

ПРАКТИКА ВИКОРИСТАННЯ ПРАВОВОЇ ОСВІТИ ПРИ ФОРМУВАННІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УКРАЇНЦІВ

Олена Фатхутдінова
Київ

Основою будь-якої організації є індивідууми, між якими і виникає якість цілісності і яким притаманні специфічні ціннісні установки, які, в свою чергу, мають основний вплив на формування організаційної культури і соціально-психологічного клімату. Через об'єднання люди задовольняють різнобічні інтереси, висловлюють свої погляди, вступають у бажані контакти, тобто отримують те, чого не отримують, діючи самостійно і у зв'язку з чим індивіди змушені здійснювати певні взаємовідносини, що характеризуються як субординаційними, так і координаційними процесами.

Ключові слова: правова освіта, організаційна культура, вплив правової освіти.

Сучасна діяльність будь-яких організацій, соціальних інститутів та комерційних структур пов'язана з тим чи іншим типом організаційної культури. Введення терміну «організаційна культура» та його детальна розробка датується кінцем 70-х років ХХ століття. Для низки американських дослідників стало очевидно, що раціонально-нормативістські управлінські теорії та універсальні методи регуляції трудової поведінки й стимулювання мотивації, що базуються на них, перестали себе виправдовувати за часів бурхливого становлення інформаційного суспільства. Виявилось, що однотипні управлінські впливи у різному організаційному середовищі викликають різні (а іноді й протилежні) реакції поведінки, а способи і методи управління багато в чому визначаються традиціями й культурними особливостями.

Кожна організація являє з себе певного роду соціальну цілісність, що скріплена у певного роду єдину систему. І вдале управління підприємством пов'язане із виявлення конкретного змісту цієї цілісності, з його рефлексією, що дозволяє контролювати і направляти дії в їх сукупності, а не роз'єднаності. Кожна організація – це, перш за все, соціальна група, тобто той простір, де люди будують стосунки й взаємодіють і де провідну роль в процесі функціонування має організаційна культура, що забезпечує якість цілісності даної організації.

Відмітимо, що праксеологічний аналіз впливу правової освіти на формування організаційної культури, який ми здійснюємо, корелює із загальнонауковою тенденцією активізації інтересу до проблем організаційної культури. Ця тенденція спричинена цікавістю до гуманістичної, гуманітарно-телнологічної, а отже, культурологічної проблематики, центрами якої стали дослідження «соціальної поведінки», «функціональних конфліктів», «когнітивних карт», «соціальних ролей», тобто специфіка взаємодії індивідів та груп. На горизонті цих досліджень знаходиться пошук нової концепції управління, яка інтегрує усі сучасні підходи та системи.

Основою будь-якої організації є індивідууми, між якими і виникає якість цілісності і яким притаманні специфічні ціннісні установки, які, в свою чергу, мають основний вплив на формування організаційної культури і соціально-психологічного клімату. Через об'єднання люди задовольняють різнобічні інтереси, висловлюють свої погляди, вступають у бажані контакти, тобто отримують те, чого не отримують, діючи самостійно і у зв'язку з чим індивіди змушені здійснювати певні взаємовідносини, що характеризуються як субординаційними, так і координаційними процесами.

Можна відзначити, що кожну людину в процесі життєдіяльності свідомо чи підсвідомо, добровільно або за примусом, зацікавлено або з повною байдужістю завжди включено в життя тієї чи іншої організації. Організації як соціальні об'єднання супроводжують наше життя від самого народження. Більшість з нас вже з раннього дитинства належить до тих чи інших суспільних структур: дитячі садки, школи, спортивні секції, релігійні та молодіжні організації, політичні партії тощо.

Навіть родина як найменша структура суспільної групи являє собою форму організації. Але в трудовій сфері організації грають найбільшу роль як формальні об'єднання, створені досягнення певної мети через діяльність своїх членів.

