

educational process to work and working environment); b) 'communication' (quality of internal organizational communication); c) 'management' (the management culture); g) 'motivation and morale' (the dominant motivation and morale). From the perspective of the analytical and systemic approach the functions of the organizational culture of educational organizations include: a) socio-economic (meeting social requirements, orientation in the educational environment, definition of the priority goals and tasks, education and training of competitive graduates, etc.); b) socio-psychological (development of organizational identity, bringing together the participants of the educational process, students' adaptation to educational activities, professional and personal development, etc.). It is emphasized that the organizational culture of educational organizations can be of the following types: a) progressive that is focused on innovative tasks; b) 'conservative' that is focused on the traditional tasks.

Keywords: educational organization, organizational culture, organizational culture structure, organizational culture functions, organizational culture types.

Відомості про авторів

Карамушка Людмила Миколаївна, член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувачка лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Karamushka, Liudmila Mykolaivna, corresponding member, NAPS of Ukraine, Dr. of Psychology, Professor, Chief, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: LKARAMA01@gmail.com

Шевченко Антоніна Михайлівна, кандидат психологічних наук, завідувачка Кабінету педагогічних інновацій комунального навчального закладу Київської обласної ради «Київський обласний інститут післядипломної освіти педагогічних кадрів», м. Біла Церква, Україна.

Shevchenko, Antonina Mykhailivna, PhD, Head of the Cabinet of pedagogical innovations of the communal educational institution of Kyiv Regional Council 'Kyiv Regional Institute of Postgraduate Teacher Training', Bila Tserkva, Ukraine.

E-mail: t131103@ukr.net

Терещенко Кіра Володимирівна, кандидат психологічних наук, науковий співробітник лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, Україна.

Tereshchenko, Kira Volodymyrivna, PhD, researcher, Laboratory of organizational psychology, G.S. Kostiuk Institute of psychology of NAPS of Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: kirteres@mail.ru

УДК 159.922.2:34.08

Баранюк Н.І.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Баранюк Н.І. Психологічні особливості розвитку організаційної культури в правоохоронних органах в умовах кризового суспільства. У статті здійснено теоретичний аналіз розуміння поняття «організаційна культура» та основні підходи до її вивчення. Розкрито особливості професійної діяльності працівників правоохоронних органів. Окреслено складові елементи організаційної культури в системі правоохоронних органів та їхній зв'язок з професійною діяльністю працівників цієї сфери. Продемонстровано переконливе розуміння того факту, що розвиток організаційної культури залишається одним із актуальних шляхів реформування правоохоронних органів в умовах кризового суспільства. Показано роль тренінгів у підготовці фахівців правоохоронних органів до розвитку організаційної культури.

Ключові слова: організаційна культура, правоохоронні органи, персонал, професійна та психологічна підготовка, реформування, група, корпорація, тренінг.

Баранюк Н.І. Психологические особенности развития организационной культуры в правоохранительных органах в условиях кризисного общества. В статье осуществлен теоретический анализ понимания понятия «организационная культура» и основные подходы к ее изучению. Раскрыты особенности профессиональной деятельности работников правоохранительных органов. Определены составляющие элементы организационной культуры в системе правоохранительных органов и их связь с профессиональной деятельностью работников этой сферы. Продемонстрировано убедительное понимание того факта, что развитие организационной культуры остается одним из актуальных путей реформирования правоохранительных органов в условиях кризисного общества. Показана роль тренингов в подготовке работников правоохранительных органов к развитию организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, правоохранительные органы, персонал, профессиональная и психологическая подготовка, реформирования, группа, корпорація, тренінг.

Постановка проблеми. Сьогоднішній етап розвитку нашої держави характеризується високою інтенсивністю суспільних процесів. Трансформація суспільства з одного соціального стану в інший зумовлює появу нових явищ в економічній, соціальній і політичній сферах. Різновидом таких явищ є підвищена криміналізація суспільства, особливий вплив організованої злочинності та корупції на соціальні відносини. Про актуальність теми свідчить і те, що в умовах реформування правоохоронних органів суттєво змінюється підхід до їхнього управління. Реформування правоохоронних органів здійснюється в умовах складної економічної ситуації, обмеженості фінансових та матеріальних ресурсів. Додаткових коштів на перебудову органів внутрішніх справ не виділяється та, ймовірно, в майбутньому не буде виділено. Отже, нам необхідно знаходити

внутрішні можливості та ресурси, проявляти творчу ініціативу та самостійно розробляти шляхи для правильного реформування правоохоронних органів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Показовим є той факт, що до проблеми формування організаційної культури у своїх співробітників почали звертатися і в силових відомствах. Про це свідчать останні публікації Ю. Балашової [1] (аналіз проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників з позиції компетентнісного підходу), С. Гольєва [3] (розвиток корпоративної культури військової організації в умовах реформи), С. Ритенкова [7] (етика корпоративних відносин), О. Ходань [8] (формування корпоративної культури офіцера).

