

ПРАВОВІ ТА ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ КОРПОРАТИВНОЇ МІЛИЦЕЙСЬКОЇ КУЛЬТУРИ

Цільмак О. М.

Автор у статті надає власне визначення поняттю “корпоративна мілицейська культура”, визначає правові та психологічні основи корпоративної мілицейської культури, її функції; розкриває соціально-психологічні фактори, які впливають на рівень корпоративної мілицейської культури.

Ключові слова: імідж, корпоративна мілицейська культура, міліція, працівник, функції.

Автор в статті дає своє визначення поняттю “корпоративна мілицейська культура”, визначає правові та психологічні основи корпоративної мілицейської культури, її функції; розкриває соціально-психологічні фактори, які впливають на рівень корпоративної мілицейської культури.

Ключевые слова: имидж, корпоративная милицейская культура, милиция, сотрудник, функции.

The author of the article, gives his own definition of the concept of “corporate culture police”, defines the legal and psychological bases of police corporate culture, its functions; reveals the social and psychological factors affecting the level of corporate culture police.

Keywords: image, corporate culture police, militia, sortudnik, functions

Правоохоронна діяльність вимагає від працівників ОВС високого рівня корпоративної мілицейської культури. Особливо сьогодні, коли в Україні відмічена активізація протидії правоохоронній діяльності.

Термін “корпоративна культура” був сформульований і застосований в XIX столітті німецьким фельдмаршалом Гельмут Карл Бернхард фон Мольтке. Фельдмаршал застосовував його для характеристики взаємин в офіцерському середовищі.

Американський психолог С. Роббінс вважає, що корпоративна культура - це деякого роду соціальний клей, який допомагає утримувати цілісність організації за рахунок створення прийнятних стандартів мислення й поведінки.

На думку В.А. Співака [5], корпоративна культура - це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, притаманних певній корпорації, відображають її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному та матеріальному середовищі, що виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті себе й навколишнього середовища.

Слід зазначити, що існує багато визначень поняття “корпоративна культура” На міжнародному філософському конгресі в 1980 році наводилося більше 250 визначень цього поняття, що свідчить про активне освоєння дослідницького поля, пов’язаного з цим поняттям.

Вченими також надаються різні класифікації різновидів корпоративної культури. Так, С.Г. Абрамова й І.А. Костенчук пропонують таку класифікацію [1]:

1) за ступенем взаємоадекватності домінуючої ієрархії цінностей і переважаючих способів їх реалізації - стабільна (висока ступінь адекватності) і нестабільна

(низька ступінь адекватності) культура. Стабільна культура характеризується чітко заданими нормами поведінки та традиціями. Нестабільна - відсутністю чітких уявлень про оптимальну, допустиму й неприпустиму поведінку, а також характеризується коливаннями соціально-психологічного статусу працівників;

2) за ступенем відповідності ієрархії особистих цінностей кожного зі співробітників і ієрархічної системи внутрішньогрупових цінностей - інтегративна (висока ступінь відповідності) і дезінтегративна (низька ступінь відповідності) культура. Інтегративна культура характеризується єдністю громадської думки та внутрішньогрупової згуртованістю. Дезінтегративна - відсутністю єдиної громадської думки, роз’єднаністю й конфліктністю;

3) за змістом домінуючих в організації цінностей - особистісно-орієнтована й функціонально-орієнтована культура. Особистісно-орієнтована культура фіксує цінності самореалізації й саморозвитку особистості співробітника в процесі й за допомогою здійснення його професійно-трудової діяльності. Функціонально-орієнтована культура підтримує цінність реалізації функціонально заданих алгоритмів здійснення професійно-трудової діяльності та моделей поведінки, що визначаються статусом працівника;

4) за характером впливу корпоративної культури на загальну результативність діяльності підприємства - позитивна й негативна корпоративна культура.

Отже, аналізуючи наукові праці, ми можемо зазначити, що серед зарубіжних вчених, які присвятили свої наукові праці дослідженню корпоративної культури, можна назвати: М. Армстронга, П. Вейла, Р. Куїнна, М. Коула, Д. Мацумото, Д. Ньюстрома, Д. Олджема, Б. Фергана, А. Фурнхама, Е. Шайна, К. Шольца та інших. В Росії та в Україні питаннями корпоративної культури займалися: О.С. Виханський, М.Д. Виноградський, А.М. Виноградська, Й.С. Завадський, А.С. Максименко, А.І. Наумова, Ю.І. Палеха, Н.Л. Тимошенко та інші відомі вчені.