Для проведення дослідження ролі правової освіти при формуванні організаційної культури, необхідно внести термінологічну визначеність відносно того, що сучасна наука розуміє під терміном «організаційна культура».

Разом із чисельними визначеннями терміну «культура», існує і множина визначень терміну «організаційна культура». Коли мова йде про організаційну культуру, дослідники розуміють, що чіткі та однозначні визначення цього поняття є ускладненими через його семантичну розмитість. Найбільш розповсюдженими визначеннями організаційної культури вважаються наступні: система оцінок і уявлень, що поділяють члени організації, яка дозволяє отримати уявлення про ситуацію; набір цінностей, зразків поведінки, визначних символів, установок й прийнятих способів досягнення мети, що поділяють члени організації, які відрізняють дану організацію від інших; філософія, ідеологія, цінності норми, які поділяють члени організації та які пов'язують організацію у єдине ціле [1, 31]. Для здійснення змістовної рефлексії тих чи інших ознак організаційної культури, яка склалась у сучасному динамічному суспільстві, необхідно здійснити чітке визначення базового поняття нашого дослідження.

Дійсно, організаційну культуру можна розуміти як одну з субкультур, у якій знаходять своє специфічне відображення основні елементи культури суспільства: уявлення, символи, цінності, ідеали, зразки поведінки тощо. Це дає нам підстави стверджувати, що організаційна культура перебуває у прямій залежності від фундаментальних ідей, цінностей, символів та зразків поведінки всього суспільства, а на їх основі інтегруються індивіди й групи, через них здійснюється ціннісний та нормативний контроль за їх поведінкою. Організаційна культура, на нашу думку, активно сприяє структуризації мотивацій, досягненню їх сумісності, і, відповідно, координації рішень і діяльності членів організації. Синтез стимулюючих механізмів, структуризації мотивів, внутрішньої структури забезпечує єдність будь-якої організації. Ми можемо узагальнити цей принцип взаємозв'язку, якщо скажемо, що організація формує систему цінностей.

Л. Григошина на підставі аналізу широкого спектру визначень, підходів, точок зору сформулювала низку характеристик явища організаційної культури:

- складно піддається чіткому визначенню;
- її носіями та творцями є люди;
- на її становлення здійснюють вплив багато членів організації, особливо – засновники та лідери;
- вона розділяється всіма або майже всіма членами соціальної групи;
- неможливо чітко визначити межі феномену організаційної культури, має місце «вплетеність» культури в цілісну структуру організації;
- вона є системним утворенням смислових соціокультурних одиниць, яке має складну структуру та велику кількість проявів на різних рівнях;
- має якість все загальності: визначає спосіб соціально-економічної діяльності організації;
- характеризується відносною стабільністю, не піддається значній динаміці та змінам;
- може бути пізнана, але через свою багатогранність, її не можливо досягнути за допомогою тільки одного підходу, а в залежності від використаного метода може розкриватись по-різному [3, 62].

Погоджуючись із викладеними ідеями, додамо, що організаційна культура є досить складним, проте самостійним феноменом із широкою концептуальною базою, що ґрунтується на раціоналізації практичного досвіду та являє собою ціннісні орієнтири цього досвіду. В даній статті при проведенні аналізу феномену організаційної культури та його зв'язку із правовою освітою, ми плануємо використати результати інших наших досліджень, зокрема акцентувавши увагу на поняття організаційної свідомості як результату впливу правової освіти [5]. Ми висуваємо тезу, що ефективна організаційна культура може існувати як мета-об'єднання організаційних свідомостей членів організації. Ми стоїмо на позиції, що основою успішної діяльності організації як складного соціального утворення є особистість із високим рівнем організаційної свідомості, чия особиста ціннісна картина співпадає із декларованими та сповідуваними в реальності цінностями організації.

