

Куций О. А. кандидат психологічних наук, доцент,
Львівський державний університет внутрішніх справ
<https://orcid.org/0000-0003-3886-3787>

ОРГАНІЗАЦІЙНА (КОРПОРАТИВНА) КУЛЬТУРА У ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ: ОЦІНКА ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ ДОСЛІДЖЕНЬ Й ВПРОВАДЖЕННЯ

У статті викладено результати теоретичного аналізу наукових та практичних публікацій з питання сутності, особливостей та перспектив цілеспрямованого впровадження системи управління організаційною (корпоративною) культурою в Збройних силах та інших військових формуваннях України. Встановлено, що такий підхід може виявитися достатньо ефективним в системі реформування силових відомств за багатьох обставин. Допускається з великою ймовірністю те, що організаційна (корпоративна) культура є одним з ключових та базових факторів функціонування військово-професійних організаційних систем. Робиться висновок про перспективу запровадження виваженого та цілеспрямованого управління організаційною (корпоративною) культурою ЗС та інших військових формувань України, що здатне суттєво сприяти якості та швидкості реформування вказаних відомств та їх організацій за сучасними вимогами й стандартами.

Ключові слова: організаційна (корпоративна) культура; сутність та складові; перспективи запровадження; Збройні сили України.

Постановка проблеми. В Україні реформи тривають вже довго й схоже, що з такими підходами до реформ це «модне» явище буде тривати ще дуже довго. Подібну традицію підтримують й ЗС та інші військові формування України. Такий початок багато хто буде сприймати особливо критично. Але. Запитайте людей з середовища, а не робіть висновки з фото на сайтах, популістських звітів та планів. Хоча, ніби й грошей стали більше виділяти на оборону та інші подібні сфери. Однак, відгуки від персоналу особливо силових відомств в абсолютній більшості є невтішними. Очевидно, й це було зрозуміло одразу, що реформа матеріально-технічна та фінансова не можуть бути безапеляційною основою успішної реформи. Тому, можна казати про те, що аж занадто помітною є важливість соціально-психологічних компонентів будь-якого людського середовища в реалізації його швидкого та ефективного реформування. Звідси, абсолютно прийнятною є гіпотеза про те, що особливу увагу в реформуванні необхідно приділяти саме цьому фактору, який вже тривалий час враховується на практиці у сфері бізнесу.

В Україні вже досить тривалий час намагаються досліджувати, оперувати та вдосконалювати такі поняття як «організаційна (корпоративна) культура». Однак, воно майже зовсім ігнорується в державному секторі (існував методичний посібник, виданий ДСНС в 2014 році, яку мало вже хто пам'ятає). В тому числі й щодо

наукових досліджень. Так, пошук проведених досліджень у сфері психології діяльності в особливих умовах та суміжних виявив сконцентрованість на особистості як суб'єкті певної діяльності. Існує багато спроб дослідити персону як потенціал, який здатен та має бути готовим реалізуватися та виконати задачі діяльності з врахуванням його особистості, стресових умов, їх подолання та інше подібне. А оточення залишилося в розумінні військової науки та особливо командирів як таке, що має лідера, соціально-психологічний клімат і все. А от що з цим робити – незрозуміло й досі. Соціально-психологічний фактор війська в науці залишився ще на рівні 70-х років ХХ-го століття. Напевно, тому й існують скарги багатьох офіцерів, які пояснюють несприятливі умови для якісного реформування через наявність глибоко вкоріненої пострадянської з домішками капіталізму системи управління, яка, дуже м'яко кажучи, не є достатньо раціональною, гуманною, орієнтованою на ефективний результат. Багато це бачать, але нічого не можуть зробити хоча й дуже бажають. Це та ситуація, коли сукупність видатних професійних особистостей в певних соціально-психологічних умовах неспроможні реалізувати свій потенціал. Окремі негативні явища дуже глибоко вкорінилися у військово-професійно-психологічному середовищі й регулярно провалюють поодинокі спроби змінити систему.

Організаційна культура як фактор ефективної реформи в наших силових структурах занадто сильно відстав, але є занадто важливим й вкрай ганебно продовжувати його ігнорувати далі. Тому, є наполеглива пропозиція дослідити його сутність, особливості та можливості запровадження в силовому блоці держави. І не тільки. Але, не як чергова модна реформа, а як важливий (можливо й базовий) фактор функціонування силових відомств.

Мета: на основі теоретичного дослідження поняття «організаційної (корпоративної) культури», його сутності, особливостей в науково-обґрунтованих та практично-випробуваних публікаціях визначити перспективи його впровадження та дослідження у військово-професійному середовищі військових відомств України.

Стан дослідження. Поняття організаційної чи корпоративної культури існує вже досить тривалий час. Найбільш важливу роль у формуванні організаційної психології зіграла доповідь Р. Гордона та Дж. Говелла про стан освіти в сфері бізнесу в коледжах і університетах США. У цій доповіді в 1959 році, вони стверджували, що ефективність управління бізнесом багато в чому пов'язана з адекватним застосуванням психологічних і поведінкових знань до організаційних проблем. Але, становлення організаційної психології як самостійної дисципліни дослідники відносять до другої половини 60-х років, а її формальне визнання відбулося лише в 1973 році.

