

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

УДК 37.042;37.013

В. О. Тюріна

Проблема підвищення ефективності діяльності працівників органів внутрішніх справ, створення позитивного іміджу правоохоронних органів, хорошої репутації та поваги до міліції з боку населення – це деякі з проблем, що стоять перед сучасною системою органів внутрішніх справ України.

Успішність діяльності будь-якої організації, системи, будь-якого бізнесу, фірми, установи, корпорації визначається багатьма факторами. Одним з них є успішність формування корпоративної культури цієї організації, корпорації, системи тощо. Не є виключенням і система органів внутрішніх справ нашої країни.

Отже, проблема успішності формування корпоративної культури органів внутрішніх справ України є актуальною.

Пошук шляхів вирішення проблеми знаходиться в центрі уваги багатьох дослідників. Певні аспекти формування корпоративної культури розглядали Р. Акофф, В. Асеев, О. Громова, В. Дятлов, Д. Захаров, О. Ісаєнко, А. Кибанов, І. Кузнецов, М. Лебедєв, О. Мартиненко, В. Мішин, Ю. Петрунін, Р. Роттенгер, В. Свистунов, А. Татарников, Р. Хизрич та ін.

Але, незважаючи на фундаментальність зазначених робіт, проблема формування корпоративної культури правоохоронних органів України, зокрема органів внутрішніх справ України, залишається недостатньо розробленою.

Мета нашої статті полягає в тому, щоб визначити поняття “корпоративна культура” та розглянути деякі фактори, що визначають і сприяють формуванню корпоративної культури органів внутрішніх справ України.

Корпоративна культура (corporate culture) – це атмосфера або соціальний клімат в організації. Формування корпоративної культури – це складне і багатоаспектне завдання. Від її розв’язання (тобто від успішності формування корпоративної культури) багато в чому залежить успішність роботи

корпорації. Тому одним із завдань будь-якої корпорації (фірми, організації, системи), зокрема системи правоохоронних органів України, є формування корпоративної культури як засобу управління, що підвищує ефективність діяльності працівників органів внутрішніх справ (ОВС) і допомагає створенню в очах спільноти позитивного іміджу, доброї репутації та поваги до правоохоронних органів.

Корпоративна культура являє собою комплекс соціальних норм, установок, орієнтацій, стереотипів поведінки, вірувань, звичаїв, що напрацьовані та визнані колективом організації і примушують людину або групу поводитися певним чином у тих чи інших ситуаціях. На видимому рівні культура групи людей набуває форми ритуалів, символів, міфів, легенд, мовних символів і артефактів.

У зв'язку з цим в органах внутрішніх справ України існують, модифікуються та удосконалюються традиції, ритуали, правила, звичаї, які сприяють формуванню, відпрацюванню та засвоєнню працівниками ОВС сукупності моделей поведінки, що набуті системою ОВС в процесі адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, продемонстрували свою ефективність та приймаються і поділяються більшістю працівників ОВС та які мають засвоїти й хоча б частково прийняти новачки, щоб стати "своїми".

Компонентами корпоративної культури ОВС є такі: визнана система лідерства; стилі вирішення конфліктів; діюча система комунікацій; соціальний стан індивіда в підрозділі; прийнята символіка, тобто лозунги, ритуали, організаційні табу.

На сьогодні корпоративна культура розглядається як головний механізм, що забезпечує практичне підвищення ефективності роботи організації. Вона є важливою для будь-якої організації, а отже й системи ОВС, оскільки може впливати на мотивацію працівників; привабливість ОВС як роботодавця, а отже на плинність кадрів; моральність кожного працівника та його ділову репутацію; продуктивність та ефективність трудової діяльності; якість роботи працівників;

характер особистісних і виробничих відносин в організації; ставлення працівників до роботи; творчий потенціал працівників.

За сучасних умов керівництво правоохоронних органів зацікавлено тим, щоб гнучкість і новаторство були найважливішими і невід'ємними частинами корпоративної культури ОВС.

Корпоративна культура виступає як система, що існує, принаймні на трьох рівнях: змістовному, ментальному та діяльнісному.

На змістовному рівні корпоративна культура являє собою набір блоків, зафіксованих у текстах і документах, що складають нормативну базу діяльності організації, зокрема системи ОВС. Зміст цих блоків визначається в ході створення корпоративної культури системи ОВС людьми, які працюють у цій системі й визначають своє відношення до системи в тій чи іншій якості.

Однак існування корпоративної культури поза менталітетом працівників системи ОВС не має ніякого сенсу. Тому ментальний рівень корпоративної культури, тобто її існування на рівні людської свідомості та в його формах, доцільно розглядати як галузь більш складних завдань, ніж проектна розробка стратегій, регламентів, технологій і под. Для того щоб перспективні стратегії, нові програми, більш продуктивні норми, ефективний стиль управління тощо могли почати “працювати” і приносити вагомі результати, вони мають трансформуватися у переконання, відданість і мотивацію керівників і підлеглих (персоналу). Орієнтація на виживання та функціонування має змінитися орієнтацією на розвиток, перехід на нові рівні ефективності і до нових можливостей, відданістю принципу “високої планки”, корпоративним цінностям, орієнтацією на більш високу якість життя в цілому.

Діяльнісний рівень корпоративної культури – це рівень практичних дій людей, які спрямовані на досягнення місії і стратегії, реалізацію концепції, філософії фірми, корпоративних цінностей і норм, відповідного стилю управління, традицій, програм і проектів тощо. Люди діють відповідно до своїх орієнтацій і цінностей, а також до своїх уявлень про ситуації і світ у цілому. Якими є зміст і якість корпоративної культури, глибина і міра прийняття її

працівниками організації (працівниками ОВС) на ментальному рівні, такими будуть дії працівників і ефективність цих дій.

