах» [3, с. 22].

Визнання належності, визнання необхідності буття («я не можу інакше») не є розумовою операцією. Це аспект самого буття, оскільки особистісне переживання і є визнання повинності бути, виконатися, відбутися. У будь-якому переживанні вже міститься визнання власної повинності, і не просто міститься, а наскрізь пронизує власну емоційно-вольову участь. Таким чином, категорія «справедливість» безпосередньо пов'язана з категорією цінності. Поняттям «цінність» фіксується той аспект акту, який виражає людське здійснення цього акту, своєрідне залучення людини до справи породження і підтримання порядку в світі.

І цінність, і справедливість суть духовно-практичні категорії, оскільки концептуалізують особистісний акт визнання належності буття в його тривалості і динаміці. Цінності безпосередньо пов'язані з буттям людини, з відтворенням духовних основ людського існування.

Враховуючи такий зв'язок, під цінністю слід вважати усвідомлюване переживання через особистісно створений символ. Це переживання завжди здійснюється за допомогою створення наочно-матеріальної структури-символу.

Створення наочно-матеріальної структури є своєрідним «органом», що продукує розуміння як усвідомлюване переживання. У випадку ж відволікання свідомості як форми від психічної матерії ми матимемо справу з класичною трансцендентальною свідомістю. І якщо принципом єдності трансцендентальної свідомості виступала самосвідомість або синтетична єдність апперцепцій, то принципом єдності власної індивідуальної події-вчинку є справедливість [3, с. 47].

Здійснення цінності є актуалізацією відповідальності, оскільки в цьому здійсненні необхідність істини, добра і краси завжди є визнаною; завдяки цьому визнанню перелічені феномени реалізовані, і це ж визнання означає ухвалення справедливості за сам акт визнання.

Однотипність структури ціннісної свідомості зумовлюється цілісністю і єдністю самого ціннісного феномена. Незважаючи на досить поширені уявлення про ієрархію цінностей, слід вказати на момент невіддільності цінностей одна від одної. Прикладом можуть слугувати такі цінності, як істина, добро і краса, адже, якщо ми маємо справу з відкриттям істини, то одночасно і з явищем краси, і зі здійсненням добра. Поняття «істина», «добро» і «краса» фіксують три аспекти буття, що не зводяться один до одного, але і невіддільних один від одного. Поняття «істина» фіксує і властивість необхідності буття, поняття «добро» – властивість загальності буття, а поняття «краса» – наочно-матеріальний прояв буття.

Однак з-поміж вказаних аспектів-властивостей буття провідну роль відіграє та властивість, яка безпосередньо зумовлює єдність буття. Ця властивість загальності буття виражається у моральних цінностях. Отже, і моральні цінності, вказуючи на соборність як на невід'ємну межу свідомості, є своєрідним необхідним ланцюгом в царині цінностей.

З огляду на це необхідно звернути увагу на відмінності між нормами і цінностями. Норми – це регулятивні механізми, які детермінують соціальну діяльність людини, визначаючи межі допустимої поведінки. Цінності – умови, підстави цих регулятивних механізмів, оскільки «належать до сфери життєвих орієнтирів» [2, с. 91–92], «визначають мету діяльності» [2, с. 92]. Норми ж «належать до засобів досягнення мети» [2, с. 92]. Цінності безпосереднім чином пов'язані з особистим актом людини, цінність – це саме переживання буття у момент його здійснення. Норми – наочно-речові, знакові результати буття людини, і в цьому значенні це вторинні регулятиви соціального життя. Необхідно зауважити, що М.К. Мамардашвілі абсолютно справедливо відзначав, що умовами демократії є не закони, а суб'єкти демократії [4, с. 32].

Водночас доводиться констатувати, що навіть найгуманніші, демократичні та справедливі закони не змінять суспільство, якщо люди не житимуть за цими законами, якщо ці закони не поважатимуться і не виконуватимуться. Натомість виконання законів можливе тільки у тому випадку, коли, по-перше, народ

залучений до процесу законотворчості не пасивно, а активно, і, по-друге, коли закони здебільшого захищають інтереси всіх членів суспільства, а не окремих його представників, тобто є максимально справедливими. Що ж стосується органів внутрішніх справ, то вони не лише повинні дотримуватися чинних законів, а й покликані захищати їх, а це, своєю чергою, зумовлює необхідність формування почуття справедливості при виконанні повсякденних обов'язків.

