

Розділ I
**ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД
ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ПРАВООХОРОНЦІВ**

УДК 159.922.2:34.08

Н. І. Баранюк

**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ
У ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ
В УМОВАХ КРИЗОВОГО СУСПІЛЬСТВА**

Здійснено теоретичний аналіз розуміння поняття «організаційна культура». Окреслено складові організаційної культури у системі правоохоронних органів. Продемонстровано переконливе розуміння того, що розвиток організаційної культури – один із актуальних шляхів реформування правоохоронних органів в умовах кризового суспільства.

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

Постановка проблеми. Сучасний 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. Актуальність теми засвідчує 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 і матеріальних ресурсів. Додаткові кошти на переформування органів внутрішніх справ не виділяються та, ймовірно, їх не буде виділено. Отже, нам необхідно знаходити внутрішні можливості та ресурси, проявляти творчу ініціативу та самостійно розробляти шляхи для правильного реформування правоохоронних органів.

Стан дослідження. Показово, що проблему формування організаційної культури у своїх співробітників розпочали аналізувати

і у силових відомствах. Про це свідчать 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).

Мета наукового пошуку полягає у здійсненні аналізу проблеми організаційної культури і визначення психологічних особливостей, що впливають на її становлення та розвиток у правоохоронних органах.

Виклад основних положень. Результати аналізу науково-теоретичних джерел і професійної діяльності правоохоронних органів указують на те, що кожний підрозділ має свої особливості, обумовлені не лише специфікою визначених і виконуваних завдань, а й станом організаційної культури.

Кожен підрозділ як мікроструктура правоохоронного органу має власну систему сталих, найбільш прийнятних формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і 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. Роббіна, Ч. Ханді [12] та інших стверджується, що національна культура є визначальною щодо культури організації. Згідно з твердженнями Г. Тріандіса [11], члени організацій – це носії не лише організаційної культури, а й культури в широкому розумінні. Згідно з висловлюваннями Г. Хофстада [10], який виокремив рівні культури, на вершині ієрархії знаходиться національна культура, а на нижньому щаблі – організаційна.

У подальшому Е. Шейн [13] розглядав організаційну культуру як комплексне, багатоаспектне 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 проблемі організаційної або корпоративної культури приділялася незначна увага. Це було пов'язано з тим, що на той час навіть не було у вжитку понять «культура підприємства» чи «культура підприємництва». Вони розглядалися лише як елемент промислової психології, психології праці. З часом деякі дослідження значно розширили наукове уявлення про принципи, механізми та рівні розвитку організаційної культури, про роль лідерства (А. Агеєв, В. Бодров, Л. Погорадзе, В. Зазикін, С. Комаров, С. Лебедев, Ю. Красовський, Є. Яхонтова, Т. Комісарова й ін.). Згодом у низці емпіричних досліджень (Р. Доміняк, В. Доценко, А. Маіура) було здійснено спробу довести, 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) [6; 2].

У сучасних умовах, коли результативність діяльності колективів підрозділів правоохоронних органів обумовлюється згуртованістю персоналу, виникла необхідність дослідження організаційної культури. Зокрема, важливим є вирішення 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 і 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 організаційну культуру розглянути 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 формують для людей 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, виявили 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 установити, що працівники правоохоронних органів працюють в умовах значного інтелектуального, емоційно-вольового і фізичного навантаження. Непередбачені особливі умови виникають зненацька, мають екстремальний характер та є ґрунтовною 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 залежить від їх 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 за необхідності самопожертви. Доволі часто правоохоронець повинен діяти в непередбачених ситуаціях, в умовах просторової та часової обмеженості. Часто буває так, що обстановка вимагає від правоохоронця ухвалення швидких рішень і дій, адекватних ситуації.

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

- корпорація повинна бути згуртованою, що досягається шляхом здобуття вищої освіти й успішної служби;
- у корпорації повинні бути здорові міжособистісні відносини та високий «корпоративний дух» (внутрішня духовно-моральна сила, що діє в корпорації між персоналом);
- справедливість, розумність і поважливе 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 звільняти непридатних до сумлінної служби [1].

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

У соціальній психології надано 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 розпочати з молодших звань, причому кар'єра може здійснюватися 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 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 цієї метою податки, а озброєння створюють виключно великі промислові корпорації.

4. Для правоохоронців відмінною 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 у:

– соціально-психологічних характеристиках внутрішньої атмосфери, що панує серед працівників. Вона визначає загальний «дух»,

зрозумілий кожному працівнику, і «основу» його службової спрямованості та настрою;

– чіткому кодексі правил і норм службового спілкування та поведінки, які виконуються всіма членами корпорації, певних традицій і ритуалів у підрозділах, манері поведінки. В організаційній культурі правоохоронних органів завжди високе місце посідало поняття «корпоративна офіцерська честь». Саме в правоохоронних органах формувалася єдність поглядів із принципово важливих питань, до яких 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 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 – безпеку та спокій громадян.