Виходячи із актуальності проблеми та її недостатньої розробленості, нами визначено таку **мету дослідження:** здійснити аналіз проблеми організаційної культури і визначити психологічні особливості, що впливають на її становлення та розвиток у правоохоронних органах в умовах кризового суспільства.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Результати аналізу науково-теоретичних джерел і професійної діяльності правоохоронних органів вказують на те, що кожний підрозділ має свої особливості, обумовлені не лише специфікою визначених та виконуваних завдань, а й станом організаційної культури. Кожен підрозділ як мікроструктура правоохоронного органу має свою власну систему сталих, найбільш прийнятних формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних і групових інтересів, які підтримуються командуванням, зокрема через стиль керівництва. Це визначає поведінку персоналу, їхню задоволеність умовами служби та праці, рівень взаємного співробітництва і сумісності між собою, перспективи спільного подальшого розвитку. Крім того, є особливості організаційної культури, обумовлені рівнем сформованості загальної та професійної культури у середовищі правоохоронних органів.

Проблемі культури в організації присвячено дослідження багатьох учених різних галузей науки. Започатковано ці дослідження за кордоном. У роботах С. Робінса, Ч. Ханді [12] та інших стверджується, що національна культура є визначальною щодо культури організації. За Г. Тріандісом [11], члени організацій – це носії не лише організаційної культури, а й культури в широкому сенсі. Згідно з Г. Хофстедом [10], який виокремив рівні культури, на вершині ієрархії знаходиться національна культура, а на нижньому щаблі – організаційна культура.

У подальшому Е. Шейн [13] розглядав організаційну культуру як комплексне, багатогранне явище, яке має свою структуру та компонентний склад, як єдність трьох рівнів: поверхневого або символічного, внутрішнього і глибинного. Британські автори В. Флетчер і Ф. Джонс [9] розробили підхід для вирішення прикладних завдань, що ґрунтується на уявленні про організаційну культуру як про сукупність когнітивних інтерпретацій працівниками навколишнього організаційного середовища. К. Камерон і Р. Куїнн [10] розширили уявлення про типологію організаційних культур, розробили інструменти їхньої діагностики та зміни.

У науковій літературі радянської доби до середини 80-х років проблеми організаційної або корпоративної культури приділялася незначна увага. Це було пов'язано з тим, що на той час навіть не було у вжитку самих понять «культура підприємства» чи «культура підприємництва». Вони розглядалися лише як елемент промислової психології, психології праці. З часом окремі дослідження значно розширили наукове уявлення про принципи, механізми та рівні розвитку організаційної культури, про роль лідерства (А. Агеєв, В. Бодров, Л. Погорадзе, В. Зазікін, Є. Комаров, С. Лебедев, Ю. Красовський, Є. Яхонтова, Т. Комісарова й ін.). Пізніше у низці емпіричних досліджень (Р. Доміняк, В. Доценко, А. Маїура) було зроблено спробу показати, що вдосконалення організаційної культури суттєво впливає на продуктивність, позитивне емоційне ставлення працівника до організації [8].

Щодо організаційної культури у правоохоронних органах, то, на жаль, у доступних наукових джерелах її не висвітлено ні в теоретичній, ні в практичній площинах. Це пов'язано, по-перше, з тим, що організаційну культуру тривалий час розглядали лише як елемент бізнесової сфери. Зокрема, вважалося, що вона притаманна підприємствам, які функціонують в умовах ринку (А. Агеєв, О. Віханський, А. Наумов, С. Посохова, В. Співак). По-друге, багато елементів організаційної культури (звичаї, традиції, правила та норми тощо) пов'язували, насамперед, з їхнім значенням для згуртованості, забезпечення сумісності особового складу правоохоронних органів (А. Анцупов, А. Булгаков, К. Вайсеро, В. Каширін, В. Федотов) [2; 6].

У сучасних умовах, коли результативність діяльності колективів підрозділів правоохоронних органів багато в чому обумовлюється згуртованістю персоналу, виникла необхідність дослідження організаційної культури. Зокрема, важливим є розв'язання низки теоретичних і методичних проблем, пов'язаних із розробкою теоретичної моделі цього явища, виокремлення соціально-психологічного аспекту, особливостей його вияву в правоохоронних органах, валідного діагностичного інструментарію для її дослідження.

