

підлеглого, своєчасна оцінка і заохочення працівників, розкриття перспектив професійного зростання. 4. Обережне використання критики і покарань підлеглих. 5. Переважне використання колегіального, а за необхідності – ситуаційного стилю керівництва. 6. Організація колективної (командної) роботи працівників поліцейського підрозділу. 7. Створення умов для професійного і особистісного розвитку кожного працівника поліції. 8. Вміння попереджувати і залагоджувати конфлікти у підрозділі, підтримувати сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі. 9. Здатність бути лідером і референтною особистістю, навчати і виховувати підлеглих власним прикладом.

Список бібліографічних посилань

1. Барко В. І., Зелений В. І., Ірхін Ю. Б. Робоча книга керівника органу внутрішніх справ (психолого-педагогічний аспект): навч. посіб. Вінниця: Книга-Вега; Вінниц. обл. друк., 2009. 248 с.

2. Евтихов О. В., Караваев А. Ф. Формирование основ профессионализма и профессиональной компетентности курсантов в вузе правоохранительных органов как педагогическая проблема. *Психопедагогика в правоохранительных органах*. 2014. № 1 (48). С. 128–132.

3. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. М.: Дело, 1992. 702 с.

4. Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. 539 с.

5. Свон Р. Д. Эффективность правоохранительной деятельности и ее кадровое обеспечение в США и России. СПб.: Алетейя, 2000. 296 с.

Отримано 18.02.2017



УДК 159.9

Олена Володимирівна ЗЕМЛЯНСЬКА,

професор кафедри соціології та психології

факультету № 6 (права та масових комунікацій)

Харківського національного університету внутрішніх справ,

доктор психологічних наук, професор;

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6547-2621>

ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ПІДРОЗДІЛУ ПОЛІЦІЇ, ЇЇ ФУНКЦІЇ ТА ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ

Проаналізовано сутність організаційної культури підрозділів поліції, її функції, структура, завдання формування.

2 липня 2015 року набрав чинності Закон «Про поліцію». З набранням чинності закону відбулася не тільки зміна найменування правоохоронної структури, але повинні бути проведені певні дії, що спрямовані на дієве реформування міліції [3]. Діяльність поліції повинна

здійснюватися в тісній співпраці та взаємодії з населенням, територіальними громадами та громадськими об'єднаннями на засадах партнерства та спрямована на задоволення їх потреб [3, ст. 11]. Створені підрозділи поліції та інші, що будуть формуватись, повинні працювати на високому рівні організаційної культури.

Існує кілька визначень організаційної (корпоративної) культури: цінності і норми, що засвоєні і застосовуються членами організації і які визначають її поведінку; атмосферу або соціальний клімат в організації; домінуючу в організації систему цінностей і стилів поведінки.

Організаційна (корпоративна) культура – сукупність моделей поведінки, які придбані організацією в процесі адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, що показали свою ефективність і розділяються більшістю членів організації. Компонентами корпоративної культури є: прийнята система лідерства; стилі вирішення конфліктів; діюча система комунікації; становище індивіда в організації; особливості гендерних і міжнаціональних взаємин; прийнята символіка: гасла, організаційні табу, ритуали [2].

«Комплекс базових припущень, винайдений, виявлений або розроблений групою для того, щоб навчитись справлятися з проблемами зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, що функціонує досить довго, щоб підтвердити свою спроможність, і передається новим членам організації як єдино правильний» [4].

Сукупність ідей, цінностей, загальноновизнаних моделей і норм поведінки, притаманних конкретній організації; спільний досвід членів підрозділів організації, що формується в ході колективної діяльності і виражений як матеріальними, так і духовними формами [1]. Корпоративна (внутрішня або організаційна) культура – система, що складається з комплексу правил поведінки, символів, ритуалів, традицій і цінностей, прийнятих в організації, обов'язкова для всіх її працівників, колективна і виконувана ними. Ця система повинна функціонувати досить тривалий час, стати звичною для працівників, сприяти успішній взаємодії і узгодженим діям працівників і всіх рівнів управління організації для досягнення її цілей, і таким чином підтвердивши свою спроможність передаватися новим працівникам як зразок виконання. Корпоративна культура безпосередньо залежить від цілей організації, пронизує всю її систему і є тим нематеріальним активом, який забезпечує успіх або неуспіх організації в майбутньому. Ключову роль в реалізації всього комплексу корпоративної культури грає вище керівництво організації і керівники її підрозділів.