В останні два десятиліття організаційна психологія вийшла за рамки вузької прикладної дисципліни. Вона перестала бути простим додатком психологічних знань до вирішення організаційних проблем і механічного перенесення фактів, закономірностей і концепцій інших

областей психології в організаційний контекст. Організаційна психологія стала прикладною галуззю психології, що вивчає всі аспекти психічної діяльності і поведінки людей в організаціях з метою підвищення організаційної ефективності і створення сприятливих умов для праці, індивідуального розвитку і психічного здоров'я членів організації. Її предметом дослідження на даному етапі більшість виділяє різноманітні психічні феномени і поведінку людей в організаціях, а також фактори, їх детермінують. До них відносяться трудова діяльність, особистісно-ціннісна сфера працівників і їх професійно-важливі якості, групові процеси, мотивація, лідерство, організаційна культура, різноманітні організаційні змінні. Аналіз джерел з організаційної психології [1 – 3; 5; 8] дає можливість конкретизувати область і предмет дослідження організаційної психології. Так, необхідно акцентувати увагу на тому, що психологія і поведінка людей багато в чому детерміновані як характеристиками організацій і груп, так і зовнішнім середовищем. Окрім цього, ефективність організації та досягнення проголошених нею цілей, в свою чергу, детерміновані її персоналом. А для розуміння і вирішення психологічних проблем в організації необхідно використання досягнень всієї сукупності наукових знань і застосування наукового методу.

За А.М. Занковським [2] організаційна психологія виступає сполучною ланкою між фундаментальним знанням і реальною організаційною діяльністю. Побачити положення організаційної психології в системі «наука - практика» дозволяє запропонована ним схема, що представлена на рис. 1.



Рис.1. Місце організаційної психології в системі «наука - практика» за А.М. Занковським

У загальній системі взаємодії науки і практики доцільно виділити два ключові елементи: «фундаментальне знання» і «практику». Так, фундаментальні дослідження спрямовані на виявлення найбільш загальних закономірностей в тій чи іншій області. У психології вивченням взаємозв'язків фундаментального характеру займається перш за все загальна психологія. Фундаментальні дослідження безпосередньо не стикаються з практикою і, хоча деякі аспекти фундаментальних знань і пов'язані з організаційною проблематикою, проте в цілому вони дуже далекі від реальних проблем організації. А менеджери-практики щодня намагаються аналізувати і змінювати реальні організаційні ситуації, коректувати поведінку окремих працівників і вирішувати численні психологічні проблеми.

Існує багато наукових публікацій щодо організаційної психології, але всі вони неукраїнською мовою. За виключенням навчального посібника за загальною редакцією Л.М. Карамушки [6]. Опубліковані дослідження в Україні носять інтуїтивно-практичний інтерес окремих практикуючих спеціалістів в галузі HRM. Й чомусь не буде дивиною той факт, що про організаційно-психологічні експериментальні дослідження в ЗС та інших військових формуваннях України не знайдено абсолютно нічого. Хоча, все ж є представники консервативного бачення змісту професійної діяльності особового складу ЗС України, які вбачають наявність відповідей на всі питання в Статутах ЗС України, а також в кодексі честі офіцера. Для них відповідь така: з великою впевненістю можна казати про те, що статутно-інструктивний підхід до регламентації діяльності у військово-професійному середовищі був хоча б задовільно ефективним за умов СРСР та відповідного ставлення до соціально-психологічних особливостей професійної діяльності військових організацій. Повністю очевидно, що вказані нормативні документи нездатні вирішити питання ефективної реформи. Можливо, що статuti (або окремі з них) доцільно ліквідувати через неспроможність регламентувати організаційно (корпоративно) – психологічну складову діяльності військових частин та відомств. Тому, дане

дослідження є досить актуальним, перспективним має врахувати всі попередні результати досліджень.

Виклад основних положень. Спочатку зосередьмося на аналізі наукових публікацій визнаних авторів. Й почнемо з Е. Шейна, що може вважатися одним з фундаторів поняття «організаційна культура». Він розглядає такі проблеми організаційної культури та лідерства як різне розуміння сутності організаційної культури, її структура, роль в успіхах і провалах організацій, методика дослідження культури, методика створення і трансформації культури, вирішальна роль лідера на всіх етапах життєвого циклу організації, різноманітність завдань, що стоять перед лідерами організацій в частині культури на різних етапах життя компанії. Дамо адаптований переклад спроби Е. Шейна дати визначення щодо організаційної культури: «... сукупність колективних базових правил, що винайдені, відкриті або вироблені певною групою людей у міру того, як вона вчилася вирішувати проблеми, які пов'язані з адаптацією до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції, і розроблених досить добре для того, щоб вважатися цінними... нових членів групи слід навчати цим правилам як єдино правильному способу досягати що-небудь, думати і відчувати в ситуаціях, що пов'язані з вирішенням подібних проблем» Мова йде про духовну культуру групи (організації), причому найбільше про культуру керівництва (управління) і культуру взаємин, комунікацій. Він застерігає від помилок, що неминучі при поверхневому підході до дослідження і трактування організаційної культури: реально визначають поведінку членів групи, базові глибинні уявлення, що показують, чим насправді керується організація, якою вона є як духовне явище. Це не так-то легко виявити й іноді не є зрозумілими самим членам групи, в тому числі й лідеру. Вони доступні спостереженню через зовнішні прояви поведінки і цінності, які проголошуються й це може дати уявлення лише про те, якою організація хоче здаватися. А лідерство є ключовим фактором формування, підтримання та трансформації організаційної культури як реального явища [8]. Й щодо вказаного буде корисним додати те, що у військово-

