

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФЕНОМЕНУ ВІДЧУЖЕННЯ ПРАЦІ ПРАВООХОРОНЦЯ

Дослідження ставлення працівників органів внутрішніх справ (далі – ОВС) України до своєї роботи, плінність кадрів та ряд негативних практик (таких, як факти формального або байдужого ставлення деяких працівників до своїх обов'язків, хабарництво, вживання алкоголю тощо) наводять на думку про дегармонізацію мотивації до праці у частини правоохоронців, посилення примусової мотиваційної складової за рахунок інших. Викривлення мотиваційного спектру, як-от домінування примусової мотивації до праці, безпосередньо пов'язане з феноменом відчуження праці. Ефект відчуження зумовлює зниження ефективності діяльності будь-якого трудового колективу, в тому числі й правоохоронців. Враховуючи те, що в сучасній Україні в умовах економічної та соціальної кризи ефективна діяльність органів державної влади є однією з нагальних та головних проблем, дослідження ефекту відчуження праці в ОВС є достатньо **актуальною** темою.

Метою даної статті є визначення факторів, що впливають на феномен відчуження праці правоохоронців і спричиняють його варіацію, з'ясування наслідків відчуження через аналіз основних наукових підходів, розробка можливих шляхів подолання відчуження праці співробітників ОВС.

Проблему відчуження досліджують представники різних наук, тому існує чимало визначень цього поняття. Так, у перекладі з латини слово «відчуження» – alienation – має принаймні три значення: у правовій сфері воно визначає передачу прав чи власності; у медико-психологічній сфері – порушення розумових функцій, психічну хворобу; у соціальній сфері – відокремлення, відхід чи ізоляцію індивіда від інших людей, своєї країни чи богів. Поряд із цим, у соціології відчуження

визначають як 1) *об'єктивний соціальний процес*, що характеризується перетворенням діяльності людини і її результатів в самостійну силу, що панує над нею; 2) *стан індивіда в суспільстві*, що характеризується безсиллям, відсутністю сенсу, норм (аномією), соціальною ізоляваністю і самовідстороненням [1].

Явище відчуження існує в різних сферах нашої життєдіяльності, і трудова сфера не є винятком. З давніх часів для вчених відчуження праці є достатньо актуальною та дискусійною темою.

У різні історичні періоди поняття «відчуження праці» наповнювалось різним смислом, відображаючи особливості трудових процесів тієї чи іншої епохи. Учені та мислителі розглядали сутність праці з двох крайніх позицій: 1) праця як тяжка повинність людини; 2) праця як свобода, творче розкриття й актуалізація особистості. У цих підходах відображено суперечливу єдність необхідності і свободи самого процесу праці, а також історичну спрямованість змін у сфері праці: від життєвої необхідності, примусу й відчуження до усвідомленого й вільного розкриття творчої сутності людини [2, с. 134].

Уперше поняття відчуження праці з'являється в роботах К. Маркса, який дав терміну декілька значень, що мають три центральних елементи: філософський, психологічний і соціологічний. Він підкреслює значення відносин між буттям людини та природою суспільного і, звісно, індивідуального розвитку. Психологічний або соціально-психологічний аспект терміна – це відчуття неблагополуччя, недостатньої участі в роботі або участі лише як інструмента. У трактуванні К. Маркса такі індивідуальні прояви відчуження – продукт соціальних відносин. Важливого значення набуває соціологічний аспект поняття. При

капіталістичному устрої робітники працюють не для самовираження і не заради власних інтересів. Така праця, по суті, вимушена, і люди підпорядковані вимогам власників капіталу. На додаток до зв'язку «робочий – процес виробництва» Маркс акцентує увагу на ставленні робочих до продуктів, що створюються їх працею, але належать не їм, а їх роботодавцям. Дійсно, в процесі праці люди забезпечують багатство і владу класу, що їх пригнічує, а виробити, що випускаються, є для них відчуженими предметами [3, с. 540]. На посилення відчуження, за К. Марксом, впливають накопичення капіталів, поділ праці, заробітна плата. Відчужений вплив заробітної плати К. Маркс розглядав у кількісному та якісному аспектах. У кількісному аспекті є передумовою підвищення заробітної плати накопичення капіталу, і тому зростає відчуження продукту праці від робітника. У якісному аспекті К. Маркс ототожнює заробітну плату із системою матеріального стимулювання праці. У заробітній платі, на думку К. Маркса, «знята» праця як потреба, вона фігурує лише як «засіб»: «У заробітній платі й сама праця становить не самоціль, а служницю заробітку» [2, с. 134]. Заробітна плата є лише необхідним наслідком відчуження праці.