Також хотілося б наголосити, що організаційна культура хоча й характеризується відносною стабільністю, проте може виявляти гнучкість та здатність до саморегуляції, які можуть бути пов'язані необхідністю встановлення певного типу відносин між членами організації для успішного вирішення проблем внутрішньої інтеграції або адаптації до зовнішніх чинників (погіршення стану ринку, поява конкурентів, зміна стадій життєвого циклу організацій тощо). На даному етапі розвитку суспільства відбувається повсякденне переосмислення основ функціонування сучасних організацій, концептуальний пошук нових

типів організацій, які здатні гнучко та постійно адаптуватися до мінливих умов, створювати нові типи організаційних активів, серед яких найбільш значущим є інтелектуальний капітал. Саме організаційна культура виступає як найважливіший компонент трансформації всієї організації.

Ми погоджуємося із фактом існування трьох рівнів змістовного пізнання організаційної культури – поверхневим, підповерхневим та глибинним. В. Астапов визначає з цього приводу, що пізнання організаційної культури починається з першого, «поверхневого» рівня, що містить такі зовнішні фактори, як застосовувана технологія й архітектура, використання простору й часу, поведінка, що спостерігається, мова, лозунги й таке інше, або все те, що можна відчувати та сприймати на чуттєвому рівні, коли речі та явища легко виявити, але не завжди можна розшифрувати та інтерпретувати у термінах організаційної культури [1, 48]. Я. Слабко також стверджує необхідність розгляду процесів функціонування організаційної культури як трирівневої системи: «Модель функціонування організаційної культури в трудовому колективі пропонується розглядати як трирівневу структуру, що має поверхневий рівень, на якому організаційна культура існує у вигляді ноумена та може бути у повній мірі скоригована завдяки мотивації; підповерхневий рівень, на якому індивідуальна культура як феномена, змінюється під зовнішнім впливом через адаптацію бажаних для організації цінностей до вимог індивіду та колективу; глибинний рівень, на якому індивідуальна культура працівника (групи) існує у вигляді феномену і не може бути зміненою» [4, 123].

Для глибшого пізнання організаційної культури, за В. Астаповим, необхідно підняти її на «підповерхневий» рівень, на якому вивченню підлягають цінності та вірування, що розділяють члени організації, у відповідності до того, як ці цінності відображаються у символах та мові [1, 48].

Третій, «глибинний» рівень містить базові припущення, які важко усвідомити навіть самим членами організації без спеціального концентрування на цьому питанні, коли приховані та сприйняті на віру припущення спрямовують поведінку людей, допомагаючи їм сприймати атрибути, ідеали та еталони, що характеризують дані організаційну культуру [1, 48].

Вважаємо за доцільне проаналізувати особливості організаційної культури Міністерства внутрішніх справ. Адже дійсно, органи внутрішніх справ створені за рішенням держави для виконання генеральної функції держави – правоохоронної, тобто діяльності по створенню умов для ефективної реалізації і захисту всього комплексу прав і свобод людини й громадянина. Ось ця особливість, втілена в задачах і функціях, надає організаційній культурі органів внутрішніх справ специфічне забарвлення.

Відмітимо, що у повсякденному житті людина узгоджує свої вчинки, виходячи з своїх особистісних цінностей й переконань. Коли ж індивід виступає в якості співробітника органів внутрішніх справ, то його діяльність характеризується як діяльність представника державного органу, що має відповідні владні повноваження і є уособленням державної влади. Це передбачає особливі, підвищені вимоги до особистості співробітника та узгодження його цінностей із цінностями організаційної культури правоохоронних органів.

Ця необхідність обумовлює формування і використання необхідних для успішної діяльності духовних цінностей, їх наявність направляє та орієнтує співробітників органів внутрішніх справ, коли ті стикаються з необхідністю прийняття рішень у критичних ситуаціях.