професійному середовищі особливо прослідковується вплив лідерства на діяльність військових організацій за повсякденних (мирних) умовах та на готовність до неї в особливий період. Тому, організаційна психологія через формування та подальше управління організаційною культурою здатна підпорядкувати чи контролювати лідерство й цим бути особливо корисною для діяльності військових відомств та їх бойової готовності.

Далі звернемо увагу на навчальний посібник українського походження з технологій роботи організаційних психологів, що виданий за загальною редакцією відомої в Україні Л.М. Карамушки [6]. З даного джерела можна вказати на те, що вже визріла «необхідність психологічного забезпечення управління організаціями». Й тому, у реалізації цього напрямку важливу роль має відігравати практична психологія організацій (практична організаційна психологія) як нова галузь практичної психології в Україні, яка призначена для надання психологічної допомоги менеджерам і персоналу організацій у вирішенні психологічних проблем, що пов'язані з їх управлінською та професійною діяльністю, а також розвитком організації в цілому. Це для України є потужною інновацією, але у такому розумінні організаційна психологія позиціонується як щось таке, що є проблемою психологів у щодо лише надання допомоги персоналу у вирішенні його проблем особистісно-психологічного та соціально-психологічного змісту. Вважаю, що такий варіант здатен лише долати проблеми, що постійно та стабільно виникають, а проблема залишається на базовому рівні. Хоча посібник містить низку практичних технологій лише з позиції практичної діяльності організаційних психологів – це лише здатне вирішити часткові задачі. За такого підходу проблема ефективної діяльності організацій не може бути вирішена, оскільки це буде проблема лише певного відділу (кадрового, роботи з персоналом чи HRM), а решта будуть дивуватись тій дивній та аморфній роботі й далі визнавати психологію нездатною вирішити хоча б щось.

Далі, аналізуючи посібник А.М. Занковського «Організаційна психологія» [2], було встановлено, що його основні ідеї лежать в площині можливостей набуття досить потужної влади. Він прийшов до висновку, що «першою і необхідною умовою створення організації є не стільки загальна мета, скільки якась сила, що здатна надати будь-якій індивідуальній меті статус загальної і зробити її суб'єкта носієм спільної мети. Такою силою виступає організаційна влада – процес, що забезпечує стійку пріоритетність спільної мети над індивідуальними цілями працівників і використовує для цього широкий набір засобів, включаючи насильство». Окрім цього, вважає доцільним застосовувати ситуаційний підхід, на основі чого підкреслює те, що організаційна влада є організаційним процесом (створює її), який закріплює верховенство певної мети і знімає протиріччя між спільною метою і цілями працівників. Якщо такий процес слабшає або відсутній – існування організації як єдиного, продуктивного співтовариства неминуче опиняється під питанням. Схоже, що тут можна прослідкувати вплив російської ментальності, до якої належить вказаний автор. Але, продовжуючи аналіз, доцільно зауважити на тому, що А.М. Занковський виділяє для досягнення організаційної влади необхідність врахування таких елементів (компонент, факторів) організаційної культури як лідерство, мотивація, процес й динаміку організаційного розвитку, групові норми, організаційну комунікацію, цінності організації в їх динаміко-процесуально-результативних особливостях, а також відбір й періодична переатестація персоналу на всіх рівнях діяльності та функціональності. Вказані явища окремо вже досліджувалися в межах діяльності військових. Й завдання організаційної психології може полягати в тому, щоб всі потенційно корисні результати експериментів психології діяльності в особливих умовах систематизувати й виробити загальну систему у вигляді моделі. Цілком можливо є те, що наявні елементи системи конфліктують й це спричиняє втрату ефективності. А, як вже бачимо, елементів системи, що утворюють організаційну (корпоративну) культуру є

досить багато. Й всі вони важливі. Або ж, можлива ситуація, зо якої базові елементи системи не є такими в свідомості менеджерів вищого й найвищого рівнів через домінування суб'єктивного фактору. Так, небагато менеджерів з військового середовища здатні розуміти вказані, у значній мірі абстрактні явища та поняття. Точніше, це не є допустимим прийнятним фактором для прийняття рішення та його аргументації. Дослідження здатне це показати з вирішенням завдань на рівні статистичної гіпотези.