У даному контексті необхідно звернути увагу ще на один аспект цієї важливої проблеми, а саме на важливість системи ціннісних орієнтацій співробітника органів внутрішніх справ, які є основою формування його мотиваційної сфери, а також роль цієї сфери у процесі здійснення співробітником ОВС морального вибору. Адже боротьба мотивів, як правило, досить часто призводить до необхідності здійснення морального вибору. Непоодинокими є випадки, коли співробітник органів внутрішніх справ потрапляє у ситуацію, в якій йому доводиться поводитись всупереч своїм поглядам та переконанням (тиск з боку керівництва, певна корпоративна культура та стереотипи, які не відповідають його ціннісним орієнтаціям), що, своєю чергою, з часом може призвести й до професійної деформації.

В деяких випадках стверджують, що правоохоронці, наприклад, відступаючи від норм професійної етики, порушуючи норми закону, хочуть допомогти громадянам, відновлюючи почуття справедливості. Однак справжнім мотивом таких порушень може бути не прагнення допомогти, а матеріальна винагорода, яку співробітник ОВС одержить у цьому випадку. Тобто більшою цінністю для правоохоронця є не захист інтересів людини, а матеріальні цінності, незважаючи на те, що спосіб, яким їх можна отримати, часто суперечить закону та етичним нормам. Мотивами скоєння співробітниками органів внутрішніх справ правопорушень називають також неправильне розуміння почуття службового обов'язку, інтересів служби, висунення на перший план особистих світоглядних і моральних переконань, що стають визначальними факторами у порівнянні із службовими обов'язками, прагнення до демонстрації чи реалізації своїх владних повноважень, негативні впливи поведінки керівників, перевантаження роботою, негативний вплив з боку злочинного середовища, незадоволення рівнем матеріального забезпечення, невідповідність рівня кваліфікації [5, с. 320].

Руйнування високих, значущих для людини цінностей призводить до деформацій у структурі мотивації співробітника органів внутрішніх справ; виникають додаткові аспекти ціннісної кризи, необхідність зміни провідних мотивів. В осіб, схильних пережити кризу, ціннісно-мотиваційні перетворення мають деструктивний характер, а в самій мотиваційно-смісловій сфері особи спостерігається слабка актуалізація ціннісних орієнтацій, які спрямовують особу на успішність професійної діяльності [6, с. 78]. Впливаючи на внутрішній світ, криза професійного становлення може спричинити зміни в Я-концепції, у професійній свідомості співробітника органів внутрішніх справ, спонукати його до урізноманітнення професійної мети й планів, до ревізії та кореляції професійної позиції, зміни способів виконання діяльності і навіть до зміни професії.

На думку багатьох дослідників, під час кризи особа структурно перебудовується, що свідчить про професійний розвиток і саморозвиток. Такі зміни супроводжують зміни в особистісному і професійному розвитку в процесі самореалізації від етапу первинного професійного становлення аж до виходу на пенсію [7, с. 119].

Самооцінка співробітника органів внутрішніх справ, поряд із змінами мотивації його діяльності, також може призвести до професійної деформації. Так, завищена самооцінка призводить до того, що людина починає переоцінювати себе в ситуаціях, які не дають для цього жодних підстав. Внаслідок цього вона може наштотхнутись на протидію оточуючих людей (наприклад, колег по службі), які відкидають її претензії, що призводить до агресивності, пихатості.

Натомість, занадто низька самооцінка часто свідчить про розвиток комплексу неповноцінності, стійкої невпевненості в собі. Значні відхилення самооцінки від реального рівня можуть спровокувати порушення співробітником органів внутрішніх справ моральних і правових норм, вчиняти дії всупереч своїм професійним обов'язкам та ігнорувати почуття справедливості [8, с. 65].

Продовжуючи розгляд проблеми морального вибору співробітника органів внутрішніх справ, варто зазначити, що її досить часто пов'язують із проблемою співвідношення законності і справедливості, котра виникає щоразу, коли приймається рішення, яке або формально відповідає букві закону, однак при цьому оцінюється як несправедливе або таке, що здається справедливим, проте не відповідає вимогам закону (про що більш детально йтиметься нижче). Утім зауважимо, що для прийняття правильного рішення необхідно не лише керуватись відчуттям справедливості, а знати законодавство і основні теорії моралі, адже природне почуття справедливості може, наприклад, породити бажання помсти, адже співробітник органів внутрішніх справ відчуває ті ж моральні почуття, що й інші люди [9, с. 39].

