

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ (КОРПОРАТИВНОЇ) КУЛЬТУРИ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

УДК 159.9:37.013.43

О. В. Діденко

Тема корпоративної культури останнім часом викликає великий інтерес у дослідників різних галузей наукового знання. Це обумовлено не лише особливим міждисциплінарним статусом цього явища, але й високою практичною та економічною значущістю для життєдіяльності організацій, компаній, фірм і установ. З одного боку, корпоративну культуру вивчають такі галузі академічної науки, як психологія, соціологія, економіка, управління тощо, з іншого боку, її досліджують практики – керівники відділів з управління персоналом, співробітники спеціалізованих фірм, фахівці-консультанти з питань підвищення працездатності персоналу й ефективності діяльності установ та компаній.

Показовим є і той факт, що до проблеми формування корпоративної культури у своїх співробітників почали звертатися і у силових відомствах. Про це свідчать останні публікації Ю. Балашової [1] (аналіз проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників з позиції компетентнісного підходу), С. Гольєва [2] (розвиток корпоративної культури військової організації в умовах реформи), С. Ритенкова [3] (етика корпоративних відносин), О. Ходань [4] (формування корпоративної культури офіцера).

Про актуальність теми свідчить і те, що в умовах реформування Державної прикордонної служби України (ДПСУ) та переведення значної кількості посад, на яких раніше перебували офіцери, прапорщики та контрактниками, на укомплектування цивільним персоналом, суттєво змінюється підхід до управління прикордонними колективами й органами охорони державного кордону. Результати аналізу науково-теоретичних джерел і

професійної діяльності правоохоронних органів вказують на те, що кожний підрозділ має свої особливості, обумовлені не лише специфікою визначених та виконуваних завдань, а й станом корпоративної культури. Кожен підрозділ як мікроструктура правоохоронного органу має свою власну систему сталих, найбільш прийнятних формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних і групових інтересів, які підтримуються командуванням, зокрема через стиль керівництва підрозділом. Це визначає поведінку персоналу, їхню задоволеність умовами служби та праці, рівень взаємного співробітництва і сумісності між собою, перспективи спільного подальшого розвитку. Крім того, є особливості корпоративної культури, обумовлені рівнем сформованості загальної та професійної культури у військовому середовищі.

Метою статті є аналіз проблеми корпоративної культури і визначення психологічних чинників, що впливають на її становлення та розвиток в офіцерів-прикордонників і у підрозділах ДПСУ.

Проблемі культури в організації присвячено дослідження багатьох учених різних галузей науки. Започатковано ці дослідження за кордоном. У роботах С. Роббінса, Ч. Ханді та інших стверджується, що національна культура є визначальною щодо культури організації. За Г. Тріандісом, члени організацій – це носії не лише організаційної культури, а й культури в широкому сенсі. Згідно з Г. Хофстідом, який виокремив рівні культури, на вершині ієрархії знаходиться національна культура, а на нижньому щаблі – організаційна культура.

У подальшому Е. Шейн розглядав організаційну культуру як комплексне, багатогранне явище, яке має свою структуру та компонентний склад, як єдність трьох рівнів: поверхневого, або символічного, внутрішнього і глибинного. Британські автори В. Флетчер і Ф. Джонс розробили підхід для вирішення прикладних завдань, що ґрунтується на уявленні про організаційну культуру як про сукупність когнітивних інтерпретацій працівниками навколишнього організаційного середовища. К. Камерон і Р. Куїнн розширили уявлення про

типологію організаційних культур, розробили інструменти їхньої діагностики та зміни.

У науковій літературі радянської доби до середини 80-х років проблемі організаційної або корпоративної культури приділялася незначна увага. Це було пов'язано з тим, що на той час навіть не було у вжитку самих понять “культура підприємства” чи “культура підприємництва”. Вони розглядалися лише як елемент промислової психології, психології праці. З часом окремі дослідження значно розширили наукове уявлення про принципи, механізми та рівні розвитку організаційної культури, про роль лідерства (А. Агеєв, В. Бодров, Л. Погорадзе, В. Зазикін, Є. Комаров, С. Лебедев, Ю. Красовський, Є. Яхонтова, Т. Комісарова й ін.). Пізніше у низці емпіричних досліджень (Р. Доміняк, В. Доценко, А. Маіура) було зроблено спробу показати, що вдосконалення організаційної культури суттєво впливає на продуктивність, позитивне емоційне ставлення працівника до організації.

