

О.В. ФАТХУТДІНОВА (доктор філософських наук, доцент, декан юридичного факультету, заслужений юрист України)
Київський університет туризму, економіки і права, Київ

ПРАВОВА ОСВІТА ЯК ЧИННИК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ УКРАЇНЦІВ

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

Ключові слова: *правова освіта, культура, організаційна культура, особистість, свідомість, організаційна свідомість, духовні цінності, правова свідомість, державний службовець, правова культура.*

Можна відзначити, що кожную 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 для досягнення певної мети через діяльність своїх членів. Для проведення дослідження ролі правової освіти при формуванні організаційної культури України, 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 [1, с. 31]:

1) Система оцінок і уявлень, що поділяють члени організації, яка дозволяє отримати уявлення про ситуацію;

2) Набір цінностей, зразків поведінки, визначних символів, установок й прийнятих способів досягнення мети, що поділяють члени організації, які відрізняють дану організацію від інших;

3) Філософія, ідеологія, цінності норми, які поділяють члени організації та які пов'язують організацію у єдине ціле.

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 [3, с. 62]: 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 всезагальності: визначає спосіб соціально-економічної діяльності організації; характеризується відносною стабільністю, не піддається значній динаміці та змінам; може бути пізнана, але через свою багатогранність її неможливо досягнути за допомогою тільки одного підходу, а в залежності від використаного методу може розкриватись по-різному. 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 даному підрозділі при проведенні аналізу феномену організаційної культури та його зв'язку із правовою освітою, ми плануємо використати результати інших розділів нашого дослідження, зокрема акцентувавши увагу на понятті організаційної свідомості як результату впливу правової освіти. Ми висуваємо тезу, що ефективна організаційна культура може існувати як мета-об'єднання організаційних свідомостей

Фатхутдінова О.В., 2013

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 задекларованими 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, с. 48]». Я.Слабко також стверджує про необхідність розгляду процесів функціонування організаційної культури як трирівневої системи. Він пише: «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 [6, с. 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, с. 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 дану організаційну культуру [1, с. 48]. В даному дослідженні нами проводиться аналіз практики використання правової освіти при формуванні організаційної культури. 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 [2, с. 83-85]:

1. 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;

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

3. Цінності пересічних співробітників значно відрізняються від цінностей їхніх керівників;

4. Присутні цінності, які сформувались у радянські часи, проте лише деякі з них можна використати в якості фундаменту при створенні організаційної культури, яка відповідає сьогодишнім реаліям;

5. Норми, які визначають поведінку співробітників, відрізняються значною формалізованістю, що властиве усім державним органам, але поряд із цим, мають місце норми поведінки, які є не врегульованими нормативними приписами;

6. Домінують ієрархічні відносини не тільки всередині органів внутрішніх справ, але й при взаємодії з населенням. Підґрунтя цього полягає у одноособовому керівництві, тобто при обговоренні важливих рішень

здіяний груповий потенціал, але остаточне рішення виносить керівник;

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

8. Відсутні нормальні умови праці, відсутнє повне взаєморозуміння між співробітниками та керівництвом;

9. Більшим авторитетом, аніж керівники, володіють найбільш досвідчені колеги, має місце інститут неформального лідерства;

10. 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;

11. Кількісні показники переважають над якісними, хоча співробітники усвідомлюють необхідність вибору критеріїв роботи, які задовольняють суспільство.

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 нагороджень, 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.

До контексту нашого дослідження правомірно може бути включений

аналіз організаційної культури державних службовців, адже їх професійна діяльність висуває високі вимоги щодо рівня правової свідомості через те, що на них покладено наступні обов'язки: дотримуватися Конституції України та інших нормативно-правових актів України; забезпечувати ефективну роботу й виконання завдань державних органів відповідно до їх компетенції; не допускати порушень прав і свобод людини й громадянина; зберігати державну таємницю тощо. Успіх здійснення обов'язків визначається знанням правових наук, менеджменту, психології, логіки тощо.

Разом із тим, слід відмітити, що організаційна культура державних службовців досі знаходиться на вкрай низькому рівні. Про це свідчать статистичні дані які наводить Л.Пашко: «...соціологічні дослідження оцінки елементів професійної культури державних службовців свідчать про те, що вони поки що недостатньо володіють гнучкими організаційними технологіями самоменеджменту, які вимагають творчого, неформального ставлення до діяльності. Так, 61% державних службовців вважають, що у них не досить добре розвинуті ініціативність, прагнення до нового, новаторський підхід до справи [5]».