У наукових працях, у яких досліджується феномен організаційної культури, по-різному визначається її сутність та зміст. За результатами контент-аналізу наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, можна назвати найбільш типові, що розкривають значення цього поняття: організаційна культура тлумачиться як система спільних переконань, вірувань та цінностей, що спрямовує і підтримує організаційну поведінку [9]; соціальний «клей», який допомагає забезпечувати цілісність організації за рахунок прийнятих стандартів

мислення та поведінки [12]; колективне програмування думок, що відрізняє одну організацію від іншої [13]; цінності, які впливають на середовище, у якому працюють люди [10]; уміння спілкуватися з людьми [11] тощо.

На думку Ю. Балашової, «організаційна культура сучасного фахівця – це складна інтегративна якість особистості, яка визначає усвідомлення корпоративної ідеології організації, прийняття корпоративних інтересів і стандартів поведінки, самоідентифікацію себе як носія корпоративних цінностей» [1, с. 86].

Р. Кілман пропонує на організаційну культуру подивитись під іншим кутом зору. На його думку, це філософські й ідеологічні уявлення, цінності, переконання, очікування, атитюди та норми, які об'єднують організацію в єдине ціле і поділяють її члени [6, с. 87]. К. Голд називає організаційну культуру «унікальною характеристикою особливостей організації, які вирізняють її серед інших у певній галузі» [6, с. 88]. Як атмосферу та клімат в організації, що відображає звичаї, які в ній домінують, визначає організаційну культуру М. Мескон. У підручнику, авторами якого є О. Віханський і О. Наумов, організаційну культуру трактують як набір найважливіших положень, що сприймаються членами організації та втілюються у цінностях, які декларуються організацією і задають людям орієнтири в їхній поведінці та діях [3].

Отже, послуговуючись результатами досліджень учених [1, с. 5–11], спираючись на їхні погляди щодо розуміння сутності і змісту поняття «організаційна культура», можна зробити висновок, що це сукупність моделей поведінки, які набуті організацією у процесі становлення й адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації, що є носіями корпоративного духу, інтересів і стандартів поведінки; це атмосфера та клімат в організації, що відображає її ідеологію, усталені звичаї і традиції.

Для визначення сутності та змісту організаційної культури персоналу правоохоронних органів необхідно проаналізувати особливості їхньої професійної діяльності.

Результати теоретичного аналізу документальних джерел, вивчення статистичних даних та аналізу практики надали можливість встановити, що працівники правоохоронних органів працюють в умовах значного інтелектуального, емоційно-вольового і фізичного навантаження. Непередбачені особливі умови виникають зрідка, мають екстремальний характер та є серйозною перевіркою готовності до професійної діяльності в надзвичайних умовах. Правоохоронна діяльність характеризується ризиком для життя; виконання ними службових обов'язків надзвичайно ускладнене високим ступенем фізичної небезпеки та цілком залежить від їхньої спроможності і навичок обирати оптимальний варіант поведінки та вирішувати службові завдання в критичних умовах [2].

Важливою специфічною особливістю правоохоронної діяльності є постійна готовність до законного примусу для захисту суспільства, досягнення обумовлених принципами права цілей навіть через самопожертву. Правоохоронна діяльність є однією з небагатьох сфер людської діяльності, де моральні норми виконання обов'язку потребують у випадку необхідності самопожертви. Досить часто правоохоронець повинен діяти в непередбачених ситуаціях, в умовах просторової та часової обмеженості. Часто буває так, що обстановка вимагає від правоохоронця прийняття швидких рішень і дій, адекватних ситуації.

Крім того, для корпорації персоналу правоохоронних органів характерною є спрямованість на захист Батьківщини. Нам імponує думка А. Бочкарьова, який виокремив низку вимог до корпорації персоналу правоохоронних органів:

- корпорація повинна бути згуртованою, що досягається шляхом здобуття вищої освіти й успішної службою;
- у корпорації повинні бути здорові міжособистісні відносини та високий «корпоративний дух» (внутрішня духовно-моральна сила, що діє в корпорації між персоналом);
- справедливість, розумність і шанобливе ставлення один до одного, кожен має права й обов'язки;
- побратимство, довірливість і вимогливість працівників один до одного;
- у корпорації має панувати дбайливе ставлення, допомога порадами та справами молодим працівникам;
- корпорація повинна виправляти своїх членів, які порушують честь працівника правоохоронних органів, і виганяти непридатних до сумлінної служби [1].

