

ОРГАНІЗАЦІЙНА СВІДОМІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ЯК ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРМОНІЗАЦІЇ МІЖРЕГІОНАЛЬНИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Бренько В.Б.

Львівський університет бізнесу та права

В статті уточнюється поняття «організаційна свідомість» як складові організаційної культури працівників органів внутрішніх справ, аналізуються основні наукові підходи до вивчення організаційної свідомості. Розкрито взаємозв'язок індивідуальної і колективної форм організаційної свідомості працівників органів внутрішніх справ в контексті підвищення ефективності їхньої діяльності по забезпеченню гармонізації міжрегіональних взаємовідносин в Україні. Виділено критерії та показники зрілості організаційної свідомості.

Ключові слова: організаційна свідомість, суспільна організаційна свідомість, індивідуальна організаційна свідомість, гармонія, органи внутрішніх справ, самоорганізація, гармонізація міжрегіональних взаємовідносин, правосвідомість.

The article specifies the notion “organizational consciousness” as a component of “organizational culture” of employees in agencies of internal affairs, it analyses basic scientific approaches to studying organizational consciousness. The author deals with correlation between individual and collective forms of organizational consciousness of employees of internal affairs agencies in the context of increasing effectiveness of their activities in the sphere of providing harmonization in interregional mutual relations in Ukraine. Prominence is given to the criteria and indices of organizational consciousness maturity.

Key words: organizational consciousness, social organizational consciousness, individual organizational consciousness, harmony, agencies of internal affairs, self-organization, organization of interregional mutual relations, law consciousness.

Постановка проблеми. Актуальність теми статті обумовлена змінами в сучасному суспільстві, які спричиняють і зміни форм життя, визначають форму думки, мислення, свідомості. Виникнення інформаційного суспільства починає

кардинально змінювати на лише світову і національну економіку, але й життя людей та спосіб влаштування власного індивідуального світу. Тільки людина організаційно свідомо здатна активно, творчо включитися до суспільного життя на початку III тисячоліття, самореалізовуватися та самовдосконалюватися, бути суб'єктом своєї життєдіяльності, правильно будувати, розподіляти, упорядковувати, узгоджувати інформацію, час та взаємодії. Про незрілість, бідність організаційної свідомості свідчать стихійність, непослідовність, нелогічність, повільність, консерватизм та авторитарність у систематизації накопиченого організаційного досвіду діяльності працівників органів внутрішніх справ. Особливу цінність сьогодні в органах внутрішніх справ представляють професіонали й люди, здатні до інтенсивної та дисциплінованої діяльності з високим рівнем самоорганізації.

Аналіз останніх досліджень. Проблемна ситуація дослідження полягає в тому, що в культурно-історичному вимірі існує суперечливе уявлення про місце та роль організаційної свідомості у формуванні та життєдіяльності будь-якого суспільства, без наявності якої воно не було б здатне до самоорганізації й саморегуляції життя людини.

Вибір теми статті також обумовлений суперечністю між реальним станом організаційної свідомості працівників органів внутрішніх справ та недостатнім вивченням механізмів і закономірностей її формування.

Об'єктом дослідження виступає свідомість як вищий рівень духовної активності людини.

Постановка завдання. Предметом дослідження є формування та функціонування організаційної свідомості працівників органів внутрішніх справ в процесі їхньої діяльності по забезпеченню гармонізації міжрегіональних взаємовідносин в Україні.

Організаційна свідомість як складова організаційної культури є осмисленням та переживанням людиною впливу організаційних ідей, знань, поглядів, цінностей, норм поведінки, почуттів тощо щодо процесів утворення, упорядкування та вдосконалення структур повсякденної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Форму існування організаційної свідомості можна подати за її носіями (особистість або об'єднання людей) виділивши індивідуальну та колективну форми.

Структури суспільної організаційної свідомості проявляється у вигляді двох рівнів: повсякденного та теоретичного. Повсякденний рівень складається з організаційних звичаїв, традицій, норм та оцінок, які відображають повсякденні відносини. Теоретичний містить організаційні ідеали, принципи, поняття, які відображають глобальні організаційні проблеми. Інтегральним началом, що поєднує всі елементи, виступають організаційні цінності орієнтації.

Структура індивідуальної організаційної свідомості проявляється у вигляді трьох сфер: раціональної, вольової та емоційно-чуттєвої, в яких виділяються їм

структурні елементи. Інтегратором виділених сфер індивідуальної організаційної свідомості визнано організаційні переконання, що містять у собі організаційні знання та погляди, волю, емоції та почуття і спонукають людину діяти у відповідності зі своїми організаційними ідеалами та цінність орієнтаціями, регулюючи її поведінку на основі загальноприйнятих організаційних норм.