У сучасній соціології тема відчуження праці посідає одне з центральних місць при дослідженні проблеми ефективності праці та мотивації персоналу. Так, М. Романенко в роботі «Відчуження праці крізь призму соціологічного дискурсу» пише: «Відчуження праці та її звільнення являється стрижневою (центральною) проблемою соціології праці... Відчуження праці присутнє у всіх вимірах, векторах вирішення фундаментальної проблеми людства – зміни відчуженої праці вільною, творчою самодіяльністю кожного індивіда як простору реалізації, вдосконалення і всебічного розвитку фізичних і духовних сил, здібностей (ресурсів, капіталу, потенціалу) людини» [2, с. 133].

Серед учених, які досліджують питання відчуження у сфері праці, можна також виділити Д. Богиню, І. Беляєву, Г. Дмитренка, К. Кривенка, І. Нарського, О. Пахомову, М. Романенка, Є. Торкановського, В. Чернишука, М. Шакірова, В. Юрчишина та ін. [4–11].

Аналіз наукових підходів щодо визначення відчуження праці в соціології дозволяє виявити два аспекти прояву цього явища у трудовій сфері: 1) об'єктивний соціальний процес, що характеризується перетворенням трудової

діяльності працівника та її результатів на самотійну, ворожу силу, що панує над ним; 2) стан працівника, що характеризується відчуттям недостатньої його участі в роботі або участі лише як інструменту, відстороненням від трудової діяльності та її результатів, втраченою сенсу й корисності своєї праці та відповідальності за виконання певного обсягу завдань, безсиллям, неблагополуччям.

Феномен відчуження праці можна спостерігати в будь-яких трудових організаціях серед працівників із різним рівнем освіти, кваліфікації, професійного досвіду тощо.

Чому ж у нас виникли підстави припускати існування феномену відчуження праці в ОВС? По-перше, слід зазначити, що результат праці правоохоронців відрізняється від результату інших трудових колективів. Трудові досягнення співробітників ОВС (забезпечення громадського порядку, дотримання прав і свобод громадян, захист їх життя і здоров'я тощо) не мають матеріального вираження, їх неможливо відчутти на дотик. Разом із тим, правоохоронці як виконавці не розпоряджаються самотійно, на власний розсуд своїми трудовими здобутками. Крім того, результат їх зусиль проявляється не під час безпосереднього виконання службових завдань чи одразу по їх закінченні, а через тривалий проміжок часу. Звідси впливає, що в процесі здійснення службової діяльності (забезпечення реалізації прав і законних інтересів громадян, захист їх особистої чи колективної власності тощо) трудові результати правоохоронців є для них особисто чужими, відчуженими на користь інших.

По-друге, організація проходження служби в ОВС відрізняється від трудового розпорядку інших колективів. Робота за командою, ненормований робочий день, служба у нічний час та у вихідні дні, робота з асоціальним контингентом осіб, щоденний ризик для життя і здоров'я, часткові обмеження політичних і соціально-трудових прав, фізичні і психічні перевантаження не у всіх правоохоронців зумовлюють стійкість у перенесенні труднощів, пов'язаних зі службою. У частини міліціонерів згасає ініціатива та творчий пошук ефективних методів роботи при надмірному навантаженні. Відсутність компенсації за роботу понад норму провокує втрату інтересу правоохоронців до роботи. Низький рівень матеріально-технічного забезпечення і необхідність терміново вирішити службові завдання утворює підґрунтя для застосування співробітниками ОВС асоціальних методів роботи. Незадовільна

оплата праці, відсутність підтримки з боку ОВС у вирішенні нагальної житлової чи іншої сімейної проблеми штовхає їх на пошук альтернативних джерел прибутку, наслідком чого можуть бути корупційні прояви або звільнення зі служби і пошук роботи з вищим заробітком поза межами правоохоронних органів.