Організаційну культуру персоналу правоохоронних органів слід розглядати як частину загальної культури людини. При цьому загальна культура містить поняття «базова культура» особистості як необхідний мінімум загальних здібностей людини, її ціннісних уявлень та якостей, без яких неможливі як соціалізація, так і оптимальний розвиток генетично заданих здібностей [4].

У соціальній психології подано характеристику такої групи, як корпорація. «Корпорація – організована група, що характеризується замкнутістю, максимальною централізацією й авторитарністю керівництва та протиставляє себе іншим соціальним спільнотам на основі своїх вузько індивідуалістських інтересів» [3, с. 177–178]. У корпорації загальна (іноді чітко егоїстична) мета є особисто значущою для кожного члена і замкнутою на цінності та досягнення всієї групи. Керівник висуває актив, який жорстко йому підпорядковується.

З урахуванням особливостей взаємовідносин у правоохоронних органах, специфіки професійної діяльності працівників можна зробити висновок, що для розвитку організаційної культури правоохоронних органів важливе значення мають такі соціально-психологічні аспекти:

1. Для визначення поняття «організаційна культура» ключове значення має поняття «корпоративність» – почуття належності до єдиної групи, в якій індивіди мають спільні погляди і переконання. Представники правоохоронних органів, мають, як правило, сильне почуття організаційної єдності, яке вирізняє їх від цивільного населення. Як правило, правоохоронні органи будь-якої держави мають свої школи, училища, асоціації, видання та звичаї. Є жорсткі правила: щоб дослужитися до вищих чинів, треба почати з молодших звань, причому кар'єра може відбуватися лише в межах правоохоронних органів.

2. Особливістю організаційної культури є високий професіоналізм працівників правоохоронних органів в управлінні та використанні силових методів впливу на злочинця. Сучасна техніка й озброєння є надзвичайно складними за своєю будовою і мають потужну руйнівну силу. Серед професійних завдань персоналу важливе значення має точне управління та використання такої техніки й озброєння.

3. Правоохоронці несуть відповідальність перед урядом країни. Правоохоронні органи повністю фінансуються державою, яка збирає з цією метою податки, а озброєння створюють виключно великі промислові корпорації.

4. Для правоохоронців відмітною рисою є ідеологія військової (відомчої) свідомості. Класична традиція правоохоронців – визнання і повага правоохоронної доблесті, оскільки захист Вітчизни в усі часи вважався гідним шанування. Сучасна «військова (відомча) свідомість» характеризується відносинами співробітництва, підпорядкуванням індивідуальних інтересів меті правоохоронних органів, вимогами порядку та дисципліни [2].

Корпорація персоналу правоохоронних органів містить специфічні цінності, які виявляються в:

- соціально-психологічних характеристиках внутрішньої атмосфери, що панує серед працівників. Вона визначає загальний «дух», зрозумілий кожному працівнику, і «основу» його службової спрямованості та настрою;

- чіткому кодексу правил і норм службового спілкування та поведінки, які виконуються всіма членами корпорації, певних традиціях і ритуалах у підрозділах, манері поводитися певним чином. В організаційній культурі правоохоронних органів завжди займало провідне місце поняття «корпоративна офіцерська честь». Саме в правоохоронних органах вироблялася та формувалася єдність поглядів з принципово важливих питань, до яких ми можемо віднести такі:

- працівником правоохоронних органів може бути лише чесна, сумлінна і гідна пошани людина; побратимство – це не потурання, кругова порука та заступництво, а висока вимогливість один до одного, що ґрунтується на довірі і порядності, взаємній підтримці та взаємній допомозі;

- старший за званням або за посадою начальник – такий же працівник, лише має більші повноваження і більшу відповідальність;

- працівник правоохоронних органів – не слуга, а воїн, якому довірено найцінніше – безпека та спокій громадян.