Щодо корпоративної культури у військовій організації, то, на жаль, у доступних наукових джерелах, її не висвітлено ні в теоретичній, ні в практичній площинах. Це пов'язано, по-перше, з тим, що корпоративну культуру тривалий час розглядали лише як елемент бізнесової сфери. Зокрема, вважалося, що вона притаманна підприємствам, які функціонують в умовах ринку (А. Агеєв, О. Віханський, А. Наумов, С. Посохова, В. Співак). По-друге, багато елементів корпоративної культури (звичаї, традиції, правила та норми тощо) пов'язували, насамперед, з їхнім значенням для згуртованості, забезпечення сумісності особового складу військового підрозділу (А. Анцупов, А. Булгаков, К. Вайсеро, В. Каширін, В. Федотов).

У сучасних умовах, коли результативність діяльності колективу підрозділу органу охорони кордону багато в чому обумовлюється згуртованістю персоналу, виникла необхідність дослідження корпоративної культури у цьому правоохоронному органі спеціального призначення. Зокрема важливим є вирішення низки теоретичних і методичних проблем, пов'язаних із розробкою теоретичної моделі цього явища, виокремлення соціально-

психологічного аспекту, особливостей його вияву в оперативно-службовій діяльності ДПСУ, валідного діагностичного інструментарію для її дослідження.

У наукових працях, у яких досліджується феномен корпоративної культури, по-різному визначається її сутність та зміст. За результатами контент-аналізу наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, можна назвати найбільш типові, що розкривають значення цього поняття: корпоративна культура тлумачиться як система спільних переконань, вірувань та цінностей, що спрямовує і підтримує організаційну поведінку [8]; соціальний “клей”, який допомагає забезпечувати цілісність організації за рахунок прийнятих стандартів мислення та поведінки [5]; колективне програмування думок, що відрізняє одну організацію від іншої [6]; цінності, які впливають на середовище, у якому працюють люди [7]; уміння спілкуватися з людьми [9] тощо.

На думку Ю. Балашової, “корпоративна культура сучасного фахівця – це складна інтегративна якість особистості, яка визначає усвідомлення корпоративної ідеології організації, прийняття корпоративних інтересів і стандартів поведінки, самоідентифікацію себе як носія корпоративних цінностей” [1, с. 86].

Р. Кілман пропонує на корпоративну культуру подивитись під іншим кутом зору. На його думку, це філософські й ідеологічні уявлення, цінності, переконання, очікування, атитюди та норми, які об’єднують організацію в єдине ціле і поділяють її члени [10, с. 87]. К. Голд називає корпоративну культуру “унікальною характеристикою особливостей організації, які вирізняють її серед інших у певній галузі” [10, с. 88]. Як атмосферу та клімат в організації, що відображає звичаї, які в ній домінують, визначає корпоративну культуру М. Мескон. У підручнику, авторами якого є О. Віханський і О. Наумов, корпоративну культуру трактують як набір найважливіших положень, що сприймаються членами організації та втілюються у цінностях, які декларуються організацією і задають людям орієнтири в їхній поведінці та діях [11].

Отже, послуговуючись результатами досліджень учених [1; 5–11], опираючись на їхні погляди щодо розуміння сутності і змісту поняття “корпоративна культура”, можна зробити висновок, що це сукупність моделей поведінки, які набуті організацією у процесі становлення й адаптації до зовнішнього середовища та внутрішньої інтеграції, показали свою ефективність і поділяються більшістю членів організації, що є носіями корпоративного духу, інтересів і стандартів поведінки; це атмосфера та клімат в організації, що відображає її ідеологію, усталені звичаї і традиції.

Для визначення сутності та змісту корпоративної культури офіцерів-прикордонників необхідно проаналізувати особливості їхньої професійної діяльності.

Результати теоретичного аналізу документальних джерел [12–14], вивчення статистичних даних та аналізу практики надали можливість встановити, що офіцер-прикордонник працює в умовах значного інтелектуального, емоційно-вольового і фізичного навантаження.

Непередбачені особливі умови виникають зненацька, мають екстремальний характер та є серйозною перевіркою готовності до професійної діяльності в надзвичайних умовах. Правоохоронна діяльність прикордонників, як і правоохоронців деяких інших силових відомств, характеризується ризиком для життя; виконання ними службових обов’язків надзвичайно ускладнене високим ступенем фізичної небезпеки та цілком залежить від їх спроможності і навичок обирати оптимальний варіант поведінки та вирішувати службові завдання в критичних умовах.

Важливою специфічною особливістю правоохоронної діяльності офіцера-оперативника є постійна готовність до законного примусу для захисту суспільства, досягнення обумовлених принципами права цілей навіть через самопожертву. Правоохоронна діяльність (разом із військовою) є однією з небагатьох сфер людської діяльності, де моральні норми виконання обов’язку потребують у випадку необхідності самопожертви.