Ще один представник російського наукового товариства Д.А. Аширов [1] спробував висловити у друкованому варіанті досить раціональні й потенційно корисні ідеї з яскраво вираженим біхевіористським підґрунтям щодо організаційної поведінки. Як він зазначає, організаційна поведінка є «адаптованою психологією», як додаток психології до вирішення проблем менеджменту. Розуміння людей і управління ними становить сутність організаційної поведінки. Організаційна поведінка визначається ним як окреме наукове явище, що займається вивченням і використанням людського фактору в організації та в менеджменті. Організаційна поведінка включає досить широке наступне коло питань: ефект групи і групову динаміку, ефект лідерства та пов'язані з цим ефектом стилі керівництва, проблеми трудової мотивації, конфлікти, їх причини та способи вирішення конфліктів, проблеми будови організації, проблеми адаптації, проблеми проектування робочого місця. Підсумовуючи викладення результатів аналізу опублікованого Д.А. Ашировим посібника можна казати про те, що виділене ним дійсно вказує саме на поведінкові аспекти соціально-психологічного фактору організації. Але, як й основна проблема біхевіоризму, поведінка лише прояв чогось багатоаспектного, що не вказує прямо на дійсну причину. Тому, компоненти поведінки в організації корисно досліджувати та враховувати для підвищення її ефективності, але з врахуванням того, що це лише «квітки», а «коріння» лежить в іншій площині розуміння психології організації. Й це

необхідно враховувати для забезпечення валідності експериментального дослідження.

Якраз, логічною у послідовності є наступна публікація, автором якої є знову ж росіянин, але з дуже українським прізвищем В.О. Співак [5]. Він каже про таке явище як «корпоративна культура». Цілком логічним є питання про те чи це співвідноситься й яким чином з «організаційною культурою». Так от, пошук джерел з їх наступним аналізом [3] привів до висновку про те, що корпорація є лише різновидом організації, що орієнтована суто на бізнес й має дещо специфічні цінності, але не завжди. Очевидно, що в силу формування організаційної психології ще зарано принципово розводити ці явища й таким чином абстрагуватись й ігнорувати досить суміжне поняття. Тому, продовжуємо далі й повертаємося до В.О. Співака. Так от, за вказаним автором, корпоративна культура – це дуже складне, багат шарове, динамічне явище, що включає і матеріальне, і духовне в поведінці організації по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і до власних співробітників. Це система матеріальних і духовних цінностей, проявів, що взаємодіють між собою, які притаманні даній корпорації, які відбивають її індивідуальність і сприйняття себе та інших у соціальному та речовому середовищах, виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті власного і навколишнього середовища. На відміну від А.М. Занковського розглядає не тільки ситуаційний підхід, а також антикризовий, що дуже нагадує феноменологічний, системний, антидевіантний й культурологічний, які є різновидами системного та соціально-психологічного, який розуміє як каузальну факторизацію ситуації з більш глибоким аналізом в межах особистості й чомусь не включає соціально-психологічні компоненти. У продовженні викладі інформації щодо корпоративної культури за В.О. Співаком основними є такі положення (він спробував виразити структуру в графічному варіанті з використанням піраміди А.Маслоу, що зображено на рис.2):

Питання психології

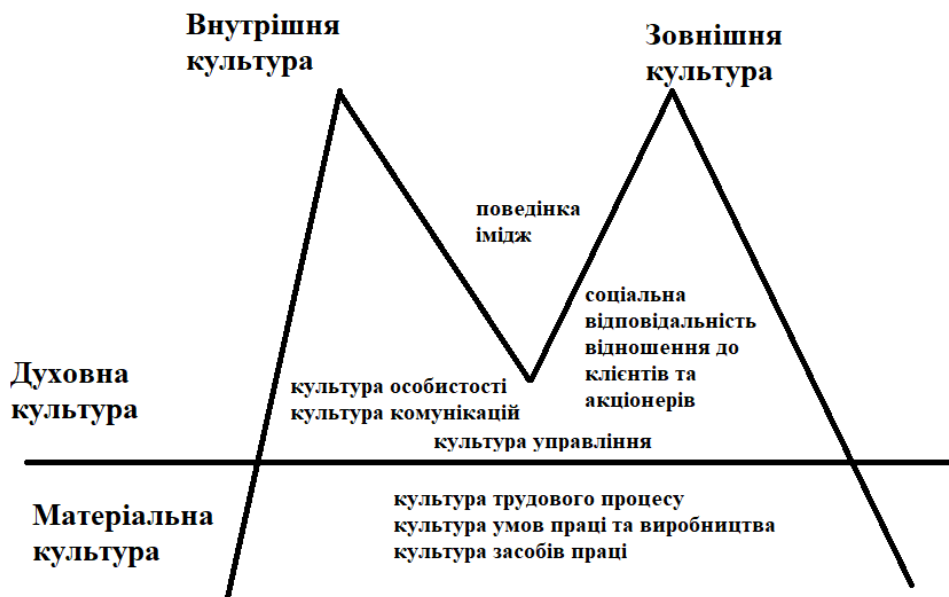


Рис 2. Структура та основні елементи корпоративної культури за В.О. Співаком

- критеріями дослідження є такі дихотомічні шкали як духовна-матеріальна та внутрішня-зовнішня;

