Бібліографічні посилання:

1. Меннингер К. Война с самим собой / К. Меннингер. М.: Экспо-пресс, 2001. 480 с.
2. Мусаелян О. М. Гендерно-вікові та організаційно професійні особливості схильності студентської молоді до аутоагресивної поведінки . *Асп. кафедри педагогіки та психології професійної освіти Національного авіаційного Університету*, 2016. Вип. 1. С. 85-98.
3. Франкл В. Человек в поисках смысла: сборник / В. Франкл ; под общ. ред. : Л. Я. Гозмана, Д. А. Леонтьева ; пер. с англ. и нем. М. : Прогресс, 1990. 368 с.
4. Фрейд З. Печаль и меланхолия / З. Фрейд // Суицидология: прошлое и настоящее. М. : Когнито-центр, 2001. С. 255-270.
5. Фромм Э. Анатомия человеческой деструктивности / Э. Фромм ; пер. с нем. Э. Телятниковой. М. : АСТ: АСТ МОСКВА, 2006. 670 с.

Гуртова Юлія Володимирівна
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Навчально-науковий інститут заочного навчання та підвищення кваліфікації, здобувач ОР «магістр»

Науковий керівник –
Диса Олена Вікторівна,
Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, кафедра педагогічної та вікової психології, завідувач кафедри, кандидат психологічних наук, доцент

ЕВОЛЮЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ В СИСТЕМІ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сьогоднішній час створює нові принципи роботи організацій і руйнує старі форми у всіх сферах життєздатні. Прийдешнє майбутнє не залишає нам можливості отримувати пасивно хороші результати в діяльності організацій і бути спокійно задоволеними. Інформаційний бум, простота міжнародної комунікації, прагнення до духовного і усвідомленого розвитку багатьох людей – все це стимулює нас виходити з традиційних застарілих організаційних форм минулого століття [9]. З огляду на нові тенденції в побудові організації, корпоративна культура зазнає значних еволюційних змін. Її важливою частиною стають нові інноваційні принципи і цінності, на яких будується організація, норми і зразки поведінки, що визначають зміст і моделі діяльності співробітників незалежно від їх посадового становища і функціональних обов'язків. Тому, вкрай важливо на сучасному етапі досліджувати нові тен-

денції та підходи у формуванні корпоративної культури організацій як базисної основи підприємств у сучасному суспільстві.

Сам термін «корпоративна культура» з'явився в XIX в. Він був сформульований німецьким фельдмаршалом Мольтке, який використовував його, характеризуючи взаємини в офіцерському середовищі [3]. Згодом це поняття поширилося і на інші сфери, і зараз ні в кого не виникає сумнівів з приводу значущості корпоративної культури для успішного функціонування і процвітання будь-якої організації. Корпоративна культура – це сукупність пануючих в організації ціннісних уявлень, норм і зразків поведінки, що визначають зміст і модель діяльності співробітників незалежно від їх посадового становища і функціональних обов'язків. Корпоративна культура – потужний стратегічний інструмент, що дозволяє створити загальний дух в компанії, орієнтувати всі підрозділи організації і окремих осіб на спільні цілі, мобілізувати ініціативу співробітників, забезпечувати лояльність і полегшувати спілкування [4].

Найчастіше в організаціях корпоративна культура формується спонтанно і не виконує в повній мірі покладених на неї функцій. Тим часом, формування корпоративної культури має впроваджуватися не лише цілеспрямовано і послідовно, а й з урахуванням всіх змін в ціннісних поняттях в нових формах організацій [5].

Існує безліч різних типологій корпоративної культури організацій. Типологія, запропонована в 1980 р Джеффрі Зонненфельдом, є однією з найпопулярніших і в класичному західному менеджменті вважається загальноприйнятою. Ще однією відомою класифікацією корпоративних культур є типологія К. Камерона і Р. Куїнна, створена в 1999, в основі якої лежить модель «конкуруючих цінностей». Також відзначимо такі відомі типології, як типологія корпоративної культури Г. Хофстеда, розроблена в 1980 р, модель корпоративної культури Діла-Кеннеді 1982 р, а також типологія Чарльза Хенді 1970 р.