Підсумки аналізу практичної діяльності офіцерів ДПСУ надають змогу зробити висновок, що прикордонна служба висуває низку специфічних вимог до особистості прикордонника. З урахуванням вимог відомчих керівних документів і результатів досліджень проблеми специфіки підготовки офіцерів-прикордонників [15] можна зазначити, що їхня діяльність відбувається в умовах, які значно відрізняються від умов діяльності офіцерів Збройних сил України. Це насамперед:

постійний безпосередній контакт з потенційними порушниками державного кордону;

висока самостійність та автономність підрозділів ДПСУ;

необхідність співпраці і взаємодії з місцевим населенням.

Досить часто офіцер-прикордонник повинен діяти в непередбачених ситуаціях, в умовах просторової та часової обмеженості. Часто буває так, що обстановка вимагає від офіцера прийняття швидких рішень і дій, адекватних ситуації, бо він буває єдиним представником держави на державному кордоні.

Крім того, для корпорації офіцерів характерною є спрямованість на захист Батьківщини. Нам імпонує думка А. Бочкарьова, який виокремив низку вимог до офіцерської корпорації:

корпорація повинна бути згуртованою, що досягається шляхом здобуття вищої військової освіти й успішної службою;

у корпорації повинні бути здорові міжособистісні відносини та високий “корпоративний дух” (внутрішня духовно-моральна сила, що діє в корпорації між офіцерами);

справедливість, розумність і поважливе ставлення один до одного. Кожен має права й обов’язки;

військове побратимство, довірливість і вимогливість офіцерів один до одного;

офіцерське середовище повинно бути основою, фундаментом сили військового підрозділу;

у корпорації має панувати дбайливе ставлення, допомога порадами та справами молодим офіцерам;

корпорація повинна виправляти своїх членів, які порушують честь офіцера, і виганяти непридатних до сумлінної служби [17].

Корпоративну культуру офіцерського складу слід розглядати як частину загальної культури людини. При цьому загальна культура містить поняття “базова культура” особистості як необхідний мінімум загальних здібностей людини, її ціннісних уявлень та якостей, без яких неможливі як соціалізація, так і оптимальний розвиток генетично заданих здібностей [16].

У соціальній психології подано характеристику такої групи, як корпорація. “Корпорація – організована група, що характеризується замкнутістю, максимальною централізацією й авторитарністю керівництва та протиставляє себе іншим соціальним спільнотам на основі своїх вузько індивідуалістських інтересів” [2, с. 177–178]. У корпорації загальна (іноді чітко егоїстична) мета є особисто значущою для кожного члена і замкнутою на цінності та досягнення всієї групи. Керівник висуває актив, який жорстко йому підпорядковується.

З урахуванням особливостей взаємовідносин у офіцерському середовищі, специфіки професійної діяльності офіцерів можна зробити висновок, що для корпоративної культури офіцерського корпусу важливе значення мають такі соціально-психологічні аспекти:

1. Для визначення поняття “корпоративна культура” ключове значення має поняття “корпоративність” – почуття належності до єдиної групи, в якій індивіди мають спільні погляди і переконання. Представники армійського середовища, особливо офіцери, мають, як правило, сильне почуття корпоративної єдності, яке вирізняє їх від цивільного населення. Як правило, збройні сили будь-якої держави мають свої школи, училища, асоціації, видання та звичаї. Є жорсткі правила: щоб дослужитися до вищих чинів, треба почати з молодших офіцерських звань, причому військова кар’єра може відбуватися лише в межах військової організації. Оскільки офіцери та їхні сім’ї, як правило,

живуть і працюють окремо від решти населення, усі їхні контакти, зокрема дружні зв'язки, зазвичай обмежено військовим середовищем.

2. Особливістю корпоративної культури є високий професіоналізм офіцерів в управлінні та використанні силових методів впливу на супротивника. Сучасна військова техніка й озброєння є надзвичайно складними за своєю будовою і мають потужну руйнівну силу. Серед професійних завдань офіцерів важливе значення має точне управління та використання такої техніки й озброєння.

3. Офіцерський склад несе відповідальність перед урядом країни. Армія, правоохоронні органи та їх офіцерський корпус повністю фінансуються державою, яка збирає з цієї метою податки, а озброєння створюють виключно великі промислові корпорації.