- елементами корпоративної культури за духовним критерієм є поведінка, імідж та культура управління, що перебуває у внутрішній та зовнішній частинах; культури особистості та комунікацій у внутрішньому середовищі корпорації; соціальна відповідальність, ставлення до клієнтів, ставлення до акціонерів як вияви в зовнішньому критерії;

- за матеріальним виділено елементи відносяться як до внутрішньої, так й до зовнішньої частин й сформульовані таким чином: культура трудового процесу, культура умов праці та виробництва, культура засобів виробництва.

Виділені елементи є дуже об'ємними й можуть в цілому відображати сутність та основну структуру корпоративної, з великою ймовірністю й організаційної культури, що все ж має бути більш глибоко проаналізовано та, можливо, вдосконалено.

В.О. Співак намагається довести, що культура є властивістю людських спільнот, яка обов'язково виникає, трансформується й є одним з базових факторів існування цієї спільноти. Окрім цього, корпоративна культура у викладенні В.О. Співака може бути придатною до застосування у до силових відомств України, оскільки тут є багато спільного й, на перший погляд, необхідно лише дещо доопрацювати матеріальні елементи відповідно до специфіки основної мети діяльності. Так, вже є одна спроба з експериментального дослідження організаційної культури як

фактора службової взаємодії у військово-професійному середовищі, що проведене О.С. Колосовичем [4]. Ним було використано відкритий стандартний опитувальник «Діагностика корпоративної культури» (К. Камерон, Р. Куїнн), в основі якого лежить модель конкуруючих цінностей (В основі типології лежить уявлення про чотири домінуючих типах корпоративної культури, що вимальовується на підставі «рамкової конструкції конкуруючих цінностей»). Всі чотири типи культури служать фундаментом для оцінки типу організаційної культури [4; 7]. В результаті цього було доведено, що службова взаємодія має 4 основні фактори, з яких саме організаційна (корпоративна) культура є базовим фактором й саме він визначає функціонування інших трьох. Також, це дослідження показало, що організаційна культура за умов хаосу щодо управління цим явищем буде існувати навіть в межах військового підрозділу військової частини як щось унікальне та особливе. В цьому випадку ключові ролі належать формальним та неформальним лідерам підрозділу. Й дуже складно прогнозувати здатність підрозділу достатньо якісно виконувати основні та ситуативні завдання за його соціально-психологічним фактором. Це може бути доказом доцільності проведення досліджень в напрямку наявних та ефективних організаційних (корпоративних) культур у ЗС та інших військових утворень української держави. Так, вже можна казати з досить великою впевненістю про те, що організаційна (корпоративна) культура

здатна спричиняти значні зрушення в системі ефективності діяльності військових організацій. В разі її обліку та розумного управління нею – це має позитивну тенденцію. В разі продовження ставлення до організаційної культури в ігноруючому стилі – можливі наслідки набувають залежності від ситуації й можуть набувати ознак стихійного та погано контрольованого протікання (як це було в 2014 році).

Далі перейдемо до короткого огляду у супроводі з аналізом щодо публікацій практиків за результатами набуття ними досвіду використання організаційної культури як явища. Джерелом виступили опубліковані на сайті «HR-лига» [9] результати практичного досвіду визнаних у цій сфері практиків, що мають уявлення про сутність такої практики, є визнаними за досягненнями і спроможні опублікувати в доступній для сприйняття формі свої здобутки інтелектуального змісту. Узагальнення проведеного аналізу може бути викладене у наступних найбільш основних положеннях:

- корпоративна культура не створюється стихійно та самостійно як результат взаємодії персоналу, менеджерів, клієнтів та зовнішнього середовища. Формалізована частина корпоративної культури має відображатися в статутах, кодексах корпорації, які реально мають бути націлені на місію, стратегію, цілі та цінності, що мають позитивно сприйматися персоналом й бути доступними для розуміння на практичному рівні поведінки. Традиції є важливим елементом, але часто зневажається менеджерами, які треба проаналізувати та переформатувати з врахуванням всіх їх наслідків;

- типові помилки при побудові корпоративної культури в межах однієї організації: ігнорувати думку команди (якщо вона є), її розвиток, будувати чи планувати процеси без участі персоналу, відсутність гнучкості та достатньої рішучості при прийнятті рішення, відсутність балансу в дихотомії аврал-відпочинок (постійне вимагання надмірних зусиль для досягнення поставлених завдань або ж пропускання розхлябаності при будь-яких завданнях;

- корпоративних цінностей, які працюють можуть бути сформовані в будь-який спосіб. Але, основними вимогами (умовами) їх формування є досяжність,