Погоджуємось з думкою М.Сокуренько, що «...ефективна система державної служби відрізняється орієнтацією на високу культуру, моральність, організованість, ініціативу державних службовців. Саме організаційна культура допомагає працівникам реагувати на неминучу невизначеність у роботі. Цінності, ціннісні орієнтації, норми, традиції державної служби у своїй єдності складають сутність організаційної культури державної служби як системи [7]».

В дослідженні Л.Пашко ми також знаходимо вимоги до державного службовця, які висуває до нього організаційна культура. Професіоналом сфери державного управління вважається людина, яка [5]: міцно пов'язана домінуючими суспільними нормами; володіє притаманними їй власними індивідуальними рисами; входить у певні зовнішні, відносно професійного середовища, соціальні групи; володіє конкретними професійними навичкам.

На нашу думку, саме правова освіта закладає потужний фундамент у ціннісну та компетентнісну підготовку державних службовців. Ця теза корелює із наступним визначенням О.Ковальської: «Правова освіта є складовою частиною системи освіти і має на меті формування високого рівня правової культури та правосвідомості особи, її ціннісних орієнтирів та активної позиції як члена громадянського суспільства [4, с. 163]». Коли мова йде про ціннісний вимір організаційної культури, ми вимушені визнавати пріоритет правової освіти у їх формуванні.

Як відомо, ціннісний аспект є цементуючою силою будь-якої організаційної культури, проте у випадку із організаційною культурою органів державної служби він набуває підвищеної актуальності. Цю думку підтримує Л.Пашко, який зазначає, що: «Систему державної служби як соціальної організації визначає професійна діяльність державних службовців щодо виконання повноважень державних органів. Ця діяльність має вагомий культурний аспект, оскільки йдеться про культуру державних

службовців. Вона являє собою сукупність способів, засобів, прийомів, операцій цілеспрямованого забезпечення повноважень державних органів, що ґрунтуються на професійних знаннях, уміннях та навичках... Спільні цінності великою мірою визначають бачення службовцями навколишнього світу та їхню реакцію на нього. Крім того, вони суттєво впливають не лише на поведінку співробітників, а й на стиль діяльності організації як мікросистеми [5]».

Заслугує врахування думка М.Сокуренка, що система елементів організаційної культури державної служби складається з трьох підсистем, зокрема [7]:

1. Особистісна система знань, цінностей, норм і зразків, які регулюють поведінку та діяльність державного службовця (моральна, естетична, політична, гуманітарна культура держслужбовця як духовний потенціал, ступінь розвиненості індивідуальних здібностей, зв'язку із культурною спадщиною).

2. Локальна система знань, цінностей, норм і зразків, що виникають під час проходження служби (субкультура, виникає у визначеному оточенні, проходить життєвий цикл від зародження до занепаду).

3. Соціальна система знань, цінностей, норм і зразків (формально прийняті, функціонально корисні, закріплені в суспільній практиці, досвід поколінь, результат діяльності всіх соціальних груп, творців та користувачів).

Дослідник В.Астапов, стверджує, що цілісність є однією з базових характеристик організаційної культури. По цьому приводу він пише: «Цілісність, як продукт організаційної культури, змістовно прояснюється через семантичну, емпіричну, логічну, операціональну та нормативну інтерсуб'єктивність. Це означає, що можна виділяти різні типи інтерсуб'єктивностей, що являють собою внутрішню змістовну єдність та відрізняються в цьому сенсі один від одної. Мова йде про соціально-культурні відмінності типів цілісностей, що відтворюються відповідними соціокультурними системами [1, с. 24]».

В дисертаційному дослідженні «Організаційна культура як об'єкт філософського дослідження» В.Астапов наводить наступні характеристики соціокультурних систем [1, с. 24]:

- 1) сукупність змісту, цінностей і норм;
- 2) сукупність значних дій, через які реалізується її ідеологія;
- 3) сукупність механізмів, що перетворюють ідеологічну культуру в матеріальну шляхом соціалізації.

Відмітимо навіть більше, результат дій, позитивний зміст яких забезпечено цілісністю даної організації, сам процес діяльності, в якій актуалізована її єдність, є безумовними цінностями для організації, які також закріплюються в її традиціях, цементуються у ритуалах, еталонах поведінки, настроях, символіці тощо.

