

увагу на швидкість перевезення, то звичайно доцільніше буде використовувати повітряний транспорт.

Значення готовності військ до перевезення особливо зростає в сучасних умовах реформування військ, коли до військових оперативних резервів, які складають спеціальні моторизовані військові частини міліції, частини спеціального призначення, оперативні частини, навчальні заклади і навчальні з'єднання внутрішніх військ ставляться вимоги не тільки виконувати завантаження і розвантаження в найкоротший термін, часто в темний час доби, але й приймати необхідні міри щодо захисту від зброї масового ураження, забезпечувати протиповітряну оборону, охорону на всіх етапах перевезення.

Висока готовність військ до перевезення складається з вміння командирів з'єднань і частин керувати організацією перевезення з використанням різних видів транспорту в будь-якій тактичній обстановці, з засвоєння офіцерами штабів з'єднань і частин організації підготовки до перевезень і методики навчання підрозділів перевезенням, а також із готовності всього особового складу чітко виконувати свої обов'язки на всіх етапах перевезення, точно дотримуватися при цьому встановлених правил, нормативів і порядку під час завантаження, розвантаження та на шляху прямування.

Підвищення готовності внутрішніх військ до перевезення є обов'язковою умовою підвищення їх руху і маневреності, тобто тих якостей, які мають бути притаманні військам правопорядку і мають першоступеневе значення в сучасних умовах.

#### **Шемчук Л.О.**

здобувач наукового ступеня  
старший інспектор відділення  
режимно-секретного та  
документального забезпечення  
ННІФПМГБВВ НАВС

Науковий керівник:

кандидат педагогічних наук, доцент  
начальник ННІФПМГБВВ НАВС  
Примак В.П.

### **ОСОБЛИВОСТІ ТА СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ОФЦЕРА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Для характеристики корпоративної культури важливе значення має узагальнення наукових уявлень з різних сфер діяльності людини. На становлення наукових уявлень про «корпоративну культуру» великий вплив мали різні теоретичні та емпіричні дослідження як в сфері культури, так і в сфері економіки і менеджменту корпорацій.

Аналіз поняття «культура особистості», а також психолого-педагогічних досліджень (А. Метельков, О. Разумова, О. Ходань та ін.) дає підстави вважати складовими корпоративної культури такі компоненти: мотиваційно-ціннісний, змістовий та поведінковий. Відмінності складових корпоративної культури співробітників органів внутрішніх справ від культури інших соціальних груп виявляються у змісті структурних елементів

*Мотиваційно-ціннісний компонент* можна визначити як комплекс взаємозв'язаних потреб та інтересів майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ щодо вивчення корпоративної культури, їхніх ціннісно-цільових орієнтацій, що містять позитивне ставлення та інтерес до своєї майбутньої роботи, самовдосконалення в цій галузі.

На сьогодні можна вести мову про декілька видів цінностей майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ. Насамперед це цінності професійного характеру, тобто професійна компетентність, ставлення до своєї професійної ролі, лояльності до влади підвищення професійної кваліфікації та ін.- ті цінності, які властиві правоохоронцям як професійній групі. До особистісно-ціннісного компонента корпоративної культури офіцера-правоохоронця слід віднести також усвідомлення ним протизаконності аморальної поведінки, яка суперечить нормам життя в демократичній державі й громадянському суспільстві, бажання протидіяти порушенням законності у суспільному житті.

У свою чергу *змістовий компонент* корпоративної культури складається із системи загальних професійних та специфічних знань. Важливою ланкою когнітивного блоку корпоративної культури в органах внутрішніх справ є знання про її мету і місію. У них концентровано виражаються ключові корпоративні цінності, що визначають характер і принципи діяльності правоохоронної структури. Місія корпоративної культури відображає соціальну значущість і специфіку правоохоронної діяльності, місце і роль правоохоронних органів і кожного співробітника в системі безпеки держави.

Складовими цього компонента корпоративної культури є також специфічні знання про принципи функціонування і розвитку організації, система знань про корпоративну культуру органів внутрішніх справ, її зміст, типи, рівні, а також управлінські знання. Слід вказати і на знання з правової сфери. Це обумовлено тим, що в іншому випадку той, хто не знає закону, не може бути його охоронцем, охороняти права й свободи громадян. Знання права є важливою умовою ефективної професійної діяльності офіцера органів внутрішніх справ.

Ще один компонент корпоративної культури офіцера органів внутрішніх справ – *поведінковий*. Це передбачає, що офіцер володіє необхідними вміннями й навичками: дотримуватись правил і норм корпоративної культури, аналізувати ситуацію та шляхи щодо її покращення, встановлювати та підтримувати конструктивні відносини із колегами та громадянами, уміти працювати в команді, адекватно застосовувати набуті знання в реальних професійних ситуаціях та здійснювати адекватну

самооцінку. Поведінковий компонент акумулює навички, прийоми, способи, норми правозастосовної діяльності. Саме ступінь оволодіння ними найбільше свідчить про корпоративну культуру майбутнього офіцера органів внутрішніх справ.

Усі зазначені компоненти корпоративної культури тісно взаємопов'язані між собою. Цінності організації проявляються в справах і вчинках керівників та інших співробітників, декларованих і неформальних нормах і правилах, які передаються членам організації через звичаї, ритуали і традиції. Загалом теоретичний аналіз наукової літератури з проблем корпоративної культури, а також вивчення нормативно-правових документів щодо організації службової діяльності співробітників органів внутрішніх справ дозволяє визначити корпоративну культуру майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ як складну професійно-особистісну властивість, яка охоплює цінності професійної діяльності, знання про місію правоохоронного відомства, засоби правоохоронної діяльності та виявляється при організації міжособистісної взаємодії та виконанні завдань правоохоронної діяльності. Корпоративна культура органів внутрішніх справ є дієвим регулятором діяльності співробітників відповідно до цінностей, вимог і норм поведінки, прийнятих в правоохоронних органах, сприяє підвищенню ефективності роботи всіх їхніх підрозділів.

**Демиденко В.О.**

кандидат юридичних наук, доцент,  
професор кафедри конституційного та  
міжнародного права НАВС

## **СУЧАСНА КОНСТИТУЦІЯ УКРАЇНИ ТА ЇЇ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Верховна Рада України, виходячи з того, що Конституція України є актом установчої влади Українського народу, враховуючи наявні у парламенту виключні повноваження вносити зміни до Конституції України як елемент установчої влади, зважаючи на те, що Конституційний Суд України у пункті 3 резолютивної частини Рішення від 30 вересня 2010 року № 20-рп/2010 у справі про додержання процедури внесення змін до Конституції України поклав на органи державної влади обов'язок щодо невідкладного виконання цього Рішення, 22 лютого 2014 року прийняла Постанову Верховної Ради України № 750-VII "Про текст Конституції України в редакції 28 червня 1996 року, із змінами і доповненнями, внесеними законами України від 8 грудня 2004 року № 2222-IV, від 1 лютого 2011 року № 2952-VI, від 19 вересня 2013 року № 586-VII". Ця Постанова Верховної Ради України набрала чинності з дня її прийняття та втратила юридичну силу з моменту набрання чинності Законом України "Про відновлення дії окремих положень Конституції України" від 21 лютого 2014 року № 742-VII (це закріплено вказаним актом).