



SECTION: LEGAL SCIENCES.

SEKCJA: NAUKI PRAWNE.

How to cite: Hryshchenko, M. (2024). The role of organizational culture in the process of professional self-realization of police officers: strategies and tools. *Horizons of Innovation: Conference on Multidisciplinary Trends in Science 2024*. (pp. 4-7). Futurity Research Publishing. <https://futurity-publishing.com/horizons-of-innovation-conference-on-multidisciplinary-trends-in-science-2024-2/>

The role of organizational culture in the process of professional self-realization of police officers: strategies and tools

Роль організаційної культури у процесі професійної самореалізації працівників поліції: стратегії та інструменти

Грищенко Максим Віталійович¹

¹ кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник, заступник начальника сектору моніторингу, відділ поліції № 2 Харківського районного управління поліції № 2 Головного управління національної поліції в Харківській області, м. Харків, Україна, maxik.top@ukr.net, <https://orcid.org/0000-0002-6516-671X>

Accepted: December 19, 2023 | **Published:** January 2, 2024 | **Language:** Ukrainian

Abstract: Organizational culture in the police plays an important role in the professional self-realization of employees, influencing their perception of the work environment and personal job satisfaction. The culture of an organization defines common values, norms, approaches to work and communication, which creates a unique environment. This is especially important in police work, as the job requires a high level of responsibility, stress tolerance and ethical standards. The following research methods were used: critical analysis, generalization and systematization; the inductive method was applied. The thesis presents a definition of the term "organizational culture", identifies strategies and tools for the formation and maintenance of organizational culture in the process of professional self-realization of police officers.

Keywords: organizational culture, professional self-realization, reward and recognition system, cultural programs and trainings, value system

Вступ

Організаційна культура у сфері правоохоронних органів відіграє важливу роль у формуванні та сприйнятті професійної самореалізації працівників поліції. Така культура не лише визначає способи взаємодії та ставлення всередині організації, але й має значний вплив на індивідуальний розвиток кожного поліцейського. Варіативність стратегій та інструментів, що використовуються для підтримки цієї культури, стає важливим фактором у забезпеченні ефективності та задоволеності працівників у сфері правопорядку. Розгляд таких стратегій та інструментів дозволяє глибше зрозуміти, як організаційна культура формує та впливає на особистість поліцейського, сприяючи його професійному зростанню та самореалізації.

Мета роботи полягає в розкритті основних стратегій та інструментів формування та підтримки організаційної культури в процесі професійної самореалізації працівників поліції.

Досягнення даної мети зумовлює необхідність виконання наступних завдань:

- 1) висвітлення поняття «організаційна культура» в правоохоронній організації;
- 2) узагальнення стратегій та інструментів формування організаційної культури в процесі професійної самореалізації працівників поліції;
- 3) розкриття особливостей впливу організаційної культури на професійну самореалізацію працівників поліції.

Результати дослідження

Організаційна культура у контексті професійної самореалізації працівників поліції - це сукупність цінностей, уявлень, норм, традицій та способів взаємодії, які існують у поліцейській організації. Організаційна культура визначає способи сприйняття, взаємодії та вирішення завдань у робочому середовищі.

У контексті професійної самореалізації, організаційна культура може мати значний вплив на сприйняття працівниками своєї професійної ролі, їх особистісний розвиток та можливості досягнення потенціалу. Наприклад, в організації з розвиненою культурою підтримки співпраці та взаємопідтримки, працівники поліції можуть відчувати більшу впевненість у своїх можливостях, мати більше шансів на професійний зріст та відчувати задоволення від своєї роботи.

Організаційна культура також визначає способи навчання, підтримки розвитку та стимулювання успіхів працівників. Це може включати програми навчання, менторську підтримку, системи винагородження за досягнення чи інші інструменти, які допомагають поліцейським розвивати свої навички та здібності, щоб досягти власних кар'єрних цілей (Лопатинська & Кучерган, 2023).

В таблиці 1 представлено стратегії та інструменти формування та підтримки організаційної культури працівників поліції.

Таблиця 1

Стратегії та інструменти формування та підтримки організаційної культури працівників поліції