З свого боку, хотілося б загострити увагу на процесах взаємин

індивіду та організації, на ціннісному вимірі цієї взаємодії. На понятійному рівні ця взаємодія оформлена за допомогою концепту «культурної парадигми» організації, яка є сукупністю базових уявлень про організацію, які утворюють цілісний образ організації. Досліджуючи це питання В.Астапов пише: «Цілісний образ організації, її цінностей, які розділяє та засвоює індивід, допомагає йому подолати свою одномірність, в якості соціальної істоти, створити своєрідну соціальну нішу, де на макрорівні організації долається його роз'єднаність із іншими індивідами, і сформувати зручний для себе тип цілісності... Саме через цілісність соціальної групи індивід облаштовує свої внутрішні та зовнішні зв'язки із соціумом в цілому. «Культурна парадигма», в силу своєї загальної значущості (в рамках певних організацій), допомагає уникнути цілісностної та іншої невизначеності та обумовлює відношення людини до навколишнього світу, уявлення про природу, людину, сенс її діяльності [1, с. 44]».

Зупинимось детальніше на взаєминах, а скоріше на взаємовпливі кожного з елементів системи «людина – організація», адже організація як соціальна група не тільки допомагає людині вдосконалювати свої професійні якості: вона змінює її поведінку, що робить людину, частіше за все, суттєво відмінною від тої, якою вона була, коли знаходилась поза групою. В.Астапов виділяє п'ять проявів, через які себе актуалізують вищезгадані зміни: «По-перше, під громадським впливом відбуваються зміни таких характеристик, як сприйняття, мотивація, сфера уваги, система оцінок й таке інше. Людина розширює свою сферу уваги за рахунок посилення уваги до інтересів інших членів групи. Її життя в колективі залежить від дій колег, і це суттєво змінює її уявлення про себе, своє місце в оточенні та на оточуючих. По-друге, в групі людина отримує відповідну відносну «вагу» або статус. Група не тільки розподіляє завдання і ролі, але й визначає відносну позицію кожного. Члени групи можуть виконувати абсолютно однакову роботу, але при цьому мати різну «вагу» в групі... По-третє, група допомагає індивіду отримати нове бачення свого «Я». Людина починає ідентифікувати себе з групою, і це призводить до суттєвих змін в її світосприйнятті, в розумінні свого місця в світі і свого призначення. Відповідно, це призводить до зміни поведінки. По-четверте, знаходячись в групі, приймаючи участь в обговореннях та виробленні рішень, людина може видати такі пропозиції та ідеї, які ніколи б не видала, якщо б обмірковувала проблему на самоті... По-п'яте, зазначено, що в групі людина набагато більше схильна до ризику, ніж в ситуації, коли вона діє самотужки [1, с. 70]».

Для проведення нашого подальшого дослідження за необхідне вважаємо здійснити аналіз перспектив змін організаційної культури в сучасних умовах інформаційно-глобалізованого суспільства. Адже, якщо зовсім нещодавно будь-які нові соціальні утворення гармонійно вписувались в систему культури, поступово адаптуючись до неї, то сьогодні ми вимушені скоріше спостерігати процес трансформації культури в умовах глобального інформаційного простору (телебачення, мобільний зв'язок, Інтернет тощо).

Закономірністю за цих умов є те, що сьогодні більшість організацій та підприємств переживають процеси формування нових правил, процедур, стандартів поведінки, тобто всього того, що відноситься до організаційної культури, віддаючи перевагу тенденції децентралізації, спрощення організаційно-управлінських структур, зміни розмірів та масштабів підприємств на основі комп'ютерних та телекомунікаційних технологій.

Складність сучасних стосунків в організації полягає в тому, що, поряд із колективністю, починає дуже швидко розвиватися індивідуальність, а світоглядна відмова від колективної цілісності призводить до того, що організаційна культура починає сповнюватись проявами егоцентризму. В такому випадку відбувається деформація основних принципів організаційної культури. Особисті інтереси індивіду стають більш значущими, ніж інтереси оточуючих та організації, ініціюючи боротьбу за владу та пригнічення інтересів інших для переходу на більш високий рівень організаційної влади. Досягнутою метою чи успіхом в егоцентричній системі організації є глибина, на яку індивід здатний проникнути у надра соціального благополуччя. При цьому, рух вглиб можливий тільки шляхом послідовного переходу від одного прошарку соціального благополуччя до іншого, що має меншу поверхню через вищий ранг. Але, оскільки обсяг прошарку обмежений, то проникнення до нього нового індивіду можливе лише за умови витіснення інших, що вже знаходяться у цьому прошарку.