Варто зазначити, що у правоохоронних органах бувають і деструктивні чинники, які перешкоджають розвитку організаційної (корпоративної) культури, зокрема:

- приховані коаліції, що виявляються в таких формах, як наявність негативно налаштованої до правоохоронної діяльності групи працівників;

- діадні відносини між командуванням та деякими працівниками, «приховані» відносини між ними, які виявляються у позаслужбовій неформальній сфері (за типом надання послуг або сприяння, лобювання інтересів, опіки, покривання), а іноді й в службовій сфері (використання цих працівників як прихованих джерел інформації про настрої, думки в колективі за принципом «ти мені інформацію, я тобі послаблення по службі»);

- перевернута ієрархія групи і незбалансований статус її членів. Ці поняття описують ситуацію, коли з якихось причин статус окремих працівників стає вищим, ніж у командування підрозділу (наприклад, через більш високий матеріальний рівень працівника, пов'язаного з джерелами доходів, що знаходяться поза службою; через наявність каналів інформації про кадрові вакансії та можливості їхнього заміщення; через оптимально обрану стратегію впевненої поведінки у важких ситуаціях, що пов'язано з особистісними особливостями працівника тощо). Така структура групи є досить типовою там, де командування підрозділу не хоче і не може делегувати владу в міжособистісних взаєминах, а тому залишається за все відповідальним (навіть за те, за що фактично не повинно нести відповідальності). Таке управління призводить до підвищення конфліктності в групі, зриву очікувань групи від поведінкових актів командування; структури, до яких входять працівники з низьким соціометричним статусом; структури, що ґрунтуються на дисфункціях одного або декількох членів колективу [4].

У правоохоронній системі, яка знаходиться на шляху реформування і в якій рух кадрів відбувається досить динамічно (йдеться про ротацию кадрів, просування по службі), потреба в постійному підвищенні кваліфікації персоналу є очевидною. Дійсно, якою б якісною підготовкою не була б підготовка майбутніх правоохоронців, зважаючи на постійно зростаючі вимоги до професійно-психологічної підготовленості персоналу правоохоронних органів, система професійної підготовки зберігає суттєве значення.

Модернізація системи правоохоронних органів висуває нові вимоги, характерними для яких є процес суттєвих змін у системі управління, оновлення нормативно-правової бази, відкритість, підзвітність суспільству,

структурна перебудова, демілітаризація, тісне партнерство з населенням, нові підходи до оцінки ефективності роботи правоохоронних органів. Нові підходи в системі управління ставлять підвищені вимоги до керівного персоналу, його рівня підготовки, професіоналізму й особистісних якостей. Саме від рівня професійної підготовки працівників значною мірою залежить ефективність професійної діяльності, що характеризується різноманітністю і частотою контактів всередині та за межами підрозділу, швидкою зміною обставин і людей.

Результати новітніх досліджень у галузі професійної педагогіки та психології дають підстави для більш активного використання тренінгових технологій, у тому числі і при професійній підготовці працівників правоохоронних органів для більш активного розвитку та впровадження організаційної культури. Отже, можливість розв'язання прикладних проблем професійної підготовки персоналу правоохоронних органів за допомогою тренінгових технологій (посилення практичної спрямованості навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, прискорення адаптації молодих керівників до вимог професії й організації) викликає значний інтерес працівників кадрових апаратів, навчальних закладів, практичних психологів системи МВС України [5].

Як зазначено вище, рівень професійної підготовки більшості персоналу правоохоронних органів потребує впровадження активних методів навчання крізь призму розвитку організаційної культури. Адже під час проведення занять у системі професійної підготовки спостерігається пасивність персоналу, байдужість до тем, які викладаються. Відомо, що у результаті прослуховування лекції слухачами засвоюється лише 5% наданої інформації, після самостійного читання – 10%, використання засобів унаочнення збільшує обсяг засвоєного матеріалу до 20%, демонстрація зразків професійного поведіння є ще ефективнішою – обсяг засвоєного матеріалу збільшується до 30%. Робота у дискусійній групі збільшує обсяг засвоєної інформації до 50%, практичне опанування професійних дій в умовах, наближених до реальних – до 75%. Саме у тренінгу поєднуються всі вищезазначені етапи навчання [12].

Сучасними науковцями тренінг визначається як спосіб перепрограмування наявної в людини моделі керування поведінкою та діяльністю, як частина планованої активності організації, спрямованої на збільшення професійних знань і вмінь персоналу та на модифікацію установок і соціального поведіння персоналу способами, то сполучаються з цілями організації та вимогами діяльності. Отже, на сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що призводить до досить широкого його тлумачення, позначення цим терміном усіляких прийомів, форм, способів і засобів, які використовуються у суспільній праці [4].