Аналіз особливостей організаційної культури органів внутрішніх справ, здійснений І. Галунським, дозволив виявити низку особливостей та недоліків у існуючій моделі, зокрема:

- відсутня місія, яка заважає пізнанню та сприйняттю населенням ролі органів внутрішніх справ у забезпеченні безпеки особистості та суспільства, а також усвідомленню її співробітниками сенсу існування органів внутрішніх справ та базових цінностей, яких необхідно дотримуватись при здійсненні ними службової діяльності, відсутня робота керівництва в цьому напрямку;

- методи та засоби здійснення функцій органів внутрішніх справ не задовольняє ані населення, ані самих співробітників, у співробітників відсутнє розуміння свого місця в суспільстві;

- цінності пересічних співробітників значно відрізняються від цінностей їхніх керівників;

– присутні цінності, які сформувались у радянські часи, проте лише деякі з них можна використати в якості фундаменту при створенні організаційної культури, яка відповідає сьгоднішнім реаліям;

– норми, які визначають поведінку співробітників, відрізняються значною формалізованістю, що властиве усім державним органам, але поряд із цим, мають місце норми поведінки, які є неврегульованими нормативними приписами;

– домінують ієрархічні відносини не тільки всередині органів внутрішніх справ, але й при взаємодії з населенням. Підґрунтям цього полягає у одноособовому керівництві, тобто при обговоренні важливих рішень задіяний груповий потенціал, але остаточне рішення виносить керівник;

– ротація кадрів шляхом заміщення керівних посад співробітниками інших органів внутрішніх справ призводить до нестабільності та не сприяє збереженню існуючої організаційної культури;

– відсутні нормальні умови праці, відсутнє повне взаєморозуміння між співробітниками та керівництвом;

– більшим авторитетом, аніж керівники, володіють найбільш досвідчені колеги, має місце інститут неформального лідерства;

– дисципліна підтримується за рахунок постійного контролю керівництва, співробітники сприймають його як обов'язкову умову їх ефективної діяльності, а отже має місце відсутність ідентифікації внутрішніх цінностей організації із особистими;

– кількісні показники переважають над якісними, хоча співробітники усвідомлюють необхідність вибору критеріїв роботи, які задовольняють суспільство [2, 83-85].

Аналізуючи наведені І. Галунським особливості та недоліки, що існують в організаційній культурі органів внутрішніх справ, з свого боку, виділимо групу негативних духовних цінностей, які носять поширений характер: закритість від колег, особиста відданість, слухняність, конформізм, нерівність чоловіків та жінок, національні переваги, робота за стандартом, пріоритет цифрових показників, на користь справі можна відступати від норм закону, несправедлива система винагороджень, управління – це справа обраних, не прийнято ділитися з колегами інформацією, в тому числі особистого характеру тощо.

Багато в чому така картина склалася через те, що органи внутрішніх справ багато в чому зберегли свою попередню радянську сутність – як «силових структур», що служать інтересам держави, а не суспільства. Маємо надію, що демократичні зміни, які мають місце в Україні, зроблять свій позитивний внесок в реформу організаційної культури правоохоронних органів в цьому аспекті. Зовсім не просто надати чіткі та конкретні рекомендації, як краще формувати організаційну культуру правоохоронних органів, але, тим не менш, визначимо головні принципи, які мають лягти в основу змін їх організаційної культури.

Перш за все, треба дотримуватись важливого методологічного принципу, що цінності, властиві організаційній культурі органів внутрішніх справ, повинні розглядатися як похідні від цінностей суспільства в цілому. По-друге, в основу діяльності цих співробітників повинні бути закладені наступні моральні цінності: взаємна довіра, відповідальність, надійність, чесність і непідкупність, професійна честь, постійне перебування на посаді, підзвітність, законослухняність тощо. По-третє, для формування зрілої організаційної культури в правоохоронних органах необхідно створити відповідні служби (або призначити відповідального за даний напрямок роботи у підрозділах з виховної роботи), до професійних обов'язків яких входила б функція моніторингу організаційної культури.