Неоднозначності в цій ситуації додає той факт, що кожна особистість, маючи внутрішній зміст, є своїм центром. Але також вірно, що особистість не має самостійного буття, свій центр знаходить поза собою, в цілому. Мова йде про організацію як організм, усі частини якого пов'язані одна з одною живими стосункам і від жодної з них неможна відмовитись. На нашу думку, ідеальна модель організаційної культури повинна забезпечувати оптимальну зустріч колективних та індивідуальних інтересів, шукати їх єдність: члени організації знають своє місце в його системі, те, чого від них очікують, і те, як найліпшим чином вони можуть виправдати ці очікування організації. В свою чергу, кожен знає, що може очікувати від підприємства, якщо буде плідно виконувати свою місію.

Дослідження проблематики організаційної культури із необхідністю виводить нас на необхідність звернення до категорії «ефективність», яка є одним із базових понять праксеології та теорії організаційної свідомості. Відмітимо, що «ефективність працівника» в сучасних управлінських науках – поняття, що використовується, в основному, емпірично. Кожен дослідник, практик наповнює його власним змістом. Для даного дослідження необхідно визначитись із поняттям ефективності працівника, що дасть можливість порівнювати організаційні умови діяльності і поведінку працівника в даних умовах. Евристичним, на нашу думку, є підхід щодо визначення ефективності в системі «можливий (ідеальний) – реальний», коли під ефективністю ми розуміємо ступінь відповідності реально отриманого результату і сформованої ідеальної моделі цього результату.

Визначення змісту поняття «ефективний працівник» ускладнене тим

фактом, його здебільшого ототожнюють із поняттям «профпридатність», «успішність трудової діяльності» тощо, які віддзеркалюють сутність цього поняття, проте не можуть бути зведені до ефективності як такої. Ми пропонуємо розглядати поняття «ефективний працівник» наступним чином: це працівник, поведінка якого відповідає унікальній системі цінностей підприємства. Тобто, ефективність працівника є взаємною відповідністю конкретної людини конкретним вимогам організації.

Проекція ідей організаційної культури на підприємницьку діяльність дозволяє визначити низку задач, які вирішуються завдяки ній тим чи іншим чином прагнучи реалізації ідеалу цілісності даної організації. З цього приводу В.Астапов зазначає: «У функціональному відношенні організаційна культура допомагає вирішувати певні задачі: по-перше, координації, здійснення за допомогою встановлених процедур і правил поведінки; по-друге, мотивації, що реалізується шляхом роз'яснення співробітникам сенсу виконуваної роботи; по-третє, профілювання, що дозволяє отримати характерні відмінності від інших підприємств; по-четверте, залучення кадрів шляхом пропагування претендентам на робочі вакансії переваг свого підприємства [1, с. 41]».

Не викликає сумніву, що у організації є певні функції, які є визначними факторами при створенні структур управління, а також цілей, до досягнення яких прагнуть її члени, а отже будь-яка організація має організаційну структуру – впорядковану сукупність її взаємопов'язаних елементів. Зі свого боку, структура організації визначає ступінь домінування або рівноваги процесів, що відбуваються в організації, встановлює механізми регулювання і демонструє моделі взаємодії, виходячи із задач організації. 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 залучення у справи 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.

Список використаної літератури

1. Астапов В.В. Организационная культура как объект философского исследования: дисс. кандидата философских наук: 09.00.11 / Виталий Валерьевич Астапов. – Красноярск, 2000. – 149 с.
2. Галунский И.И. Организационная культура в деятельности органов внутренних дел: дисс. . канд. юрид. наук: 12.00.11 / Галунский Игорь Иванович. – М., 2003. – 249 с.
3. Григошина Л.Ю. Социальный контекст трансформации организационной культуры в современном глобализирующемся обществе : дисс. . канд. филос. наук: 09.00.11 / Григошина Лариса Юрьевна . – Краснодар, 2010. – 162 с.
4. Ковальська О.П. Правова освіта як важлива складова навчально-виховного процесу в загальноосвітньому навчальному закладі: управлінський аспект / О.П. Ковальська // Педагогічний дискурс: зб. наук. праць / гол. ред. І.М.Шоробура. – Хмельницький : ХГПА, 2011. – Вип. 9. – С.161-166.
5. Пашко Л.А. Організаційна культура: сучасне розуміння та підходи / Л.А. Пашко // Наукові розвідки з державного та муніципального управління: Зб. наук. праць. – Вип.2. – 2011. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nrzd/2011_2/16.pdf
6. Слабко Я.Я. Соціологічні аспекти моделювання організаційної культури персоналу сучасного промислового підприємства / Я.Я. Слабко // Грані: Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах. – Вип.1(75).– Дніпропетровськ: Дніпроп. нац. ун-т ім. О. Гончара, 2011. – С. 122-126.
7. Сокурєнко М.В. Теоретико-методологічні засади дослідження організаційної культури державної служби / М.В. Сокурєнко // Публічне адміністрування: теорія та практика.Електронне наукове фахове видання. – Вип.1 (5). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2011_1/11smvkds.pdf

