

МВС України
Харківський національний університет
внутрішніх справ

ОСОБИСТІТЬ, СУСПІЛЬСТВО, ЗАКОН

Тези доповідей учасників
міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої пам'яті професора С. П. Бочарової

(15 квітня 2021 р., м. Харків, Україна)

Харків 2021

УДК 316.3:159.9
О-72

Особистість, суспільство, закон : тези доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. пам'яті проф. С. П. Бочарової (15 квіт. 2021 р., м. Харків, Україна) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків. – Харків, 2021. – 236 с.

У матеріалах конференції окреслено найбільш актуальні проблеми взаємодії психологічної науки та різних галузей права; представлено широкий спектр наукових розробок вітчизняних та зарубіжних дослідників з питань упровадження психологічних знань в юридичну сферу. Роботи провідних науковців з Азербайджану, Литви, Сербії, Словаччини, Польщі, України, Швеції розв'язують сучасні проблеми юридичної, соціальної, педагогічної, вікової психології, права, кримінології, соціології тощо.

УДК 316.3:159.9

Матеріали викладено в авторській редакції з незначними коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів, цитат, цифр і прізвищ несуть автори та їх наукові керівники.

СЕКЦІЯ 3. ЗАКОН

БАНДУРКА С.О.	
ПСИХОЛОГІЯ В АДВОКАТСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	190
БОРТНИК С.М.	
ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКОГО В УКРАЇНІ: ЗМІСТ ТА ЗАВДАННЯ.....	192
ГОРЯНОВ А.В., ЄВДОКІМОВА О.О.	
ПРОБЛЕМНІ ЗОНИ У ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН.....	196
КУБАРЕВ И.В., БАРГАН С.С.	
АНАЛИЗ СЛЕДСТВЕННОЙ СИТУАЦИИ: ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	199
КУЦІЙ О.А.	
УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ В ІНТЕРЕСАХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕФОРМ МВС УКРАЇНИ.....	202
МОГЛЕВСЬКИЙ Л.В.	
ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦІЇ ПРЕВЕНЦІЇ.....	205
СОКУРЕНКО В.В.	
РОЛЬ ПОЛІЦІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ГРОМАДСЬКОГО ПРАВОПОРЯДКУ.....	207
ФІЛОНЕНКО В.М.	
ОСОБЛИВОСТІ ВИКОНАННЯ СЛУЖБОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ ПРАЦІВНИКАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ ПО ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ В УМОВАХ КАРАНТИННИХ ОБМЕЖЕНЬ	210
ШВЕЦЬ Д.В., БОЙЧУК С.С.	
ПСИХОЛОГІЧНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ «КОРД»: ПРИНЦИПИ, СУТНІСТЬ ТА ЗМІСТ	212
ШЕВЧЕНКО В.В.	
ДО ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ НГУ НА ЕТАПІ ФАХОВОЇ ПІДГОТОВКИ	217
ШИЛІНА А.А., ГОНЧАРОВА Я.І.	
ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ У НЕСПЕЦИФІЧНИХ УМОВАХ НЕСЕННЯ СЛУЖБИ	219

6. Шаталов А. С. Криминалистические алгоритмы и программы. Теория. Проблемы. Прикладные аспекты. Москва: Лига Разум, 2000. 252 с.

The work describes an attempt to determine the psychological aspects of the analysis of the investigative situation, which is the background for the further development of theoretical provisions and practical recommendations for the effective disclosure and investigation of crimes.

Key words: *investigative situation, analysis, pre-trial investigation.*

УДК.159.99.

Олександр Анатолійович КУЦІЙ,

кандидат психологічних наук, доцент, Львівський державний
університет внутрішніх справ
ORCID: 0000-0003-3886-3787

УПРАВЛІННЯ КОРПОРАТИВНОЮ КУЛЬТУРОЮ В ІНТЕРЕСАХ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕФОРМ МВС УКРАЇНИ

Викладено погляд на перспективу впровадження управління корпоративною культурою в МВС України, оскільки це може сприяти ефективним в системі реформування силових відомств за багатьох обставин. Допускається те, що корпоративна культура є одним з ключових та базових факторів функціонування професійних організаційних систем. Робиться висновок про доцільність запровадження виваженого та цілеспрямованого управління корпоративною культурою МВС України, що здатне сприяти якості та швидкості реформування за сучасними вимогами й стандартами.