зрозумілість, відносна простота, реальна необхідність, від 5 до 9 за кількістю (7 ± 2), виконання всіма членами колективу. Цінності пропонують розділяти за рівнями. Наприклад: основні цінності (регулюють всі процеси, такого роду «списки принципів» і конституції внутрішнього устрою є майже скрізь у відкритому доступі. Це як основні закони життя всередині - вони не можуть бути порушені заради іншої вигоди. Це має бути щось непорушне і принципово важливе), бажані цінності (в основі формування яких лежить перспектива, що в даний момент для роботи не надто актуальна, але це те, до чого прагнуть), «вхідний квиток» (типові соціальні та поведінкові характеристики, які шукають в кандидатах і нових співробітників) та другорядні цінності (унікальні цінності, які будуть найважливішими і відрізняють принципово від інших організацій);

- для кожної організаційної (корпоративної) культури важливі п'ять основних систем:

1. Прийом на роботу (поведінка, що очікується дозволяє внести ясність в процес прийому на роботу).

2. Стратегія і постановка цілей (це об'єднує людей навколо спільних цілей, одночасно даючи зрозуміти, яких результатів мають домогтися).

3. Оцінка (Як оцінюється поведінка співробітників? Наскільки часто проводиться атестація? Чи надається зворотний зв'язок постійно і чи змінюється її значення в залежності від того, хто її надав? Відсутність довіри або питання про те, які стандарти поведінки будуть використані, створюють атмосферу корпоративних інтриг і страху).

4. Розвиток (реальний стан щодо професійного розвитку, його оцінка, залученість у вирішення професійних завдань).

5. Винагорода (не лише матеріальні явища, а й те, які існують критерії кар'єрного підвищення);

- корпоративна культура дуже чутлива до змін, існує незалежно від того, займається хтось цим питанням навмисно чи ні. Якщо в організації не визначені правила поведінки, місія, цінності існують лише на словах, співробітники не розуміють сенс своєї роботи і діяльності організації, її культура буде слабкою, схильною до найменшого впливу з боку;

Питання психології

- ознаки сильної корпоративної культури виявляються в тому, що вона показує, як прийнято поводитися, створює атмосферу довіри, творення, творчості, надає можливість розкриття потенціалу, сильних сторін кожного, навіює впевненість в майбутнє, демонструє стабільність компанії в даний час;

- для оцінки сили корпоративної культури можуть бути застосовані наступні критерії: бачення (розуміння персоналом діяльності організації, напрямку розвитку), місія (як виконується основне завдання), стратегія, цінності, стандарти поведінки, традиції, стиль лідерства, культура управління, рівень та особливості залученості персоналу в діяльність організації, соціально-психологічний клімат, вирішення конфліктних ситуацій, імідж, корпоративний стиль;

- створення сильної корпоративної культури можливо лише за підтримки з боку керівництва організації та вищого менеджменту. Й це є щоденною працею кожного учасника команди. Тут немає чарівної таблетки або секретного алгоритму. Це мистецтво маленьких кроків. Завдяки сильній корпоративній культурі упорядковуються всі робочі чи службові процеси, створюється сприятливий психологічний клімат в колективі, що дозволяє залучати в команду кращих фахівців і підвищувати якість праці.

З вказаного можна зауважити те, що практики в галузі HRM виробили значну кількість як окремих технологій, так й системних змін та проваджень. Вони можуть бути для старту використані для запровадження в ЗС та інших військових формуваннях України з відповідним подальшим коригуванням під особливості діяльності та в залежності від практики апробації.

Висновки. Таким чином, проведене теоретичне дослідження, основні результати якого викладені в даній статті може бути узагальнене у вигляді наступних головних положень:

1. Питання організаційної (корпоративної) культури досліджуються вже понад пів століття й набуття популярності явища, а також заглиблення в дослідження його окремих елементів, розробка практичних технологій, визнання практиками як дієвого й корисного інструменту вказують на значну потребу в

продовженні досліджень та впровадженні їх результатів в практику функціонування всіх організацій. Питання не стоїть про необхідність організаційної психології. Основне питання – як розширити та поглибити валідні дослідження. Особливо необхідним впровадження організаційної (корпоративної) культури є для ЗС та іншим військових формувань України, оскільки цю складову української держави вже тривалий час намагаються реформувати з занадто малими успіхами. На даний час, питання дослідження та впровадження організаційної (корпоративної) культури в ЗС та інших військових формувань України майже відсутні, що доводить необхідність активізації з такої діяльності.

2. Можемо вважати, що організаційна (корпоративна) культура є сукупністю складних, багатошарових, динамічних явищ матеріального і духовного змісту організації (корпорації чи відомства) по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і власного персоналу, що утворює систему її основних цінностей, традицій, вірувань, стратегій, рішень, адаптації, вирішення конфліктів, підготовки та підтримання персоналу. Всі вказані елементи організаційної (корпоративної) культури взаємодіють між собою, притаманні певній організації (корпорації), відбивають її індивідуальність, сприйняття себе та інших у соціальному та матеріальному середовищах, виявляється в поведінці, взаємодії, сприйнятті власного і оточуючого середовища. Культура як явище є властивістю людських спільнот, яка обов'язково виникає, трансформується й є одним з базових факторів існування цієї спільноти, що реалізується в організаційній (корпоративній) формах.