Виходячи з цих визначень, під організаційною культурою розуміються в основному цінності і норми, що розділяються більшістю членів організації, а також їх зовнішні прояви (організаційна поведінка).

Найчастіше організаційна (або корпоративна, що кілька звужує це поняття) культура визначається як сукупність цінностей, звичаїв, традицій, норм, вірувань і припущень, втілених в різні сторони діяльності підрозділу, і які роблять ту чи іншу організацію унікальною.

Організаційна культура виконує дві основні функції: внутрішньої інтеграції: здійснює внутрішню інтеграцію персоналу підрозділу таким чином, що вони знають, як їм слід взаємодіяти один з одним; зовнішньої адаптації: допомагає організації адаптуватися до зовнішнього середовища.

Основні елементи структури організаційної культури:

– поведінкові стереотипи: спільна мова, що використовується членами організації; звичаї і традиції, яких вони дотримуються; ритуали, що здійснюються ними в певних ситуаціях (в підрозділах поліції: присяга, державні та професійні свята);

– групові норми: властиві групам стандарти і зразки, які регламентують поведінку їх членів (регламентуються законом);

– проголошені цінності: артикульовані, які оголошуються привселюдно принципи і цінності, до реалізації яких прагне організація, підрозділ або окремих працівників (наприклад, «якість виконання професійних обов'язків»);

– філософія організації та її підрозділів: найбільш загальні політичні та ідеологічні принципи, якими визначаються їх дії по відношенню до службовців та громадян;

– правила гри: правила поведінки при роботі у підрозділі; традиції і обмеження, які слід засвоїти новачкові для того, щоб стати повноцінним членом організації; «заведений порядок»;

– організаційний клімат: почуття, яке визначається фізичним складом групи і характерною манерою взаємодії членів підрозділу один з одним, громадянами або іншими сторонніми особами;

– існуючий практичний досвід: методи і технічні прийоми, що використовуються членами групи для досягнення певних цілей; здатність здійснювати певні дії, що передається з покоління в покоління і не вимагає обов'язкової письмової фіксації.

Формування організаційної культури – це спроба конструктивного впливу на соціально-психологічну атмосферу, поведінку працівників. Формуючи в рамках організаційної культури певні установки, систему цінностей або «модель світу» у персоналу підрозділу, можна прогнозувати, планувати і стимулювати бажану поведінку. Однак при цьому завжди необхідно враховувати корпоративну культуру, що стихійно склалася в даній організації. Часто керівники намагаються сформулювати філософію своєї організації, де декларують прогресивні цінності, норми, і отримують результати, що не відповідають своїм

бажанням поставленим цілям і вкладеним зусиллям. Відбувається це частково і тому, що штучно впроваджувані організаційні норми і цінності вступають в конфлікт з реально існуючими і тому активно відкидаються більшістю членів організації.

Формування організаційної культури зазвичай здійснюється в процесі професійної адаптації персоналу. Сучасна психологія управління (менеджменту) розглядає організаційну культуру як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє орієнтувати всі підрозділи та працівників на спільні цілі, мобілізувати ініціативу і полегшувати продуктивне спілкування між ними.

Список бібліографічних посилань

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления: монография. Харьков: Титул, 2007. 523 с.
2. Бандурка А. М., Землянская Е. В. Психология руководителя: монография. Харьков : Золотая миля, 2013. 720 с.
3. Про Національну поліцію: закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 437 с.

Отримано 03.03.2017



УДК 159.9:34(075.8)

Людмила Іванівна МОРОЗ,

*провідний науковий співробітник відділу організації наукової роботи
Одеського державного університету внутрішніх справ,
доктор психологічних наук, професор;*

Сергій Іванович ЯКОВЕНКО,

*перший проректор Київського інституту
сучасної психології та психотерапії,
доктор психологічних наук, професор*

СУД ПРИСЯЖНИХ: ЗАКОННІСТЬ ЧИ СПРАВЕДЛИВІСТЬ?

Обґрунтовано можливість та необхідність якісного психологічного відбору присяжних, їх підготовки до участі в процесі загалом, спеціального психологічного супроводження участі в конкретній справі. Проаналізовано дані стандартизованого інтерв'ю щодо особливостей суду присяжних.

Прийнятий у 2014 році Закон України «Про відновлення довіри до судової влади в Україні» не змусив громадян довіряти суддям. За даними Центру Разумкова, у березні 2015 року рівень довіри судам не перевищує 10 % населення [1]. Довелося проводити реформу судової