Безперечно, людина розподіляє свою увагу і час залежно від стимулу. Для будь-якої діяльності необхідний позитивний стимул. Навіть під час неприємної діяльності людина намагається зменшити до мінімуму негативні відчуття, прикладаючи для цього зусилля [10, с. 129]. Однак у співробітника органів внутрішніх справ повинні бути сформовані стійкі ціннісні орієнтації, в яких пріоритетними в процесі вибору мотиву діяльності були б стимули, що відповідають етичним нормам та не суперечать закону. Він повинен виходити у своїй роботі із принципу надання переваги інтересам людини і громадянина над своїми власними, зобов'язаний виконувати свої повноваження неупереджено і не має права надавати перевагу окремим особам через будь-які мотиви. Співробітник ОВС не повинен використовувати службові повноваження для отримання додаткових, не передбачених законодавством

доходів, пільг або інших переваг як для себе, так і для інших осіб. Прояв корупції або які-небудь інші дії, котрі можуть бути сприйняті як підґрунтя для підозри в корупції, є неприпустимими.

Сьогодні спостерігається тенденція до систематичного порушення співробітниками органів внутрішніх справ норм професійної етики та зловживання своїм службовим становищем. Причиною існування таких явищ є низка соціальних чинників. Однак на діяльність людини впливають також і психологічні аспекти, з-поміж яких розвиток Я-образу, самооцінки та ціннісних орієнтацій.

На формування Я-образу співробітника органів внутрішніх справ впливають канони професійної етики, моральні стандарти, а також вимоги, що ставляться до його особи відповідно до законодавства. Своєю чергою, стійкий позитивний Я-образ допомагає становленню особи як професіонала та сприяє професійній адаптації. Однак у нашій державі недостатньо звертають увагу саме на етичне та моральне виховання майбутніх співробітників органів внутрішніх справ, а відповідні вимоги залишаються, на жаль, лише декларативними.

З-поміж найважливіших якостей, якими повинен володіти співробітник органів внутрішніх справ, можна назвати комунікабельність, врівноваженість та високий рівень інтелекту, для успішного розвитку яких в особи повинна бути сформована адекватна самооцінка та стійка система ціннісних орієнтацій.

З інтелектуальною діяльністю тісно пов'язане поняття рефлексії, яка у процесі вирішення нестандартних завдань призводить до підвищення самооцінки особи, є чинником формування системи ціннісних орієнтацій та побудови і реалізації її нового цілісного Я-образу.

Важливою умовою пристосування співробітника органів внутрішніх справ до умов праці є високий рівень професійної адаптації та правосвідомості, тобто елементи соціалізації особистості. Правосвідомість мотивує поведінку співробітника органів внутрішніх справ, а професійна адаптація формує здатність вирішувати суперечності, що виникають у житті, досягаючи рівноваги.

Професійна адаптація – це етап професіоналізації, під час якої може змінитись багато якостей особи. Проблема становлення професіонала опирається і на поняття «професіоналізм», адже розвиток особистості професіонала-співробітника органів внутрішніх справ сприяє побудові професійного образу «Я».

Професія співробітника органів внутрішніх справ передбачає ситуації, що спричинюють боротьбу мотивів та виникнення необхідності здійснення морального вибору. Основою формування мотиваційної сфери особи є система її ціннісних орієнтацій. Виокремлюють внутрішні і зовнішні мотиви трудової діяльності. Найважливішими є внутрішні мотиви, оскільки спонукою в цьому випадку виступає не зовнішня винагорода, а значущі для людини фактори, що відображаються в її ціннісних орієнтаціях і детермінують поведінку незалежно від ситуації. Здійснення морального вибору співробітника органів внутрішніх справ ґрунтується на ціннісних орієнтаціях, тому вони повинні відповідати нормам етики, моралі та не суперечити вимогам закону.

Підсумовуючи викладене вище, можемо констатувати, що система ціннісних орієнтацій співробітника органів внутрішніх справ є основою формування його мотиваційної сфери, яка відіграє важливу роль у процесі здійснення ним морального вибору. Формування мотивів відбувається шляхом впливу соціально-психологічних чинників професійної діяльності та зміни мотивації на різних етапах професійного становлення. Із суспільною природою мотивації діяльності пов'язаний вплив, котрий здійснює на неї оцінка, зумовлена суспільними нормами, та самооцінка.

Самооцінка співробітника органів внутрішніх справ, поряд із змінами мотивації його діяльності, також може призвести до професійної деформації, запобігти якій може стійкість Я-образу, система ціннісних орієнтацій та високий рівень професійної адаптації. Професійна адаптація та правосвідомість як елементи соціалізації будь-якої особистості, виступають важливою умовою пристосування особи до умов праці. Правосвідомість мотивує поведінку особи, а професійна адаптація формує здатність вирішувати суперечності, що виникають у житті, досягаючи рівноваги. Оскільки на співробітника органів внутрішніх справ впливають негативні соціально-психологічні чинники, процесу професійної адаптації шляхом подолання цих негативних впливів сприяє сформованість його ціннісних орієнтацій. Професійна адаптація – етап професіоналізації, під час якого може змінитись багато якостей особи.