4. Для офіцерського корпусу відмінною рисою є ідеологія військової (відомчої) свідомості. Класична традиція офіцерського корпусу – визнання і повага військової доблесті, оскільки захист Вітчизни в усі часи вважався гідним шанування. Сучасна “військова (відомча) свідомість” характеризується відносинами співробітництва, підпорядкуванням індивідуальних інтересів меті військової частини (підрозділу), вимогами військового порядку та дисципліни.

Корпорація офіцерського корпусу містить специфічні цінності, які виявляються в:

соціально-психологічних характеристиках внутрішньої атмосфери, що панує в корпорації офіцерів. Вона визначає загальний “дух” прикордонного відомства, зрозумілий кожному офіцеру і “основу” його службової спрямованості та настрою;

чіткому кодексі правил і норм службового спілкування та поведінки, які виконуються всіма членами корпорації, певних традиціях і ритуалах у підрозділах, манері поводитися певним чином.

У корпоративній культурі офіцерства завжди займало високе місце поняття “корпоративна офіцерська честь”. Саме в офіцерському корпусі

вироблялася та формувалася єдність поглядів з принципово важливих питань, до яких ми можемо віднести такі:

офіцером може бути лише чесна, сумлінна і гідна пошани людина;

побратимство – це не потурання, кругова порука та заступництво, а висока вимогливість один до одного, що ґрунтується на довірі і порядності, взаємній підтримці та взаємній допомозі;

старший за званням або за посадою начальник – такий же офіцер, лише має більші повноваження і більшу відповідальність;

офіцер – не слуга, а воїн, якому довірено найцінніше – безпека та спокій громадян.

Варто зазначити, що у військових корпораціях бувають і деструктивні чинники, які перешкоджають розвитку організаційної (корпоративної) культури, зокрема:

приховані коаліції, що виявляються в таких формах, як наявність негативно налаштованої до військової служби групи офіцерів;

діадні відносини між командуванням та деякими офіцерами, “приховані” відносини між ними, які виявляються у позаслужбовій неформальній сфері (за типом надання послуг або сприяння, лобіювання інтересів, опіки, покривання), а іноді й в службовій сфері (використання цих офіцерів як прихованих джерел інформації про настрої, думки в офіцерському колективі за принципом “ти мені інформацію, я тобі послаблення по службі”);

перевернута ієрархія групи і незбалансований статус її членів. Ці поняття описують ситуацію, коли з якихось причин статус окремих офіцерів стає вищим, ніж у командування підрозділу (наприклад, через більш високий матеріальний рівень офіцера, пов’язаного з джерелами доходів, що знаходяться поза військовою службою; через наявність каналів інформації про кадрові вакансії та можливості їх заміщення; через оптимально обрану стратегію впевненої поведінки у важких ситуаціях в органах охорони кордону, що пов’язано з особистісними особливостями офіцера тощо). Така структура групи є досить типовою там, де командування підрозділу не хоче і не може

делегувати владу в міжособистісних взаєминах, а тому залишається за все відповідальним (навіть за те, за що фактично не повинно нести відповідальності). Таке управління призводить до підвищення конфліктності в групі, зриву очікувань групи від поведінкових актів командування підрозділу; структури, до яких входять офіцери з низьким соціометричним статусом; структури, що ґрунтуються на дисфункціях одного або декількох членів (як правило, офіцерів групи дезадаптаційного ризику) офіцерського колективу підрозділу.

Для вивчення особливостей розвитку корпоративної культури серед співробітників органів охорони державного кордону було проведено дослідження їхньої системи цінностей у контексті корпоративної культури. Отримані результати надають можливість зробити висновок, що корпоративні цінності виконують низку функцій: формують у персоналу почуття причетності до спільної справи; визначають поведінкові стереотипи в прийнятті рішень за прийнятими у відомстві та колективі стандартам; забезпечують емоційну підтримку; сприяють утворенню певної спільної колективної думки у військовослужбовців.

Відповідно до інших результатів дослідження з'ясовано, що опитані офіцери серед цінностей, які займають особливу роль в їхньому житті, називають здоров'я (82 %), матеріальне благополуччя (73 %), сім'ю (67 %), чесність (58 %), порядність (53 %), повагу від інших людей (51 %), можливість самореалізації (43 %). Крім того, було визначено цінності, пов'язані зі службовою діяльністю, зокрема можливість роботи в команді (47 %), задоволення від своєї діяльності (38 %), можливість зробити кар'єру (32 %).

Як бачимо, незважаючи на те, що корпоративна культура майже завжди є унікальним симбіозом цінностей, відносин, норм, звичок, традицій, форм поведінки, ритуалів, властивих лише певній структурі, аналіз практики функціонування різних підрозділів та органів охорони державного кордону вказує на спільні риси у системі цінностей прикордонного відомства загалом.