Зазначимо, що у правоохоронних органах є 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 їх заміщення; через оптимально обрану стратегію впевненої поведінки у складних ситуаціях, що пов'язано з особистісними особливостями працівника, тощо). Така структура групи є доволі типовою там, де командування підрозділу не хоче і не може делегувати владу в міжособистісних

взаєминах, а тому відповідальне за все (навіть за те, за що фактично не повинно). 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 достатньо динамічно (йдеться про ротацію кадрів, просування по службі), потреба у постійному підвищенні кваліфікації персоналу є очевидною. Справді, якою б якісною 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 встановлюють 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 усередині 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, зокрема у професійній підготовці працівників правоохоронних органів, для більш активного розвитку та впровадження організаційної культури. Отже, можливість вирішення прикладних проблем професійної підготовки персоналу правоохоронних органів за допомогою тренінгових технологій (посилення практичної спрямованості навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації, пришвидшення адаптації молодих керівників до вимог професії й організації) викликає значний інтерес працівників кадрових апаратів, навчальних закладів, практичних психологів системи МВС України [5].

Як зазначено, 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 зазначені етапи навчання [12].

Сучасними науковцями тренінг визначається як спосіб переформування 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, сьогодні не існує загальноприйнятого визначення поняття «тренінг», що призводить до широкого його тлумачення, позначення цим терміном усіляких прийомів, форм, способів і засобів, які використовуються у суспільній праці [4].

Оскільки у працівників правоохоронних органів обмаль вільного часу, 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, актуальні для учасників тренінгу. Важливість проблеми, особливо нової для учасників тренінгу, не завжди є очевидною. Отже, завдання тренера полягає в тому, щоб створити проблемну ситуацію, спираючись 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 у учасників тренінгу, належать:

- засвоєння оптимальних умінь спілкування, а саме – уміння сприймати 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 ґрунтується на глибокому 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», виховання здатності втримувати себе від рабського слідування «програм дитинства» [13].

Сучасні дослідження в галузі теорії та практики психології управління засвідчують, 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 розробляє стратегію, що визначає засоби їх досягнення; ухвалює відповідні обраній стратегії рішення, за які він несе персональну відповідальність. Напрями оптимізації професійно-психологічної підготовки полягають 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 [2].

Висновок. Отже, 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, і 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 і 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.

Перспектива подальших наукових досліджень полягає у поглибленому емпіричному вивченні стану організаційної культури в правоохоронних органах. Також важливе значення може мати вивчення пов'язаностей та впливу психологічного соціального стресу та основних ціннісних переконань, схильностей до застосування ризику у поведінці та мірою ідентифікації з соціальним довкіллям в умовах кризового суспільства на організаційну культуру в правоохоронних органах.

1. Балашова Ю. В. Корпоративна культура майбутніх офіцерів-прикордонників: компетентнісний підхід / Ю. В. Балашова // Наукові записки. Серія: Педагогіка. – 2011. – № 4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: dspace.npu.edu.ua/bitstream/123456789/486/1/Balashova.pdf.

2. Барко В. І. Психологія управління персоналом органів внутрішніх справ (про активний 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.: ПАЛІВОДА А. В., 2005. – 228 с.

5. Про подальший розвиток служби психологічного забезпечення оперативно-службової діяльності органів внутрішніх справ України: Наказ МВС України від 28.07.2004 р. № 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. – 2009. – № 11 (70). – ноябрь.

8. Ходань О. Л. Структура і сутність корпоративної культури офіцера / О. Л. Ходань // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України: електрон. наук. фах. вид. / голов. ред. Л. М. Романишина. – 2009. – Вип. 2. [Електронний ресурс]. – 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: McGrawhill 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 San Francisco / Edgar H. Schein. – 1995.

Баранюк Н. И. Социально-психологические особенности развития организационной культуры в правоохранительных органах в условиях кризисного общества

Осуществлен теоретический анализ понятия организационная культура и определены ее составные в системе правоохранительных органов. Продемонстрировано убедительное понимание того, что развитие организационной культуры – один из актуальных путей реформирования правоохранительных органов в условиях кризисного общества.

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

Baraniuk N. I. Social and psychological characteristics of organizational culture development of law enforcement agencies under the conditions of crisis society

The theoretical analysis of the understanding of the concept of «organizational culture» is made and its components in the system of law enforcement agencies are outlined. Convincing understanding of the fact that the development of organizational culture is one of the ways of the actual police reform in the crisis society is demonstrated. The transformation of the society from one social status to another causes the appearance 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 do 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.

Key words: organizational culture, law enforcement, professional and psychological preparation, reform, group, corporation, training.

Стаття надійшла 20 червня 2014 року