Важливим елементом індивідуальної організаційної свідомості автор вважає волю, яка сприяє реалізації організаційних переконань. Зріле функціонування механізму воління забезпечує високий рівень саморегуляції поведінки людини. Зовнішнім продуктом механізму воління виступають норми соціальних реакцій, якими людина керується в організації своєї поведінки в соціальному середовищі. Норми забезпечують упорядкованість соціальної взаємодії в суспільстві або в певній організації. У них міститься інформація про правильне і неправильне, організованість та дезорганізованість, керуючись якими людина обирає оптимальний варіант організації власної поведінки. Задаючи певну міру індивідуальної поведінки, норми сприяють упорядкуванню людських відносин. Організаційні почуття також відіграють велику роль у формуванні та ставленні організованої особистості, оскільки слугують свого роду механізмом засвоєння людиною організаційних форм.

Усі елементи суспільної та індивідуальної організаційної свідомості органічно взаємопов'язані між собою. Взаємозв'язок і взаємодія індивідуальної та організаційної свідомості полягає в тому, що індивідуальна організаційна свідомість формується під впливом суспільної організаційної свідомості, остання, у свою чергу, залежить від розвитку індивідуальної свідомості. Але індивідуальна організаційна свідомість самостійніше та мінливіша, обумовлює життєвий світ конкретної особистості, тоді як суспільна організаційна свідомість впливає на упорядкування життя всього суспільства в цілому.

Критерієм та показником зрілості організаційної свідомості є організаційна культура, яка розуміється як зумовлений попереднім організаційним досвідом певний рівень гармонійного розвитку людей у суспільстві, їхнє вміння використовувати набуті організаційні знання в практичній діяльності, а також способи упорядковуючи дій та організаційної поведінки індивідів або соціальних груп.

Відповідно до логіки статті організаційна культура розглядається на індивідуальному та колективному рівнях. Організаційна культура на індивідуальному рівні виявляється через практичну діяльність особистості, у цілеутворенні, у системі норм соціальних реакцій. На колективному – відповідно через практичну діяльність країни, народу держави, соціальних організацій, трудових колективів, окремих громадян, у цілепокладанні, у системі норм та ставленні до них.

Зрозуміло, що кожній людині доводиться у повсякденному житті вирішувати проблеми організаційного характеру, але в концентрованішому

вигляді організаційна культура проявляється в управлінській діяльності. Тому автор виділяє на індивідуальному рівні повсякденну та професійну організаційну культуру. Остання, у свою чергу, складається з особистої культури керівника, основними показниками якої є ефективний менеджмент, організація робочого місця, технологія прийняття рішень, інформаційна культура, якість оформлення документів, проведення нарад, переговорів, масових заходів, прийом відвідувачів тощо, та, власне, культуру управління й основних її показників: розробка організаційних норм і нормативів, постановка завдань та доведення їх до виконавців, контроль виконання, підбір і розміщення кадрів, делегування повноважень, спосіб вирішення конфліктів тощо.

Специфіка діяльності керівника полягає у тому, що він мусить поєднувати самоменеджмент зі впливом на поведінку інших людей, який традиційно вважається управлінням.

Індивідуальна організаційна культура формується під впливом колективної організаційної культури, остання, у свою чергу, залежить від розвитку індивідуальної культури, а також обумовлена особливостями національної культури.

На сучасному етапі розбудови української державності значну роль у питаннях реалізації права, забезпечення законності гармонізації міжрегіональних взаємовідносин відіграють органи внутрішніх справ, працівники яких мають постійно підвищувати рівень своєї організаційної свідомості і культури, ефективніше працювати над подоланням правового нігілізму в Україні [1].

Проблема досягнення високої організаційної свідомості і організаційної культури працівників органів внутрішніх справ є однією з найбільш важливих в забезпеченні ефективної діяльності правоохоронної системи нашого суспільства [2].

Висновки. Практичне значення статті полягає в тому, що її положення можуть бути використанні в державних проектах досягнення гармонійного розвитку регіонів, розбудови громадянського суспільства і становлення системи місцевого самоврядування в Україні та інших програмах реконструкції системи управління. Функціональний аналіз організаційної свідомості, критерії та показники її зрілості можуть бути використанні в процесі вдосконалення роботи з персоналом в умовах ринкових перетворень діяльності підприємств.

Література

1. Тригубенко Г.В. Роль міліції в подоланні правового нігілізму в Україні: Автореф. дис. на здоб. наук. ступеня кандидата юридичних наук: 12.00.01 / Національна академія внутрішніх справ України. – К.: 20005. – 19с. 2. Губарева О.С. Психологічні особливості формування професійної компетентності працівників органів внутрішніх справ: Автореф. дис. на здоб. наук. ступеня кандидата психологічних наук: 19.00.06 / Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків. 2005. – 18 с.