По-третє, окремо заслуговує на увагу ставлення до служби тих працівників, які нещодавно прибули в підрозділ. Вхідження в новий колектив передбачає ознайомлення з умовами подальшої трудової діяльності, з нормами, що її регулюють, з професійною культурою. Якщо очікування працівника від роботи значною мірою розходяться з об'єктивною реальністю, він розчаровується у виборі професії і подальша служба не приносить йому задоволення. Така невідповідність провокує відчужене ставлення до праці.

У зв'язку з вищевикладеним, ми виділяємо такі можливі **причини** (об'єктивні фактори), що спричиняють феномен відчуження праці в ОВС і детермінують його варіацію: 1) дегуманізація праці; 2) забюрократизованість управлінських структур; 3) деінтелектуалізація праці; 4) дистанція від управлінської ланки; 5) авторитарні методи управління; 6) відсутність чіткої системи нормування праці та оцінювання трудових показників і результатів праці; 7) незадовільні умови праці; 8) недосконалість системи стимулювання за досягнення високих показників у роботі; 9) недосконалість системи службового навантаження; 10) відсторонення працівника від участі в управлінському процесі; 11) збіднення змістовності праці, її монотонність, одноманітність; 12) неможливість проявлення ініціативи на робочому місці; 13) несприятливий психологічний клімат у трудовому колективі; 14) конфронтація у відносинах між персоналом та керівництвом; 15) існування несправедливої (на погляд правоохоронця) системи пільг.

Існування феномену відчуження праці в ОВС може мати ряд несприятливих **наслідків** у психофізіологічному, економічному та соціальному аспектах, що в той же час є характерними ознаками існування цього ефекту. *Психофізіологічні наслідки* відчуження обумовлені впливом негативних емоцій на здоров'я правоохоронця (погіршення стану здоров'я, зниження самооцінки працівника ОВС). Це може призвести до порушень психіки, а згодом – і фізіологічних функцій організму, що в результаті негативно позначається на його працездатності. *Економічні наслідки* відчуження

пов'язані з послабленням мотивації до результативної та якісної служби (зниження рівня трудової мотивації, зниження ефективності й результативності діяльності, відсутність творчого підходу до вирішення службових завдань, порушення норм службової дисципліни). Важко розраховувати на творчість та ініціативність співробітників ОВС, які налаштовані відчужено. Феномен відчуження праці може тягнути за собою значні *соціальні наслідки*, оскільки найчастіше саме він лежить в основі апатії і конформізму (втрата інтересу до служби, погіршення стосунків із колегами, керівництвом, схильність до асоціальної поведінки). Виникає відчуття власного безсилля, малозначущості у службовому процесі. Прагнення позбавитись тиску несприятливих об'єктивних обставин дійсності нерідко штовхає працівника ОВС на шлях алкоголізму й наркоманії.

Існування феномену відчуження праці руйнує гармонійну цілісність професійної діяльності й життя правоохоронця. Внаслідок цього відбувається втрата професіоналізму як результат незацікавленості у підвищенні кваліфікації, знижується трудова активність, ефективність діяльності, стає фактом недотримання службової дисципліни, що переконливо характеризує послаблення мотивації до праці.

Противагою відчуженню праці є, насамперед, розвиток інтересу працівників ОВС до ефективної службової діяльності. Звісно, в сучасних економічних умовах в Україні значна частина працівників, у тому числі й правоохоронців, орієнтується, безперечно, на матеріальні стимули, що не можна не враховувати при реалізації комплексу засобів стимулювання, але при цьому не слід забувати, що матеріальні стимули є лише складником загальної зацікавленості в ефективній праці. Слід приділяти належну увагу й нематеріальним заходам мотивування й заохоченням до ефективної роботи (публічне чи особисте визнання заслуг працівника, заохочення творчого підходу у вирішенні службових завдань, підтримання духу змагальності, здорової конкуренції між підрозділами).

Важливим методом подолання відчуження праці, на нашу думку, є організація соціального партнерства в підрозділах. Подібного ефекту можна досягти шляхом використання різних форм залучення правоохоронців до процесу розробки і прийняття управлінських рішень.