Ключові слова: *корпоративна культура, сутність та складові, перспективи запровадження в МВС України.*

В Україні вже тривалий час намагаються досліджувати, оперувати та вдосконалювати таке поняття як «корпоративна культура». Однак, воно майже зовсім ігнорується в державному секторі. Напевно, тому й існують скарги на несприятливі умови для якісного реформування через наявність «певної системи». Склалась та продовжує існувати ситуація, за якої сукупність видатних професійних особистостей в певних соціально-психологічних умовах неспроможні реалізувати свій потенціал щодо ефективної реформи. Окремі негативні явища дуже глибоко вкорінилися у професійно-психологічному середовищі й регулярно провалюють поодинокі спроби змінити систему. Корпоративна культура як фактор ефективної реформи в наших силових структурах занадто сильно відстав, але є занадто важливим й буде ганебним продовжувати його ігнорувати.

Поняття корпоративної культури існує вже досить тривалий час. Й почнемо з Е. Шейна, який розглядає такі проблеми організаційної куль-

тури та лідерства як різне розуміння сутності організаційної культури, її структури, ролі в успіхах і провалах проєктів, методика дослідження культури, методика створення і трансформації культури. В Е. Шейнащодо організаційної культури мова йде про духовну культуру групи (організації), причому найбільше про культуру керівництва (управління) і культуру взаємин, комунікацій. Він застерігає від помилок, що є неминучими при поверхневому підході до дослідження і трактування корпоративної культури. Й лідерство є ключовим фактором формування, підтримання та трансформації корпоративної культури як реального явища [6]. Тому, управління корпоративною культурою здатне контролювати лідерство й цим бути особливо корисним для діяльності відомств МВС.

Л.М. Карамушка [5] вказала на визрілу «необхідність психологічного забезпечення управління організаціями». Це для України є потужною інновацією, але якщо це буде лише проблемою психологів з надання допомоги персоналу у вирішенні його проблем особистісно-психологічного та соціально-психологічного змісту – проблема неefективної діяльності організації не може бути вирішена, оскільки це буде проблема лише певного відділу (кадрового, роботи з персоналом), а решта будуть дивуватись тій дивній та аморфній роботі й далі визнавати психологію нездатною вирішити хоча б щось.

А.М. Занковський [2] встановив, 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». Для досягнення організаційної влади необхідно враховувати лідерство, мотивацію, процес й динаміку організаційного розвитку, групові норми, комунікацію, цінності організації в їх динаміко-процесуальних особливостях.

Д.А. Аширов [1] зазначає, що 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.

В.О. Співак [4] каже про корпоративну культуру як про складне, багатогораве, динамічне явище, що включає і матеріальне, і духовне в поведінці організації по відношенню до суб'єктів зовнішнього середовища і до власних співробітників. Це є системою 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. 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.

Вже була спроба з експериментального дослідження корпоративної культури як фактора службової взаємодії у військово-професійному середовищі, що проведене О.С. Колосовичем [3]. В результаті цього було доведено, що службова

взаємодія має 4 основні фактори, з яких саме корпоративна культура є базовим фактором й саме це визначає функціонування інших трьох.

Таким чином, проведений огляд теорії може свідчити про те, що корпоративна культура визнається як дієвий інструмент підвищення ефективності функціонування всіх організацій. 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. Ефективна корпоративна культура не створюється стихійно та самостійно як результат взаємодії персоналу, менеджерів, клієнтів та зовнішнього середовища. 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 час. Це й є необхідним елементом ефективного реалізації задумів з реформ МВС України.

Список бібліографічних посилань

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. 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.
4. Спивак В. А. Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с.
5. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти. К.: Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.
6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. СПб: Питер, 2002. 336 с.

A look at the prospects for the introduction of corporate culture management in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, as it can contribute to effective in the system of reforming law enforcement agencies in many circumstances. It is assumed that corporate culture is one of the key and basic factors in the functioning of professional organizational systems. The conclusion is made about the expediency of introduction of balanced and purposeful management of corporate culture of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, which is able to promote the quality and speed of reform according to modern requirements and standards.

Key words: *corporate culture, essence and components, prospects of introduction in the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.*