Інноваційна модель спіральної динаміки К. Грейвза (1966 р), яка була доопрацьована Д.Беком і К.Кованом в 1996 р, на сьогоднішній день найбільш актуальну для сучасних компаній. Її принципове значення для сучасного менеджменту визначається тим, що вона деталізує й адекватно описує зміни світогляду, що відбуваються на переході від індустріального суспільства до цифрового світу. А також, визначає нову типологію корпоративної культури, яка показує організацію як еволюційний організм, що вбудований в екосистему бізнесу і суспільства в цілому.

Рівні корпоративної культури, як відомо, відрізняються один від одного різним набором цінностей і пріоритетів розвитку компанії. Перехід від одного рівня корпоративної культури до іншого, від групи людей, об'єднаної лише загальними правилами, в команду людей, що цінують один одного і спільно приймають загальні рішення і рухаються до загальних цілей розвитку – це величезне, іноді просто нерозв'язне, завдання для багатьох компаній.

Дон Бек, співавтор моделі «Спіральної динаміки», стверджує, що людина – це динамічна система, яка перебуває в розвитку. Рівень розвитку визначається цінностями, глибоко закладеними в нашій свідомості. І якщо навички можна досить швидко розвивати, то перехід з однієї ціннісної платформи на іншу – це глибокий трансформаційний процес, що вимагає величезних витрат сил, часу і енергії [2]. Так і в організаціях – перехід від однієї ціннісної бази на іншу вимагає великих енергетичних затрат. При цьому, цінності організації не можуть бути «вірними» або «невірними», але вони можуть бути «живими» або «мертвими», «рідними» або «нав'язаними», «розвиваючими» або «стримуючими» щодо нових тенденцій розвитку суспільства. І з цим пов'язана успішність і стабільність роботи компаній на ринках [6].

Отже, грунтуючись на концепції Грейвза К., Бека Д., Кована К. про спіральну динаміку, Полякова В.А., Ціпурінди В.С про універсальне управління систем життя [8], а також Маслоу А. про ієрархію потреб людини як індивідуальної еволюції свідомості, можна виділити 7 рівнів корпоративної культури в організації. А також, розглянути більш докладно останні рівні, які стають пріоритетними в розвитку організацій нового типу сучасного світу [1].

Корпоративна культура першого рівня організацій – корпоративна культура «виживання» – рівень безпеки, виживання і фінансового прибутку. Перший рівень передбачає фокусування людини тільки на засобах, необхідних для виживання. Тобто, основною цінністю організації є фінансовий прибуток.

Другий рівень організаційної культури – рівень близькості, приналежності. Корпоративна культура «приналежності», для якої характерні сімейні цінності. Основною цінністю даної компанії є якість відносин.

Третій рівень організаційної культури підприємства заснований на конкуренції і розвитку власного «Я». Корпоративна культура «сили». Даний тип культури заснований на лідерстві кожного в організації. Основною цінністю є боротьба за лідерство і визнання.

Четвертий рівень включає дві форми корпоративної культури:

1. Культура «принципів і правил».

2. Культура «єдності і успіху».

Головною особливістю культури «принципів і правил» є те, що лідер втрачає необмежену владу. Тепер він, як і всі інші, підпорядковується виробленим правилам і принципам роботи. Це знаменує собою перехід від абсолютного лідерства до менеджменту. Ключовою є цінність порядку і системності.

Культура «успіху» не скасовує правила зовсім, але поміщує їх в «ядро» і доповнює цінністю результату. Співробітники, що працюють в цій культурі, знають, що головне – це видатний успіх компанії.

Описані рівні визначають нові підходи в організаційній культурі підприємств.

П'ятий рівень організаційної культури підприємства заснований на узгодженості. Це корпоративна культура «згоди». Ключовими цінностями ку-

льтури згоди є діалог і спільний пошук найкращих рішень. Культура згоди – це культура мозкових штурмів, дискусій, творчості та колегіальних рішень. Вона дозволяє вибудувати надійні канали комунікації між різними рівнями, підприємствами і функціями компанії.

Образ цієї культури – рада мудрих і глибоко поважаючих один одного людей. Рішення спираються на консенсус. У культурі згоди цінується індивідуальна особиста точка зору і заохочується конструктивна суперечка і дискусія в ім'я розвиваючих організацію рішень. Місія корпоративної культури організацій п'ятого рівня полягає у впровадженні інноваційних рішень для несення максимальної користі кінцевому користувачу продукту.