Оскільки у працівників правоохоронних органів вільного часу обмаль, і зважаючи на їхні потреби, інтереси та мотиви, тренінги бажано проводити у робочий час, звільняючи працівників на цей термін від виконання повсякденних обов'язків. Мотивація участі у тренінгу залежить від того, наскільки проблеми, які розглядаються в ньому, є актуальними для учасників тренінгу. Важливість проблеми, особливо нової для учасників тренінгу, не завжди є очевидною, отже, завдання тренера полягає в тому, щоб створити проблемну ситуацію, опираючись на значущі потреби, мотиви, інтереси учасників занять. Робота тренінгу спрямовується на поглиблення і розширення соціальної компетентності учасників навчання, дослідження детермінованості їхніх особистісних проблем попереднім життєвим досвідом. До загальних психологічних змін, які відбуваються в учасників тренінгу, належать:

- засвоєння оптимальних умінь спілкування, а саме – уміння приймати людину (і себе) такою, якою вона є, розуміти когнітивні передумови виникнення різних емоційних станів, корелювати їх із базовими формами захисту, адекватно визначати свій внесок у виникнення непорозумінь з іншими людьми, бачити стереотипно-деструктивні тенденції поведінки, які не є продуктивними для спілкування;
- набуття лабільності нервових процесів та гнучкості поведінки;
- уміння адекватно оцінювати ситуацію спілкування, прогнозувати тенденції її розвитку й управляти нею;
- відмова від «підпірок» – психологічних «милиць», вироблення здатності психологічної захищеності, що базується на глибинному розумінні своїх захисних (автоматизованих) тенденцій, нейтралізації їхнього оперативного впливу на поведінку;
- розвиток уміння перетворити себе на об'єкт дослідження та психологічних умінь відчуття й аналізу значущої для себе ситуації спілкування, здатності до рефлексії інфантильних витоків особистісної проблематики, уміння ретроспективного аналізу історії власного життя та минулого досвіду спілкування з людьми;
- уміння об'єктивувати «запрограмованість» власної психіки;
- розуміння власного «життєвого плану» і, разом із тим, виховання здатності втримувати себе від рабського слідування «програму дитинства» [13].

Сучасні дослідження в галузі теорії та практики психології управління свідчать, що для розвитку організаційної культури та ефективної професійної діяльності працівникам правоохоронних органів особливо важливо опанувати наукові основи професійного спрямування, уміти творчо їх застосовувати. Маючи знання і професійне мистецтво, працівник визначає цілі своєї діяльності та виробляє стратегію, що визначає засоби

їхнього досягнення; приймає відповідні обраній стратегії рішення, за які він несе персональну відповідальність [2].

Висновки. На основі результатів теоретичного дослідження проблеми зроблено наступний висновок: організаційна культура правоохоронних органів – це унікальний культурний феномен, який об'єднує цінності, цілі, правила і норми поведінки та спілкування між офіцерами, прийняті всіма, незалежно від звань і посад, та спрямований на забезпечення правильної професійної діяльності. Організаційна культура працівника правоохоронних органів – це система соціально допустимих моделей поведінки, зразків внутрішньогрупової життєдіяльності (знань, умінь, навичок, формальних і неформальних правил та норм, цінностей, моральних принципів, звичаїв і традицій), які підтримуються співробітником відомства та визначають загальні межі його поведінки, що узгоджуються з цілями і завданнями правоохоронної діяльності.

Отже, напрямки оптимізації професійно-психологічної підготовки полягають, у першу чергу, у впровадженні в системи управління сучасних тренінгових технологій, що ґрунтуються на всебічному розвитку індивідуально-психологічних особливостей, знань і вмінь працівника, психологічній діагностиці і прогнозуванні його поведінки, розвитку мотивації професійної діяльності в контексті розвитку організаційної культури. Активне впровадження тренінгів у систему професійної психологічної підготовки відкриває дієві способи і можливості підвищення результативності діяльності правоохоронних органів та є принципово новою формою розвитку організаційної культури, професіоналізації і гуманізації підготовки кадрів.

Перспективи подальших досліджень полягають в емпіричному дослідженні психологічних чинників, що впливають на розвиток організаційної культури персоналу правоохоронних органів.