Разом із тим, у процесі впровадження заходів, спрямованих на подолання відчуження

праці, необхідно переконати кожного працівника ОВС у корисності й важливості результатів його праці, а також у тому, що його творчі здібності можуть бути використані в роботі. Крім того, кожен працівник правоохоронних органів повинен бути упевненим у тому, що характер відносин між співробітниками, особливо між керівниками й підлеглими, встановлюється й підтримується відповідно до з норм професійної етики та уявлень про справедливість, що склались у суспільстві.

Для того, щоб впроваджувати заходи, спрямовані на подолання ефекту відчуження в будь-якій трудовій організації та підвищення ефективності діяльності персоналу, перш за все, необхідно встановити ступінь відчуження праці у колективі. На думку Д. Богині [4], кількісну та якісну оцінку відчуження праці найбільш адекватно може відображати оцінка стану трудової мотивації. У вітчизняній літературі вже існують певні підходи до оцінки стану трудової мотивації за допомогою мотиваційного моніторингу. Крім того, автором статті було розроблено технологію проведення мотиваційного моніторингу в органах внутрішніх справ,

визначено принципи, завдання і складові запропонованої технології [12]. Однак питання відчуження праці в професійному середовищі міліції ще не було предметом емпіричних досліджень, що викликає до себе науковий інтерес.

Отже, спотворення мотиваційного спектру правоохоронців, на нашу думку, може свідчити про існування феномену відчуження праці в ОВС. Появу і варіацію цього феномену може визначати ряд причин, наведених вище. Відчужене ставлення правоохоронців до служби може породжувати значні психофізіологічні, економічні та соціальні наслідки. Підтвердження наведених гіпотез потребує проведення емпіричного дослідження феномену відчуження праці в ОВС. Соціологічний аналіз цієї проблеми повинен включати вивчення об'єктивних факторів (особливостей управлінського впливу на правоохоронців) та суб'єктивних показників (внутрішніх переживань співробітників ОВС). Вирішення цієї проблеми сприятиме підвищенню ефективності діяльності кожного правоохоронця та ОВС у цілому.

Література

1. Большой словарь по социологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.voluntary.ru/dictionary/662>.
2. Кудринская Л. А. Анализ субъекта добровольческого труда через призму категорий отчуждения и свободы труда / Л. А. Кудринская // Вестник Московского университета. – 2007. – № 2. – С. 132–139. – (Серия 18. Социология и политология).
3. Большой толковый социологический словарь (Collins). Т. 1. А–О. – [пер. с англ.]. – М. : Вече ; АСТ, 1999. – 544 с.
4. Богиня Д. П. Відчуження праці в системі чинників розвитку трудового менталітету [Електронний ресурс] / Д. П. Богиня // Український соціум. – 2002. – № 1. – Режим доступа : <http://www.politik.org.ua/vid/magcontent.php3?m=8&n=23&c=268>.
5. Беляева И. Ф. Кризис труда и его последствия / И. Ф. Беляева, Г. К. Булычкина, И. А. Молоканова // Изменения в мотивации труда в новых условиях. – М. : НИИ труда, 1992. – С. 9.
6. Дмитренко Г. А. Механизм мотивации высокопроизводительного труда в рамках системного управления трудовым коллективом / Г. А. Дмитренко. – К. : Знание, 1991. – 50 с.
7. Кривенко К. Відчуження праці і його форми в перехідній економіці України / К. Кривенко, В. Чернишук // Науковий вісник ВДУ. – 1998. – №12. – С. 29.
8. Нарский И. С. Отчуждение и труд: по страницам произведений К. Маркса / Нарский И. С. – М. : Мысль, 1983. – 112 с.
9. Торкановский Е. Приватизация и внутрифирменное управление / Е. Торкановский // Вопросы экономики. – 1994. – № 6. – С. 59.
10. Шакиров Н. Ш. Проблема отчуждения труда [Электронный ресурс] / Н. Ш. Шакиров // Вестник ТИСБИ. – 2004. – № 3. – Режим доступа : <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2004/issue3/Cult6.html>.
11. Юрчишин В. Методологічні аспекти реформування відносин власності / В. Юрчишин // Економіка України. – 1993. – № 2. – С. 24.
12. Андреева Г. В. Мотиваційний моніторинг як засіб контролю та запобігання домінуванню примусової мотивації до праці: на прикладі ОВС України / Г. В. Андреева // Наукові студії Львівського соціологічного форуму «Багатомірні простори сучасних соціальних змін» : зб. наук. праць. – Львів : Вид. центр Львівського нац. ун-ту ім. Івана Франка, 2008. – С. 438–442.