Ціннісні установки сфокусовані на узгодженості, пошуку третього рішення, експерименті.

Шостий рівень організаційної культури підприємства заснований на інтеграції всіх попередніх культур. Корпоративна культура «синтезу». Культура синтезу вбирає в себе все краще, що є в попередніх культурах. Перехід до неї додає в культурний код організації дві найважливіші цінності:

1. По-перше, цінність самоврядування – співробітники безпосередньо домовляються між собою в тимчасових командах, при цьому кожен може в якийсь момент взяти на себе один з аспектів лідерства.

2. По-друге, культивується цінність творчості, інновацій, в тому числі інновацій, що носять революційний характер.

Організація в культурі синтезу – це по суті добровільна спілка зрілих, творчих особистостей, які здатні самоорганізуватися і неймовірно швидко винайти та запровадити принципово нові ідеї. Місія корпоративної культури організацій шостого рівня полягає в об'єднанні зрілих людей задля втілення еволюційних ідей, які вирішують соціальні питання суспільства. Ціннісні установки – самоврядування, відповідальність кожного за загальний результат, синергія зв'язку.

Сьомий рівень організаційної культури підприємства заснований на консолідуючому планетарному цілепокладанні. Корпоративна культура «цілеоріентірованності і планетарної єдності». Цей рівень поки тільки формується і проявлених організації на цьому рівні немає. Місія корпоративної культури організацій сьомого рівня полягає в консолідації організацій в цільпорації майбутнього, засновані на єдності цілей, які задають нові еволюційні параметри змін у світі. Ціннісні установки – безмежність розвитку, синхронізація з ритмом і завданнями світу.

Таким чином, еволюція корпоративної культури в організаціях дає поштовх у розвитку нової суспільно-економічної формації у світі. Саме тому, важливою частиною для будь-якої організації є розвиток корпоративної культури на все більш вищі рівні [7].

Ідентифікація співробітника з компанією означає, що він не тільки усвідомлює ідеали компанії, чітко дотримується правил і норм поведінки в організації, але і внутрішньо приймає корпоративні цінності. З розвитком кож-

ного нового рівня корпоративної культури в організації, ми допомагаємо сформуватися більш еволюційно розвиненій людині. Такий співробітник стає потужним джерелом даних цінностей та ідеалів в суспільстві.

Бібліографічні посилання:

1. Бек Д., Ларсен Т., Солонин С., Вильеэн Р., Джонс Т. Спиральная динамика на практике. Модель развития личности, организации и человечества. М.: 2019. 384 с.
2. Бек Д., Кован К. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. М.: 2010. 424 с.
3. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя – практика. М.: Дело, 1994. 217с.
4. Кибанов А.Я., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Этика деловых отношений: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2002. 572 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. М.:НФРА-М, 2002. 201 с.
6. Маслов Д.В., Роше Г. Трансформация организационной культуры через анализ ценностей // Методы менеджмента качества. 2006. №2. С. 18-23.
7. Менеджмент по нотам: технология построения эффективных компаний/ под ред. Л.Ю. Григорьева-М., Альпина Паблишерз, 2010. 692с.
8. Поляков В.А. Философия управления. М.: 2012. 88 с.
9. Ципуринда В.С., Ципуринда О.А. Основы универсального управления системами жизни. Модульный курс. Дн.: 2012. 428 с.

Хитрук Руслана Олегівна
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, факультет підготовки фахівців для підрозділів стратегічних розслідувань, здобувач вищої освіти

Науковий керівник –
Недря Кирило Михайлович,
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, кафедра гуманітарних дисциплін та психології поліцейської діяльності, завідувач кафедри, кандидат історичних наук

ПРОФЕСІЙНІ ЯКОСТІ ПСИХОЛОГА-КОНСУЛЬТАНТА ЩОДО КОНСУЛЬТУВАННЯ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ АБО КУРСАНТІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗІ СПЕЦИФІЧНИМИ УМОВАМИ НАВЧАННЯ

Психологи-консультанти, що працюють з діючими правоохоронцями, курсантами закладів вищої освіти або з ветеранами правоохоронних органів, повинні володіти низкою здібностей та навичок професійної діяльності. Це