Список використаних джерел

1. Балашова Ю.В. Корпоративна культура майбутніх офіцерів-прикордонників: компетентнісний підхід [Електронний ресурс] / Ю.В. Балашова // Наукові записки. – Серія: Педагогіка. – 2011. – № 4. – Режим доступу : dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/486/1/Balashova.pdf.
2. Барко В.І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (проактивний підхід) : монографія / В.І. Барко. – К. : Ніка-Центр, 2003. – 448 с.
3. Гольев С.А. Развитие корпоративной культуры военной организации в условиях реформы : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 / С.А. Гольев ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М., 2011. – 25 с.
4. Мороз Л.І. Теоретичні засади та організація психологічного тренінгу в органах внутрішніх справ : монографія / Людмила Іванівна Мороз. – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2005. – 228 с.
5. Pro podalshyi rozvytok sluzhby psykhologichnoho zabezpechennia operativno-sluzhbovoi diialnosti orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy : Nakaz MVS Ukrainy vid 28.07.2004 g. – № 842. – К., 2004.
6. Савчук Л. Развитие корпоративной культуры в Украине / Л. Савчук, А. Бурлакова // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 86–89.
7. Рытенков С. Этика корпоративных отношений / С. Рытенков // Российское военное обозрение. – Ноябрь 2009. – № 11 (70)
8. Ходань О.Л. Структура і сутність корпоративної культури офіцера [Електронний ресурс] / О.Л. Ходань // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фак. вид. / [голов. ред. Романишина Л.М.]. – 2009. – Вип. 2. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2009_2/09holkko.pdf.
9. Jaffe, P. Organization Theory: tension and change / P. Jaffe. – New York : Mc Grawhill International Editions, 1996.
10. Kossen, S. The Human Side of Organization / S. Kossen. – New York : Harper Collins College Publishers, 1994.
11. Martin, J. Culture in organization: Three perspectives / J. Martin. – New York : Oxford University Press, 1996.
12. Robbins, Stephens, P. Essentials of organizational behavior / Stephens P. Robbins. – Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994.
13. Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leader-Ship / Edgar H. Schein, – San-Francisco, 1995.

Spysok vykorystanykh dzherel

1. Balashova Ju.V. Korporativna kul'tura majbutnih oficeriv-prikordonnikov: kompetentnisnij pidhid [Elektronnij resurs] / Ju.V. Balashova // Naukovi zapiski. – Serija: Pedagogika. – 2011. – № 4. – Rezhim dostupu : dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/486/1/Balashova.pdf.
2. Barko V.I. Psihologija upravlinnja personalom organiv vnutrishnikh sprav (proaktivnij pidhid) : monografija / V.I. Barko. – K. : Nika-Centr, 2003. – 448 s.
3. Gol'ev S.A. Razvitie korporativnoj kul'tury voennoj organizacii v uslovijah reformy : avtoref. diss. na soiskanie uchen. stupeni kand. psihol. nauk : spec. 19.00.13 / S.A. Gol'ev ; Ros. akad. gos. sluzhby pri Prezidente RF. M., 2011. – 25 s.
4. Moroz L.I. Teoretichni zasadi ta organizacija psihologichnogo treningu v organah vnutrishnikh sprav : monografija / Ljudmila Ivanivna Moroz. – K. : PALIVODA A.V., 2005. – 228 s.
5. Pro podalshyi rozvytok sluzhby psykhologichnoho zabezpechennia operativno-sluzhbovoi diialnosti orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy : Nakaz MVS Ukrainy vid 28.07.2004 g. – № 842. – К., 2004.
6. Savchuk L. Razvitie korporativnoj kul'tury v Ukraine / L. Savchuk, A. Burlakova // Personal. – 2005. – № 5. – S. 86–89.
7. Rytенkov S. Jetika korporativnyh otnoshenij / C. Rytенkov // Rossijskoe voennoe obozrenie. – Nojabr' 2009. – № 11 (70)
8. Hodan' O.L. Struktura i sutnis' korporativnoi kul'turi oficera [Elektronnij resurs] / O.L. Hodan' // Visnik Nacional'noi akademii Derzhavnoi prikordonnoi sluzhbi Ukraїni : elektron. nauk. fah. vid. / [golov. red. Romanishina L.M.]. – 2009. – Vip. 2. – Rezhim dostupu : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2009_2/09holkko.pdf.
9. Jaffe, P. Organization Theory: tension and change / P. Jaffe. – New York : Mc Grawhill International Editions, 1996.
10. Kossen, S. The Human Side of Organization / S. Kossen. – New York : Harper Collins College Publishers, 1994.
11. Martin, J. Culture in organization: Three perspectives / J. Martin. – New York : Oxford University Press, 1996.
12. Robbins, Stephens, P. Essentials of organizational behavior / Stephens P. Robbins. – Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994.
13. Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leader-Ship / Edgar H. Schein, – San-Francisco, 1995.

Baranyuk, N.I. Psychological characteristics of organizational culture in law enforcement in crisis society. The theoretical analysis of the understanding of the concept of "organizational culture" and outlined its components in the system of law enforcement. Demonstrated convincing understanding of the fact that the development of organizational culture is one of the ways actual police reform in crisis society.