Корпоративна культура безпосередньо пов'язана з корпоративним духом, лояльністю працівників по відношенню до організації (до системи ОВС). Одним з найважливіших завдань будь-якого підрозділу ОВС є підтримка духу корпоративності як у окремого працівника, так і в колективі в цілому, об'єднання працівників загальними для всіх інтересами і розуміння загальних цілей діяльності структурного підрозділу і системи ОВС в цілому.

Для формування корпоративної культури, адекватної сучасним соціальним і економічним вимогам життя, необхідно трансформувати цінності людей, що сформувалися під впливом командно-адміністративних методів управління, і взяти курс на впровадження у свідомість усіх категорій працівників ОВС (найманих працівників) елементів, що складають базову структуру корпоративної культури ринкового типу. Одним з важливих показників такої культури є орієнтація не тільки на забезпечення сприятливої атмосфери, нормальних відносин у колективі, а й на досягнення намічених цілей і результатів діяльності структурного підрозділу чи установи (корпорації).

Корпоративна культура може створюватися цілеспрямовано зверху, але вона може формуватися і стихійно знизу, з різних елементів різних структур, привнесених людських відносин між працівниками, керівниками і підлеглими, різними людьми, які стали працівниками системи ОВС (працівниками корпорації).

При розробці нової стратегії організації, внесенні змін у стратегію, структуру та інші елементи системи управління керівники і менеджери з внутрішнього корпоративного PR повинні оцінювати міру їхньої можливості щодо реалізації в рамках існуючої корпоративної культури і при необхідності вживати заходів щодо її змінення. При цьому необхідно враховувати, що корпоративна культура за своєю природою більш інертна, ніж інші елементи системи управління. Тому дії щодо її змінення в корпорації, зокрема в системі

ОВС, мають випереджати всі інші перетворення, оскільки результати будуть помітні не одразу.

Основотвірним елементом корпоративної культури є цінності. Через конкретні дії PR-менеджерів вони виявляються у всій організації чи установі й відображаються на її цілях і політиці. До цінностей відносяться основні світоглядні установки та ідеї, що прийняті в установі чи закладі, зокрема в системі ОВС.

Цінності дають кожному працівникові підтвердження того, що те, чим він безпосередньо займається, відповідає його власним інтересам і потребам, а також інтересам і потребам усього колективу і конкретного підрозділу, де він працює, усієї системи ОВС та суспільства в цілому.

Нормативне значення в корпоративній культурі мають девізи і лозунги, котрі в лаконічній формі підкреслюють значущі орієнтири та установки корпорації, у тому числі й установи чи закладу ОВС. Тому необхідним є зв'язок між девізами і лозунгами, з одного боку, та баченням і місією ОВС – з іншого.

Важливу роль відіграють також розповіді про героїчні подвиги, легенди, що можуть формуватися як свідомими зусиллями керівників підрозділів і установ ОВС та PR-відділу, так і стихійно знизу. Вони існують, як правило, у формі метафоричних історій, анекдотів, що передаються від покоління до покоління працівників ОВС. Вони пов'язані з історією виникнення системи ОВС, подальшого її розвитку, життям і діяльністю “батьків-засновників” і покликані в наочній, образній, живій формі донести до працівників загальнокорпоративні цінності, тобто загальноприйняті цінності ОВС.

Відповідно до корпоративної культури організації працівники дотримуються правил і норм поведінки. Звід правил і норм поведінки, стандартів взаємовідносин між працівниками, а також між ними й управлінцями чи керівництвом колективу, підрозділів ОВС знаходиться відображення в офіційних документах, кодексах честі (наприклад, Кодекс честі та Етичний кодекс працівника ОВС України), кодексах корпоративної поведінки тощо.

Професійний (або Діловий) кодекс містить, як правило, три групи правил: правила, що забороняють (означають, чого в даній організації, установі, підрозділі робити ні в якому разі неможна), правила, що наказують (вказують на те, що в даній організації, установі, підрозділі робити необхідно) і правила, що рекомендують (наприклад, бути відданим ОВС, виконувати службові обов'язки). У випадках прийняття корпоративної культури на ментальному і реалізації на діяльнісному рівнях, Діловий кодекс починає діяти як механізм регулювання відносин і дій працівників системи ОВС. Це суттєво полегшує роботу керівників і підвищує ефективність роботи підрозділу і всієї системи ОВС у цілому.

Отже корпоративна культура формується під впливом багатьох факторів і процесів, тому її змінення потребує здійснення численних перетворень у різних об'єктах менеджменту організації, зокрема системи ОВС України) – стратегії, персоналу, операції, якості, фінансування тощо. Крім того, формування і розвиток корпоративної культури – процес тривалий і складний.

Перспективними напрямками наукових досліджень є вивчення впливу специфіки та маргінальності професійної діяльності правоохоронців на особливості формування і розвитку корпоративної культури органів внутрішніх справ України.

Список літератури

Герасимов, Б. Н. Поведенческий менеджмент организаций : учеб. пособие / Б. Н. Герасимов, В. Г. Чумак. – Самара : СГАУ, 2003. – 376 с.

Герасимов, Б. Н. Корпоративное управление : учеб. пособие / Б. Н. Герасимов, В. В. Сероногов. – Самара : СГАУ, 2004. – 238 с.