Висновки. Отже, з огляду на те, що більшою чи меншою мірою всі піддаються впливу колективу, в якому працюють, та умов праці, у яких доводиться здійснювати свою діяльність, повністю запобігти впливу негативних факторів, що панують в цьому колективі, та чинників, що зумовлені специфікою самої професії, практично неможливо. Однак у співробітника органів внутрішніх справ необхідно формувати стійкі ціннісні орієнтації, адекватну самооцінку та мотивацію, які б допомогли йому адаптуватися у складних умовах та хоча б частково запобігати професійній деформації. Це сприятиме формуванню почуття справедливості, заснованого на принципі чіткого дотримання норм чинного законодавства.

Список використаної літератури

1. Ореховский А. Социальное регулирование и ответственность / А. Ореховский. – Новосибирск : СибГУТИ, 1999. – 320 с.
2. Философия. Часть II. Основные проблемы философии / под ред. В. И. Кириллова. – М. : Юристъ, 1997. – 320 с.
3. Бахтин М. М. К философии поступка / М. М. Бахтин // Человек в мире слова. – М., 1995. – С. 22-67.
4. Мамардашвили М. К. Картезианские размышления / Мераб Константинович Мамардашвили. – М. : Издательская группа „Прогресс», „Культура», 1993. – 352 с.

5. Гусарев С. Д. Юридична деонтологія : [навч. посібник] / С. Д. Гусарев, О. Д. Тихомиров . – К. : Знання, 2005. – 655 с.
6. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи / Н. М. Пилипенко // Соціальна психологія. – 2005. – № 3. – С. 78.
7. Пилипенко Н. М. Вплив кризи професійного становлення на саморозвиток особистості / Н. М. Пилипенко // Педагогіка і психологія. – 2005. – № 2(47). – С. 119.
8. Андросюк В. Г. Юридична психологія / В. Г. Андросюк, Я. Ю. Казміренко та ін. – К. : КНТ, 2007. – 360 с.
9. Красникова Е. А. Этика и психология профессиональной деятельности / Е. А. Красникова. – М. : Форум, 2003. – 208 с.
10. Амосов Н. М. Природа человека / Николай Михайлович Амосов. – К. : Наукова думка, 1983. – 224 с.

УДК 331.101.262:35.084

Л.С. Гарасим

здобувач

Львівський університет бізнесу та права

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ СФЕРИ ПОСЛУГ

В статті досліджуються основні концепції вдосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг в мінливій економічній ситуації. Доводиться, що попри значну дослідженість теми існують нагальні наукові завдання, розв'язання яких сприятиме більше ефективному вдосконаленню системи управління персоналом, розкриттю трудового потенціалу працівників, забезпеченню додержанню їх трудових прав і свобод. Подаються рекомендації щодо перспективності подальших досліджень концепцій удосконалення системи управління персоналом підприємств сфери послуг.

Ключові слова: *система управління персоналом, вдосконалення системи управління персоналом, управління персоналом підприємств сфери послуг, концепції вдосконалення системи управління персоналом, сфера послуг.*

В статье исследуются основные концепции усовершенствования системы управления персоналом предприятий сферы услуг в изменчивой экономической ситуации. Доказывается, что, несмотря на большое количество исследований темы, существуют срочные научные задания, решения которых поспособствует более эффективному усовершенствованию системы управления персоналом, раскрытию трудового потенциала работников, обеспечению соблюдения их трудовых прав и свобод. Даются рекомендации на счет перспективности дальнейших исследований концепций совершенствования системы управления персоналом сферы услуг.

Ключевые слова: *система управления персоналом, совершенствование системы управления персоналом, управления персоналом предприятий сферы услуг, совершенствование системы управления персоналом, концепции совершенствования системы управления персоналом, сфера услуг.*

The article examines the basic concepts to improve personnel management system service businesses in a changing economic situation. It is proved that, despite the large number of research topics, there is an urgent research tasks, solutions which contribute more effectively to improve the system of personnel management, the disclosure of labor potential employees, the enforcement of their labor rights and freedoms. Recommendations are made to the account of the prospects of further research concepts to improve the system of personnel management services.

Key words: *human resource management system, improvement of personnel management, personnel management service enterprises, improvement of personnel management system, the concept of improving the system of personnel management, services.*

Постановка проблеми. На теперішній час економіка України зазнає постійних струсів від локальних соціально-економічних потрясінь, світових економічних криз, відсутності належним чином сформованої стратегії управління виробничим і трудовим потенціалом. Управління трудовим потенціалом на мезорівні – у межах окремого