The transformation of society from one social status to another leads to the emergence of new phenomena in the economic, social and political spheres. Reforming the law enforcement agencies is in a difficult economic situation of limited financial resources. Additional funds for the rebuilding of the Interior does not stand out and probably in the future will be highlighted. So we need to find the internal capabilities and resources to exercise creativity and develop their own ways to properly police reform.

Research in Psychology suggests that the development of organizational culture and effective professional activity, law enforcement officials important to learn the scientific basis of professional direction and able to creatively apply them. Having the knowledge and professional art worker sets goals for your business and produce a strategy that defines the means to achieve them; adopt appropriate strategies chosen solution, for which he is personally responsible. Therefore, the active implementation of the system of training of professional psychological training offers effective ways to increase the effectiveness of law enforcement and is a fundamentally new form of organizational culture, professionalization and humanization training.

The organizational culture of law enforcement agencies is a unique cultural phenomenon that combines the values, goals, rules and norms of behavior and communication between officers, accepted by all, regardless of titles and positions and aims to provide a proper profession.

Keywords: organizational culture, law enforcement, personnel, professional and psychological preparation, reform, group, corporation, training.

Відомості про автора

Баранюк Назарій Ігорович, викладач кафедри практичної психології факультету психології Львівського державного університету внутрішніх справ, м. Львів; науковий кореспондент лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України; м. Київ, Україна.

Baranyuk, Nazary Ihorovych, lecturer, dept. of Applied Psychology, Faculty of Psychology, Lviv State University of Internal Affairs. Lviv, Researcher, Laboratory of Organizational Psychology, G.S. Kostyuk Institute of Psychology of the NAPS Ukraine, Kyiv, Ukraine.

E-mail: EstimableBNI@ukr.net

УДК 316.6:159.922.62

Борозенцева Т.В., Завацька Н.Є., Жигаренко І.Є.

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ЗМІН СУЧАСНОГО СОЦІУМУ

Борозенцева Т.В., Завацька Н.Є., Жигаренко І.Є. Емпіричне вивчення соціально-психологічних особливостей корпоративної культури громадських організацій в умовах трансформаційних змін сучасного соціуму. У статті наведено результати емпіричного дослідження соціально-психологічних особливостей корпоративної культури громадських організацій в умовах сучасного соціуму. Встановлено, що корпоративна культура громадських організацій розрізняється за змістом своїх рівнів – знаково-символічним, ціннісно-ідеологічним і глибинним. Проведено диференціацію рівнів розвитку основних структурних компонентів корпоративної культури громадських організацій. Розкрито соціально-психологічні функції корпоративної культури громадських організацій у сучасному соціумі. Виділено соціально-психологічні чинники корпоративної культури громадських організацій: когнітивні, мотиваційні, ціннісні, поведінкові.

Ключові слова: корпоративна культура, громадська організація, компоненти корпоративної культури, соціально-психологічні функції корпоративної культури, соціально-психологічні чинники корпоративної культури, загальний індекс корпоративної культури.

Борозенцева Т.В., Завацкая Н.Е., Жигаренко И.Е. Эмпирическое изучение социально-психологических особенностей корпоративной культуры общественных организаций в условиях трансформационных изменений современного социума. В статье приведены результаты эмпирического исследования социально-психологических особенностей корпоративной культуры общественных организаций в условиях современного социума. Установлено, что корпоративная культура общественных организаций различается по содержанию своих уровней – знаково-символическому, ценностно-идеологическому и глубинному. Проведена дифференциация уровней развития основных структурных компонентов корпоративной культуры общественных организаций. Раскрыты социально-психологические функции корпоративной культуры общественных организаций в современном социуме. Выделены социально-психологические факторы корпоративной культуры общественных организаций: когнитивные, мотивационные, ценностные, поведенческие.

Ключевые слова: корпоративная культура, общественная организация, компоненты корпоративной культуры, социально-психологические функции корпоративной культуры, социально-психологические факторы корпоративной культуры, общий индекс корпоративной культуры.

Постановка проблеми. Перетворення українського суспільства створили основу для формування інноваційних стратегій у сучасному соціумі. Одним із таких напрямків стали зміни соціального середовища громадських організацій, які вплинули не тільки на соціально-економічні показники суспільного розвитку, а й послужили базисом для створення специфічної форми організації діяльності особистості. Спостерігається зростання чисельності громадських організацій, поступово відбувається збільшення їхньої значущості не тільки в політичній,