3. Аналіз публікацій практиків у сфері HRM засвідчив те, що організаційна (корпоративна) культура не створюється стихійно та самостійно як результат взаємодії персоналу, менеджерів, клієнтів та зовнішнього середовища. Для кожної з них важливі п'ять основних систем: прийом на роботу, стратегія і постановка цілей, оцінка співробітників та організації в цілому, розвиток, винагорода. Ознаками сильної культури є те, що вона показує, як прийнято поводитися, створює атмосферу довіри, творення, творчості, надає можливість розкриття потенціалу, сильних сторін кожного, навіює впевненість в майбутнє, демонструє стабільність компанії в даний

Питання психології

час. Критеріями оцінки можуть бути бачення (розуміння персоналом діяльності організації), місія (як виконується основне завдання), стратегія, цінності, стандарти поведінки, традиції, стиль лідерства, культура управління, рівень та особливості залученості персоналу, соціально-психологічний клімат, вирішення конфліктних ситуацій, імідж, корпоративний стиль. А створення сильної культури можливо лише за підтримки з боку керівництва організації та вищого менеджменту. Окрім цього, практики в галузі HRM виробили значну кількість як окремих технологій, так й системних змін та проваджень. Вони можуть бути для старту використані для запровадження в ЗС та інших військових формуваннях України з відповідною апробацією.

4. У її дослідженні доцільно застосовувати системний підхід як такий, що найкраще підходить для дослідження системи. Критеріями вимірювання можуть бути духовно-матеріальні та внутрішньо-зовнішні шкали через дослідження основних показників поведінка, імідж та культура управління, культури особистості та комунікацій, соціальна відповідальність, ставлення до соціального середовища, культура службового процесу, культура умов та засобів служби.

Перспективою подальших наукових пошуків є методологічно-експериментальне обґрунтування дослідження наявної організаційної (корпоративної) культури в структурних організаціях ЗС та інших військових формуваннях України та реалізація відповідного експериментального дослідження в констатуючому варіанті.

Список використаних джерел

1. Аширов Д.А. Организационное поведение: учеб. – М. : ТК Велби, Проспект, 2006. – 360 с.
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». – 2-е изд. – М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.
3. Клименко А.А. Организационная и корпоративная культура: концептуальные различия // Молодой ученый. Ежемесячный научный журнал. № 11 (22) / 2010. Том II. Чита: ООО «Издательство Молодой ученый». – С. 173 – 179.
4. Колосович О.С. Психологічні особливості службової взаємодії офіцера з неформальними лідерами військового підрозділу / Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук. Спеціальність: 19.00.09 – психологія діяльності в особливих умовах. – НУЦЗУ. – Харків, 2015. – 231 с.
5. Спивак В. А. Корпоративная культура [Текст] / В. А. Спивак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
6. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. Л.М. Карамушки. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
7. Управление человеческие решения. Учебник. Под ред. Меркурьевой Ю.В. М.: Проспект. – 2017. – 384 с.
8. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
9. HR-лига. Сообщество кадровиков и специалистов по управлению персоналом. URL: <https://hrliga.com/>

References

1. Ashyrov D.A. Orhanyzatsyonnoe povedeniye: ucheb. [Organizational behavior: textbook.] – M. : TK Velby, Prospekt, 2006. – 360 s. (in Russian).
2. Zankovskiy A.N. Orhanyzatsyonnaia psikhohohyia: Uchebnoe posobyie dlia vuzov po spetsyalnosty «Orhanyzatsyonnaia psikhohohyia». [Organizational Psychology: Textbook for universities in the specialty "Organizational Psychology"]– 2-e yzd. – M.: Flynta: MPSY, 2002. – 648 s. (in Russian).
3. Klymenko A.A. Orhanyzatsyonnaia y korporatyvnaia kultura: kontseptualnye razlychyia [Organizational and corporate culture: conceptual differences]// Molodoi uchenyi. Ezhemesiachnyi nauchnyi zhurnal. № 11 (22) / 2010. Tom II. Chyta: ООО «Yzdatelstvo Molodoi uchenyi». – S. 173 – 179. (in Russian).
4. Kolosovych O.S. Psykholohichni osoblyvosti sluzhbovoi vziaemodii ofitsera z neformalnymi lideramy viiskovoho pidrozdilu [Psychological peculiarities of the service relationship between the officer and the informal leaders of the vysokogo pidrozdilu] / Dysertatsiia na zdobuttia naukovooho stupenia kandydata psikhohohichnykh nauk. Spetsialnist: 19.00.09 – psikhohohiia diialnosti v osoblyvykh umovakh. – NUTsZU. – Kharkiv, 2015. – 231 s. (in Ukrainian).
5. Spivak V. A. Korporatyvnaia kultura [Tekst] [Corporate culture] / V. A. Spivak. – SPb.: Pyter, 2001. – 352 s. (in Russian).
6. Tekhnolohii roboty orhanizatsiinykh psikhohohiv: Navch. posib. dlia studentiv vyshch. navch. zakl. ta slukhachiv in-tiv pisladyplom. osvity [Robot technologies for organizing psychologists: Navch. posib. for students of vish. navch. prl. that listener in-tiv pisladydom of education] / Za nauk. red. L.M. Karamushky. – K.: Firma «INKOS», 2005. – 366 s. (in Ukrainian).