Отже, корпоративна культура офіцерського корпусу – це унікальний культурний феномен, який об'єднує цінності, цілі, правила і норми поведінки та спілкування між офіцерами, прийняті всіма незалежно від звань і посад, та спрямований на забезпечення професійної діяльності із захисту державних інтересів. Корпоративна культура офіцера-прикордонника – це притаманна прикордонній службі система соціально допустимих моделей поведінки, зразків внутрішньогрупової життєдіяльності (знань, умінь, навичок, формальних і неформальних правил та норм, цінностей, моральних принципів, звичаїв і традицій), які підтримуються співробітником прикордонного відомства та визначають загальні межі його поведінки, що узгоджуються з цілями і завданнями прикордонної діяльності.

Перспективами подальших наукових розвідок проблеми розвитку організаційної (корпоративної) культури офіцера-прикордонника може бути дослідження реального стану ціннісно-мотиваційної сфери, неформальних норм та традицій майбутніх офіцерів в умовах навчання у вищому навчальному закладі з метою розробки і впровадження ефективної системи формування їх організаційної та корпоративної культури як представників прикордонного відомства.

Список використаної літератури

1. Балашова, Ю. В. Корпоративна культура майбутніх офіцерів-прикордонників: компетентнісний підхід [Електронний ресурс] / Балашова Ю. В. // Наукові записки. Серія: Педагогіка. – 2011. – № 4. – Режим доступу : dspace.tnpu.edu.ua/bitstream/123456789/486/1/Balashova.pdf.

2. Гольев, С. А. Развитие корпоративной культуры военной организации в условиях реформы : автореф. дисс. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.13 / С. А. Гольев ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ. М., 2011. – 25 с.

3. Рытенков, С. Этика корпоративных отношений [Электронный ресурс] / Рытенков С. // Российское военное обозрение. – ноябрь 2009. – № 11 (70). – Режим доступа : <http://www.coldwar.ru/rvo/112009/etika-korporativnih-otnosheniy.php>.

4. Ходань О. Л. Структура і сутність корпоративної культури офіцера [Електронний ресурс] / Ходань О. Л. // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України : електрон. наук. фах. вид. / голов. ред. Романишина Л. М. – 2009. – Вип. 2. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/e-journals/Vnadps/2009_2/09holkko.pdf.

5. Robbins, Stephens P. Essentials of organizational behavior / Stephens P. Robbins. – Prentice-Hall, Inc. New Jersey, 1994.

6. Schein, Edgar H. Organizational Culture and Leader-Ship San Francisco / Edgar H. Schein. 1995.

7. Kossen, S. The Human Side of Organization / S. Kossen. – New York : Harper Collins College Publishers, 1994.

8. Jaffe, P. Organization Theory: tension and change / P. Jaffe. – New York : McGrawhill International Editions, 1996.

9. Martin, J. Culture in organization: Three perspectives / J. Martin. – New York : Oxford University Press, 1996.

10. Савчук, Л. Развитие корпоративной культуры в Украине / Л. Савчук, А. Бурлакова // Персонал. – 2005. – № 5. – С. 86–89.

11. Виханский, О. С. Менеджмент / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М. : МГУ, 1995.

12. Основні шляхи підвищення рівня професійної підготовки майбутніх офіцерів прикордонного контролю у світлі вимог Закону України “Про Державну прикордонну службу України” : матеріали міжкафедр. наук.-практ. конф. (Хмельницький, 29 березня 2005 р.) / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2006. – 52 с.

13. Про Державну прикордонну службу України [Електронний ресурс] : Закон України від 4 берез. 2003 р. № 661-IV // Комп’ютерна інформаційно-правова система “Ліга”. – Режим доступу : www.liga.net.

14. Проблеми якості практичної підготовки фахівців в умовах реформування вищої освіти : матеріали міжвуз. наук.-метод. конф. (Хмельницький, 25 січ. 2007 р.) / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2007. – 226 с.

15. Мацишин, М. О. Особливості педагогічної технології професійного становлення майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України / М. О. Мацишин, О. В. Мисечко // Збірник наукових праць. № 37. Частина II / Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2006. – С. 34–36.

16. Базовая культура личности: теоретические и методические проблемы : Сб. науч. тр. / АПН СССР, Времен. н.-и. коллектив нар. образованию ; под ред. О. С. Газмана, Л. И. Романовой. – М. : АПН СССР , 1989. – 149 с.

17. Бочкарев, А. В. Корпоративная культура офицерского корпуса / Бочкарев А. В. // Педагогическое образование в России. – 2010. – № 3. – С. 42–48.