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Astapov V. The Organizational culture as an object of philosophical research: dis. candidate of philosophical sciences: 09.00.11 / Vitaly Astapov. – Krasnoyarsk, 2000. – 149 p.
2. Galunskiy I. The Organizational culture in activity of organs of internal affairs: candidate of legal sciences: 12.00.11 / Galunskiy Igor – M., 2003. – 249 p.
3. Grigoshina L. The Social context of transformation of organizational culture in modern society of globalization: dis. of philosophical sciences: 09.00.11 / Grigoshina Larisa – Krasnodar, 2010. – 162 p.
4. Kovalska O. Legal education as an important constituent of educational-educate process in general educational establishment: administrative aspect / O. Kovalska // Pedagogical diskurs: collection sciences. – Khmelnytsky: KHGPA, 2011. – Issue 9. – P. 161-166.
5. Pashko L. The Organizational culture: modern understanding and approaches / L. Pashko // Scientific secret services from state and municipal administration: Collection sciences – Issue 2. – 2011. – [Electronic resource]. – http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_gum/nrzd/2011_2/16.pdf
6. Slabko Y. The Sociological aspects of design of organizational culture of personnel of modern industrial enterprise / Y. Slabko // Verges: Scientific and public-political almanac. – Issue. 1(75). – Dnipropetrovs'k: Dniprop. nac. un-t the name of O. of Gonchara, 2011. – P. 122-126.
7. Sokurenko M. Theoretic-methodological principles of research of organizational culture of government service / M. Sokurenko // Public administration: theory and practice. Electronic scientific professional edition. – Issue 1 (5). – [Electronic resource]. – http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Patp/2011_1/11smvkds.pdf

Правова освіта як чинник організаційної культури українців

Е.В. ФАТХУТДИНОВА

Киевский университет туризма, экономики и права, Киев

**ПРАВОВОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК ФАКТОР ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
КУЛЬТУРЫ УКРАИНЦЕВ**

Для проведения исследования роли правового образования при формировании организационной культуры Украины, необходимо внести терминологическую определенность относительно того, что современная наука понимает под термином «организационная культура». Организационную культуру следует понимать как одну из субкультур, в которой находят свое специфическое отображение основные элементы культуры общества: представления, символы, ценности, идеалы, образцы поведения и т.п. Это дает основания утверждать, что организационная культура пребывает в прямой зависимости от фундаментальных идей, ценностей, символов и образцов поведения всего общества, а на их основе интегрируются индивиды и группы, благодаря им осуществляется ценностный и нормативный контроль за их поведением. Организационная культура, по нашему мнению, активно способствует структуризации мотиваций, достижению их совместимости, и, соответственно, координации решений и деятельности членов организации. Синтез стимулирующих механизмов, структуризации мотивов, внутренней структуры обеспечивает единство всякой организации. Мы можем обобщить этот принцип взаимосвязи, если скажем, что организация формирует систему ценностей.

Ключевые слова: правовое образование, культура, организационная культура, личность, сознание, организационное сознание, духовные ценности, правовое сознание, государственный служащий, правовая культура

O. FATKHUTDINOVA'S

Kyiv university of tourism, economics and law, Kyiv

**LEGAL EDUCATION'S IMPACT ON FORMATION OF UKRAINIANS'
ORGANIZATIONAL CULTURE**

In order to explore the role of legal education in formation of Ukraine's organizational culture, the terminological clarity should first be achieved regarding how modern science interprets "organizational culture" term. Organizational culture may be understood as one of the subcultures that specifically reflects such major elements of society's culture as notions, symbols, values, ideals, behavior patterns etc. The abovementioned underpins the assumption that organizational culture directly derives from the fundamental ideas, values, symbols, whole society's behavioral patterns, which provide the basis for integration of individuals as well as serve the purposes of control over their behavior from the points of view of values and norms. In our opinion, organizational culture promotes structuring of motivations, achieving their congruence and respectively coordination of organization's members decisions and actions. Synthesis of stimulation mechanisms, structuring of motivation, internal structure ensure unity of any organization. That interrelation principle may be summarized by stating that the organization shapes the individual's system of values.

Key words: legal education, culture, organizational culture, individual, consciousness, organizational consciousness, spiritual values, legal consciousness, public servant, legal culture.

*Стаття надійшла до редколегії 01.06.13**Прийнята до друку 05.06.13***Рецензент: д.ф.н., проф. Воронкова В.Г.**