№	Стратегія	Опис стратегій та їх Інструментів
1	Стратегія впровадження культурних програм та тренінгів	Організації, які здійснюють правоохоронну діяльність проводять навчальні програми, семінари та тренінги з метою усвідомлення цінностей та стандартів, які вони впроваджують, що допомагає засвоїти та закріпити важливі аспекти культури організації. Стратегія включає не лише звичайні навчальні заходи, але й іммерсивні тренінги, рольові ігри та інтерактивні сесії, де учасники можуть відчувати цінності через практичні сценарії.
2	Стратегія системи орієнтирів	Стратегія, яка спрямована на визначення чітких цінностей, які організація підтримує, і розвиток системи, яка поширює ці цінності серед працівників. Це може бути втілено через кодекси етики, внутрішні документи, які сприяють формуванню спільного розуміння цілей та цінностей. Окрім створення кодексів етики, організації можуть використовувати «історії успіху» або кейси з життя організації, які демонструють приклади, коли ці цінності були втілені і призвели до успішних результатів. Також, можуть бути організовані форуми для обговорення, де співробітники можуть поділитися тим, як вони сприймають ці цінності та як вони впливають на їхню роботу.
3	Стратегія прикладу	Роль керівництва полягає в тому, щоб вони виступали як приклад у втіленні цінностей та норм організації. Лідери, які дотримуються цих цінностей, можуть впливати на сприйняття та участь у побудові культури. Крім прикладу лідерства, лідери можуть створювати менторські програми або групи підтримки, де вони вчать та надихають підлеглих через особисті приклади. Також, інструментом є «круглі столи» або відкриті діалоги, де лідери звітують перед колективом та обговорюють, як вони застосовують цінності в своїй роботі.
4	Стратегія залучення співробітників	Співробітники можуть бути залучені до процесу формування культури через участь у прийнятті рішень, створенні або перегляді цінностей організації, що створює відчуття власної відповідальності та прив'язаності до цілей організації. Організації можуть також впроваджувати «групи роботи» або команди, що вивчають історії успіху, які просувають цінності в реальних ситуаціях та залучають співробітників до розв'язання проблем, які можуть виникнути у контексті цінностей правоохоронної організації.
5	Стратегія створення системи винагородження та визнання	Створення системи винагородження, що відзначає та стимулює працівників, які віддані цінностям та нормам організації, сприяє утвердженню цієї культури. Крім матеріальних винагород, використовують символічні нагороди, які відзначають працівників, що віддані цінностям. Також, це може включати «дні визнання», коли працівників публічно відзначають за їхній внесок у формування культури.

Джерело: власна розробка автора на основі (Лопатинська & Кучерган, 2023; Paoline III & Gau, 2022).

Отже, такі стратегії можуть використовуватися окремо або в комбінації для створення та підтримки організаційної культури, що сприяє професійному зростанню та самореалізації працівників поліції

Організаційна культура поліції впливає на професійний розвиток кожного працівника через кілька ключових механізмів.

По-перше, вона створює контекст, де залучення до спільних цінностей організації, які сприяють формуванню особистої ідентичності працівника. Коли цінності співпадають з особистими цілями працівника, це стимулює його професійний зріст.

По-друге, організаційна культура поліції визначає ступінь підтримки, яку працівник може очікувати від колективу та керівництва. Якщо культура сприяє відкритості, довірі та підтримці внутрішнього зростання, працівники відчують себе здатними до самореалізації у своїй професійній сфері. В цьому контексті, доступність навчання, можливість розвитку та підтримка важливі для того, щоб працівники відчували себе задоволеними в своїй професійній діяльності та розвивалися в ній.

Отже, організаційна культура поліції виступає не лише як невід'ємний механізм співпраці та роботи, але й як ключовий елемент, що сприяє особистісному зростанню та самореалізації працівників, створюючи позитивне середовище, де кожен може розвиватися та відчувати задоволення від своєї професійної діяльності.

Висновки

Створення й підтримка організаційної культури в поліцейських структурах ґрунтується на розмаїтості стратегій та інструментів. Культурні програми та тренінги є важливим елементом, спрямованим на усвідомлення цінностей та стандартів, активуючи практичні сценарії через іммерсивні тренінги та інтерактивні сесії. Реалізація системи ціннісних орієнтирів базується на визначенні чітких цінностей та їх поширенні серед співробітників через кодекси етики та життєві приклади. Лідери, демонструючи власним прикладом втілення цінностей, можуть створювати менторські програми та сприяти відкритим діалогам, спрямованим на усвідомлення цілей організації. Активне залучення співробітників в процес формування культури підвищує відчуття власної причетності до цілей та цінностей організації. Визнання та система винагородження, що підкреслює відданість цінностям, допомагає утвердити цю культуру в середовищі поліцейської діяльності. Таким чином, організаційна культура поліції має значущий вплив на професійний розвиток працівників, створюючи основу для їхньої самореалізації та внутрішньої мотивації

Література

Paoline III, E. A., & Gau, J. M. (2022). Police stress: the role of occupational culture and officer characteristics. *Policing: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/pijpsm-07-2022-0102>

Лопатинська, І., & Кучерган, Є. (2023). Соціально-психологічні фактори життєво-професійної самореалізації поліцейського. *Наукові перспективи (Naukovi perspektivi)*, (10(40)). [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-10\(40\)-787-798](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-10(40)-787-798)