Отже, науковцями присвячено багато праць корпоративній культурі працівників різних підприємств і відомств, однак, питання правових і психологічних основ корпоративної мілицейської культури вченими не розглядалися. Це й буде метою та завданнями нашої статті

На сучасному етапі розвитку правоохоронних органів в Україні одним зі стратегічних напрямків реформування органів внутрішніх справ, є формування позитивного іміджу міліції шляхом подолання негативних факторів, які підривають авторитет системи МВС України. Одним із факторів, що впливає на імідж міліції є корпоративна мілицейська культура.

На нашу думку, корпоративна мілицейська культура - це сукупність нормативно закріплених морально-етичних принципів, норм, правил і стандартів поведінки працівників ОВС, які визначають їх загальний рівень життєдіяльної культури й забезпечують ефективне вирішення професійних і службових завдань.

Корпоративна мілицейська культура має правову та психологічну основу. Правовою основою корпоративної мілицейської культури працівників ОВС є Закони: Конституція України, “Про міліцію”, “Дисциплінарний статут

ОВС України”; Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.1991 № 382 “Про затвердження нового тексту Присяги працівника органів внутрішніх справ України”; Указ Президента України від 06.04.2011 № 38 “Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України; Наказ МВС України від 22.02.2012 № 155 “Про затвердження Правил поведінки та професійної етики осіб рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ України”, зареєстровано в Міністерстві юстиції України 25.04.2012 за № 628/20941 та інші нормативно-правові акти України.

Психологічною основою корпоративної міліцейської культури працівників ОВС є механізми процесів психічного відображення й створення людиною особистісно-соціально-діяльнісних морально-етичних правил, норм, принципів і цінностей; механізми розвитку, формування та прояву особистісних якостей, стратегій поведінки та комунікації під час вирішення правоохоронних завдань.

Отже, корпоративна міліцейська культура складається з: морально-етичних правил, норм, принципів, аксіом, стандартів і цінностей, а також правозастосовних ідей і поглядів працівників ОВС, які визначають їхні стилі поведінки, спілкування, взаємодії, а також рівень їхньої вмотивованості й активності.

Культурні відносини працівників ОВС регулюються за допомогою таких категорій суспільного життя, як мораль, право, громадська думка, норми поведінки тощо.

Корпоративна міліцейська культура характеризується такими ознаками: загальності (пронизує всю структуру ОВС і всі види правоохоронної діяльності; формує мікроклімат у міліцейських підрозділах) і стійкості (забезпечується традиційно прийнятими, нормативно закріпленими нормами, принципами, стандартами та правилами). Вона має дві форми прояву - зовнішню, тобто визначає соціальні взаємини працівника ОВС та його взаємодію з людьми; та внутрішню - визначає міжособистісні взаємини всередині міліцейських колективів. Вона може мати високий ступінь розвитку в працівників ОВС, середній і низький.

Слід також зазначити, що корпоративна міліцейська культура, як і будь-який інший соціальний феномен, виконує певні функції та вирішує коло завдань у системі суспільно-професійного життя працівників ОВС. До основних таких функцій корпоративної міліцейської культури, вважаємо, слід віднести:

- регламентуючу - забезпечує дотримання правил, принципів і норм поведінки працівниками ОВС; тобто вона є індикатором і регулятором людської поведінки;
- захисну - перешкоджає проникненню до лав органів і підрозділів внутрішніх справ небажаних тенденцій, негативних цінностей; забезпечує збереження та накопичення колективного досвіду;
- оцінно-нормативну - забезпечує порівняння власної поведінки з існуючими етичними та нормативними правилами й нормами;
- регулятивну - забезпечує оцінку й контроль власної та колективної поведінки, забезпечує її нормативність, правомірність;
- ідеологічну - забезпечує через нормативну поведінку, комунікацію та взаємодію працівників ОВС формування в суспільстві позитивного іміджу ОВС;
- інтеграційну - забезпечує соціальне згуртування; почуття цілісності й спільності; формує оригінальний імідж міліції;
- адаптаційну - забезпечує безболісну адаптацію пра-