Ринкова економіка, ринкове управління багато що змінили в житті кожної людини, ці зміни примусили кожного потенційного члена організації (співробітника) об'єктивніше оцінювати свої реальні можливості як окремого члена організації, так і можливості всієї організації. А сам процес управління будь-якою організацією в умовах ринкової економіки примушує її керівника, перш за все, користуватися раціональним підходом, визначаючи, що сприяє діяльності підприємства, а що – ні, здійснюючи вибір на користь першого, що задає діяльності кожної організації більшої системності та формалізованості.

З іншого боку, у сучасної людини існує достатньо можливостей для досягнення власної мети, реалізації своїх бажань при визначенні свого місця в організаційній системі.

В результаті це призводить до двох рівноспрямованих процесів у формуванні організаційної культури:

– організація вимушена сьогодні обирати «свого співробітника». Обійтись показником «кваліфікація» чи «досвід роботи» не вдається, людина повинна вписуватись ще й у певну психологічну, ціннісну структуру організації, в її стосунки, взаємозв'язки й взаємовплив. Співробітник повинен виконувати свою роль, але часто саме неформальна підструктура організації є основним фактором відбору працівників. Таким чином, у сучасній системі організації праці присутній відбір працівників, які максимально відповідають формальним і неформальним правилам організації. Звісно, для працівника це означає реалізацію його потреб в стосунках, ступінь ініціативності і «ввічкненості» у справі управління, комфортне для нього, задоволення матеріальними і моральними правилами власної діяльності.

– з боку індивіда спостерігається подібний процес: потенційний працівник організації здійснює вибір організації відповідно до своїх внутрішніх потреб, він має можливість порівняти умови діяльності на інших підприємствах різних форм власності, хоча б в силу того, що інформація про це доступна і повна хоча б завдяки наявності відомостей про це в мережі Інтернет.

Література:

1. Астапов В. В. Организационная культура как объект философского исследования : дис. на соискание научн. степени канд. филос. наук : спец. 09.00.11 «Социальная философия» / В. В. Астапов. – Красноярск, 2000. – 149 с.

2. Галунский И. И. Организационная культура в деятельности органов внутренних дел : дис. на соискание научн. степени канд юр. наук : спец. 12.00.11 «Судебная власть, прокурорский надзор, организация правоохранительной деятельности, адвокатура» / И. И. Галунский. – Москва, 2003. – 249 с.

3. Григошина Л. Ю. Социальный контекст трансформации организационной культуры в современном глобализирующемся обществе : дис. на соискание научн. степени канд филос. наук : 09.00.11 «Социальная философия» / Л. Ю. Григошина; [Место защиты : Краснодар. ун-т МВД России]. – Краснодар, 2010. – 162 с.

4. Слабко Я. Я. Соціологічні аспекти моделювання організаційної культури персоналу сучасного промислового підприємства // Грані : Науково- теоретичний і громадсько-політичний альманах. – Вип. 1 (75). – Дніпропетровськ : Дніпроп. нац. ун-т імені О. Гончара, 2011. – С. 122-126.

5. Фатхутдінова О. В. Правова освіта у дискурсі формування свідомості особистості / О. В. Фатхутдінова. – К. : VIP УАН, Макарів : Софія, 2012. – 376 с.

Основой любой организации являются индивидуумы, между которыми и возникает качественная целостность, которым присущи качественные ценностные установки, которые в свою очередь, оказывают основное влияние на формирование организационной культуры и социально-психологического климата. Объединяясь, люди удовлетворяют разносторонние интересы, высказывают свои взгляды, вступают в желанные контакты, т. е. получают всё то, чего никогда не получают действуя в одиночестве. По этой причине индивиды вынуждены совершать определённые взаимоотношения, которые характеризуются как субординационными, так и координационными процессами.

Ключевые слова: правовое образование, организационная культура, влияние правового образования.