7. Upravlencheskiye resheniya. Uchebnyk. Pod red. Merkurevoi Yu.V. [Management decisions. Textbook.] M.: Prospekt. – 2017. – 384 s. (in Russian).
8. Shein Э. X. Orhanyzatsyonnaia kultura y lyderstvo [Organizational culture and leadership] / Per. s anhl. pod red. V. A. Spyvaka. – SPb: Pyter, 2002. — 336 s. ([in Russian]).
9. HR-lyha. Soobshchestvo kadrovykov y spetsyalystov po upravleniyu personalom. URL: <https://hrliga.com/>

Резюме

Куцый А. А. кандидат психологических наук, доцент
Львовский государственный университет внутренних дел

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ (КОРПОРАТИВНАЯ) КУЛЬТУРА В ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СРЕДЕ: ОЦЕНКА ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ ИССЛЕДОВАНИЙ И ВНЕДРЕНИЯ

В статье изложены результаты теоретического анализа научных и практических публикаций по вопросу сущности, особенностей и перспектив целенаправленного внедрения системы управления организационной (корпоративной) культурой в Вооруженных силах и других воинских формированиях Украины. Установлено, что такой подход может оказаться достаточно эффективным в системе реформирования силовых ведомств по многим обстоятельствам. Делается вывод о перспективе внедрения взвешенного и целенаправленного управления организационной (корпоративной) культурой ВС и других военных формирований Украины, что способно существенно способствовать качеству и скорости реформирования указанных ведомств и их организаций по современным требованиям и стандартам.

Ключевые слова: организационная (корпоративная) культура; сущность и составляющие; перспективы внедрения.

Summary

Kutsyi O. A. candidate of psychological sciences, assistant
of professor Lviv State University of Internal Affairs

ORGANIZATIONAL (CORPORATE) CULTURE IN THE MILITARY AND PROFESSIONAL ENVIRONMENT: EVALUATION OF THEORY AND PRACTICE, RESEARCH PROSPECTS AND TRUE

The article presents the results of theoretical analysis of scientific and practical publications on the essence, features and prospects of purposeful implementation of the management system of organizational (corporate) culture in the Army and other military formations of Ukraine. Issues of organizational (corporate) culture have been studied for over half a century and the popularity of the phenomenon, as well as deepening in the study of its individual elements, development of practical technologies, recognition of practices as an effective and useful tool indicate a significant need to continue research and implement their results. all organizations. The introduction of organizational (corporate) culture is especially necessary for the Army and other military formations of Ukraine, as this component of the Ukrainian state has long been tried to reform with too little success.

We believe that organizational (corporate) culture is a set of complex, multilayered, dynamic phenomena of material and spiritual content of the organization (corporation or department) in relation to the subjects of the external environment and its own staff, forming a system of its core values, traditions, beliefs, strategies, solutions, adaptation, conflict resolution, staff training and support. All these elements of organizational (corporate) culture interact with each other, inherent in a particular organization (corporation), reflect its individuality, perception of themselves and others in social and material environments, manifested in behavior, interaction, perception of their own and the environment.

Culture as a phenomenon is a property of human communities, which necessarily arises, transforms and is one of the basic factors of existence of this community, which is realized in organizational (corporate) forms. Analysis of publications of HRM practitioners showed that organizational (corporate) culture is not created spontaneously and independently as a result of interaction between staff, managers, customers and the environment. Five basic systems are important for each of them: hiring, strategy and goal setting, evaluation of employees and the organization as a whole, development, remuneration. Signs of a strong culture are that it shows how to behave, creates an atmosphere of trust, creation, creativity, provides an opportunity to unleash the potential, strengths of each, inspires confidence in the future, demonstrates the stability of the company now. Creating a strong culture is possible only with the support of the organization's leadership and senior management. In addition, HRM practices have developed a significant number of individual technologies for managing organizational culture. They can be used for launch in the Army and other military formations of Ukraine.

In the study of organizational culture, it is advisable to use a systems approach as the one that is best suited for the study of the system. The measurement criteria can be spiritual-material and internal-external scales through the study of the main indicators of behavior, image and culture of management, culture of personality and communication.

Key words: organizational (corporate) culture; essence and components; prospects of introduction in the Armed Forces and other military formations of Ukraine