Надійшла до редколегії 04.11.2009

Анотації

Висунуто гіпотезу про існування феномену відчуження праці в ОВС. Обґрунтовано причини, ознаки, несприятливі наслідки; виділено фактори, що зумовлюють його варіацію. Окреслено можливі шляхи подолання феномену відчуження праці в ОВС.

Выдвигается гипотеза о существовании феномена отчуждения труда в ОВД. Обоснованы причины, признаки, неблагоприятные последствия; выделены факторы, провоцирующие его вариацию. Определены возможные пути преодоления феномена отчуждения труда в ОВД.

Hypothesis about existing of labour alienation phenomenon in internal affairs agencies is put forward. The reasons, features, unfavorable consequences are grounded; factors provoking its variation are separated. Possible ways of overcoming of labour alienation phenomenon in internal affairs agencies are defined.

УДК 316.613.43(477)

О. В. ГОРБАЧОВА,

науковий співробітник науково-дослідної лабораторії кадрового, соціологічного та психологічного забезпечення органів внутрішніх справ навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ

ПОТЕНЦІАЛ ІНСТИТУТУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ПРОТИДІІ ПРОЯВАМ КСЕНОФОБІЇ

Україна бере активну участь у глобалізаційних процесах. Серед світосистемних «правил гри» особлива увага належить питанню ефективного функціонування системи правопорядку в контексті розвитку гармонійної полікультурної спільноти. Світова спільнота визнає принцип рівноправності, незалежно від расової, етнічної, релігійної приналежності, статі, сексуальної орієнтації, соціального походження, політичних чи інших переконань, будь-яких інших ознак розрізнення як абсолютний, базовий концепт соціальних відносин та співіснування людства, як першочергову умову суспільної стабільності та миру. На жаль, проблеми нетотожності задекларованих принципів та реальних соціальних практик повсякденності, зокрема якості державних гарантій, найгостріше постають у сфері прав людини. Суттєвою перешкодою у забезпеченні реалізації прав і свобод людини в умовах політико-економічної кризи, кардинальних соціальних трансформацій, глибоких дезінтеграційних процесів, зміни ціннісно-орієнтаційної спрямованості українського суспільства стає поширення ксенофобських настроїв та практик.

Варто констатувати, що сьогодні гостро відчувається брак вітчизняних академічних наукових розробок з даної проблематики, які поступились місцем дослідженням правозахисників та громадських організацій. За відсутності

універсальної теоретико-методологічної бази досліджень (з апеляцією до мультидисциплінарного статусу концепту) аналіз явища ксенофобії має здебільшого амбівалентний прикладний характер, що фрагментарно концентрує увагу на її окремих формах прояву [1; 2; 3; 4]. Тривалий час небезпечно підвищення рівня соціальної напруги, поширення ізоляціонізму, негативних соціальних уявлень, дискримінації на ґрунті нетерпимості, інтолерантних настроїв та практик знаходилось на периферії «порядку денного», фактично ігнорувалось на державному рівні. Як наслідок, державна політика у сфері проблем ксенофобії не має чіткого спрямування; досі відсутня цілісна загальнонаціональна програма дій щодо запобігання поширення ксенофобії та її наслідкам, підвищення толерантності в українському суспільстві; вкрай недосконалою залишається і нормативно-правова база в цій галузі. Це ставить під сумнів здатність державних інституцій належним чином реагувати на проблему, вживати відповідних ефективних заходів, а також підтримувати соціальний порядок у сфері суспільних відносин у цілому. Але незважаючи на великий обсяг невирішених проблем, слід визнати, що позитивні зрушення у цьому напрямку все ж таки відбуваються.

Ксенофобія як соціальне явище властива будь-якому суспільству. Ніби маятник, вона ніколи не зупиняється в одному положенні, а