цівників ОВС -зовнішню (до зовнішнього середовища) і внутрішню (до нових співробітників, нових умов, правил, обов'язків);

- формуючу - забезпечує перетворення корпоративних загальнолюдських і професійних цінностей в особистісні цінності; визначає соціально-психологічний клімат у міліцейських колективах;

- комунікаційну - забезпечує взаєморозуміння, правомірну взаємодію, на основі цінностей і норм поведінки;

- практичну - забезпечує вироблення наукових основ цілеспрямованих культурних змін і культурної політики в органах і підрозділах ОВС;

- пізнавальну - забезпечує пізнання й засвоєння морально-етичних принципів, норм, правил і стандартів поведінки працівників ОВС, сприяє включенню молодого працівника міліції в колективну правоохоронну діяльність, визначає його успішність.

Функції корпоративної міліцейської культури не є чимось сталим і догматичним. Вони весь час змінюються, збагачуються, одні функції втрачають свою значимість, інші набувають її. З розвитком правоохоронних органів з'являються все нові й нові функції.

Слід також зазначити, що корпоративна міліцейська культура не існує сама по собі, вона зумовлюється певними факторами, які впливають на її ступінь розвитку, тобто на її рівень. Ми вважаємо, що ці фактори слід поділяти на об'єктивні (зовнішньообумовленні) та суб'єктивні (внутрішньообумовленні). До основних об'єктивних факторів, що впливають на рівень корпоративної міліцейської культури слід віднести:

1) чітку нормативно-правову регламентацію професійної та службової діяльності працівників ОВС. Працівники міліції у своїй діяльності керуються Конституцією України, законами України “Про державну службу”, “Про міліцію”, Дисциплінарним статутом ОВС України, Кримінальним кодексом України, Кримінальним процесуальним кодексом України, Кодексом України про адміністративні правопорушення, Цивільно-процесуальним кодексом України, актами законодавства, що стосуються діяльності МВС України; указами Президента України, постановами Верховної Ради України, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України; розпорядчими документами МВС України, іншими нормативно-правовими актами, інструктивними й методичними документами, що регулюють діяльність відповідного органу внутрішніх справ;

2) умови праці. Велике значення мають для розвитку, формування та підтримання корпоративної міліцейської культури злагоженість і взаємодія між працівниками, це те, що називається “командний дух”; сучасно обладнане робоче місце; чітка регламентованість робочого часу праці; гідне та дбайливе відношення до працівника й до його життєдіяльнісних проблем тощо;

3) наявність стратегії розвитку кожного структурного підрозділу ОВС - це означає, що кожний правоохоронець, який персоніфікує цю стратегію, кожного дня маніфестує загальну ідею під час виконання службових і професійних обов'язків;

4) стиль керівництва керівної ланки ОВС та їхньої поведінки. Відповідно до теорії Моутон і Блейка всі варіації корпоративної культури можна розділити на п'ять видів: замський клуб; влада-підпорядкування; організаційне управління; групове управління (команда); збіднене управління. Корпоративна міліцейська культура належить до владно-підпорядкованої варіації. Тому дуже

важливе значення в розвитку, формуванні, підтриманні високого рівня корпоративної культури має особистість керівника. Саме він власними вчинками повинен подавати приклад підлеглим;

5) стала система мотивування працівників ОВС. Різновидами мотивування персоналу ОВС є матеріальна мотивація та нематеріальна. Матеріальна мотивація забезпечує гідну життєдіяльність працівника міліції та членів його родини й забезпечує якість професійної діяльності. Нематеріальна мотивація забезпечується наповненням соціального пакету; наданням нових можливостей для професійного розвитку й кар'єрного зростання, правовою й соціальною захищеністю працівників міліції. До позитивних стимулюючих мотивів слід віднести: матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення, престижність, тобто стимули, заради яких людина вважає за необхідне докласти своїх зусиль. До негативних мотивів відносяться: вплив на особу шляхом тиску, покарання, критики, осуду та інших санкцій негативного характеру.

Серед основних суб'єктивних чинників, що впливають на рівень корпоративної міліцейської культури, на нашу думку, слід виокремити:

1) сформовану систему світогляду працівника міліції - його цінності, ідеали, принципи, погляди, установки. Дж. Коттер і Дж. Хескетт виділили два рівня культури: ціннісний і поведінковий. За їхнім визначенням, цінності - це "...уявлення про те, що є життєво важливим; цінності в різних компаніях різні: в одних - це гроші, в інших - технологічні винаходи або добробут співробітників". На їх думку, поведінка відображає те, що члени організації насправді роблять кожен день - це "...моделі та стиль життєдіяльності, які вітаються й підтримуються членами організації...";

2) схильність до рефлексії - адекватне оцінювання себе начебто зі сторони, усвідомлення наслідків власної поведінки, оцінювання результатів власної діяльності тощо;

3) професійно-психологічну готовність - до змін, викликаним вимогами правоохоронної діяльності; подолання перешкод на шляху вирішення правоохоронних завдань; відповідати високим професійним стандартам;

4) внутрішню мотивацію працівника, тобто сформовану в працівника ОВС суспільну й особисту значимість правоохоронної діяльності; відчуття задоволення від праці; відданість правоохоронним органам і своїй справі. Внутрішня мотивація виникає з потреб працівника, тому на її основі він працює із задоволенням, без зовнішнього тиску. Вона також спонукає правоохоронця до самовдосконалення й повноцінної самореалізації саме в правозастосовній практиці;

5) компетентність працівників міліції, тобто спромож-

ність особистості кваліфіковано виконувати професійні функції. Компетентність запобігає виникненню грубих помилок, які іноді мають дуже важкі наслідки, як для соціуму, так і безпосередньо для працівника ОВС.

Отже, корпоративна міліцейська культура, як сукупність матеріальних і духовних цінностей, життєвих уявлень, зразків поведінки, норм, способів і прийомів професійної діяльності працівників ОВС, залежить від певних об'єктивних і суб'єктивних факторів, які впливають на її рівень.

Розвиток і формування корпоративної міліцейської культури в працівників органів і підрозділів внутрішніх справ має дуже важливе значення для всієї системи МВС України. Тому що саме високий рівень корпоративної міліцейської культури в працівників ОВС, по-перше, забезпечить зміцнення довіри населення до ОВС, зростання правової свідомості громадян, їх готовності брати участь у вирішенні правоохоронних проблем, по-друге, забезпечить ефективне виконання працівниками міліції правоохоронних завдань; по-третє, сприятиме закріпленню у свідомості громадян позитивного образу працівника МВС України як основного гаранта стабільності й правопорядку в державі, захисника всіх її суб'єктів, охоронця законів і правил цього суспільства; по-четверте, сприятиме поліпшенню суспільної й міжнародної репутації МВС України як структури, що стоїть на варті демократії та прав людини.

Література

1. Абрамова С.Г., Костенчук И.А. О понятии "корпоративная культура" // Организационное консультирование как ресурс развития общества, государства, политики и бизнеса: Тезисы научно-практической конференции. - М.: Б.и., 1995. - С. 29-33.
2. Дугина О. Корпоративная культура и организационные изменения // Управление персоналом. - 2000. - № 12.
3. Про затвердження нового тексту Присяги працівників органів внутрішніх справ України: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 грудня 1991 р. № 382.
4. Про затвердження системи оцінки діяльності органів внутрішніх справ на основі нових критеріїв: наказ МВС України від 25 травня 2010 р. № 197.
5. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. - С-Пб.: Питер, 2001 - 13 с.

Цільмак О.М.

*доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри криміналістики,
судової медицини та психіатрії
ОДУВС*

Надійшла до редакції: 17.03.2014

УДК 340.12

МОВЛЕННЄВІ ПРАКТИКИ ЯК КВІНТЕСЕНЦІЯ КОМУНІКАТИВНОГО ПРОСТОРУ

Надибська О. Я.

У статті здійснено аналіз комунікативного простору, в якому мова виявляється як відображення сутності й намірів суспільства, передумовою становлення соціальних пріоритетів.

Ключові слова: соціальні пріоритети, цінність, мовна комунікація, дискурс, аргументоване мовлення, консенсус.

© О.Я. Надибська, 2014

В статье проанализировано коммуникативное пространство, в котором язык проявляется как отражение сущности и намерений общества, предпосылкой становления социальных приоритетов.

Ключевые слова: социальные приоритеты, ценность, языковая коммуникация, дискурс, аргументи-

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ
ПРАВНИЧИЙ ЧАСОПИС**