

ФОРМУВАННЯ ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Осташова В. О., Полтавська державна аграрна академія, к.ю.н., доцент
Сазонова Т. О., Полтавська державна аграрна академія, к.е.н., доцент

Conditions and factors of influence that contribute to and hinder the formation of the personnel's legal culture of the modern organization are considered. The necessity to pay attention to the improvement of the managers' legal culture is justified, given that the legal component is present in the list of their competences and forms the level of professionalism.

Key word: legal culture, personnel, managers, competences, modern organization, legal self-education.

Сукупність різноманітних видів і форм діяльності персоналу в межах організації (та поза нею), його поведінки (індивідуальної та групової) у сфері дії права, спрямованих на забезпечення правових умов та засобів реалізації особистих, колективних, організаційних інтересів становить правове життя колективу організації. Правове життя колективу організації є системним поняттям (рис. 1).

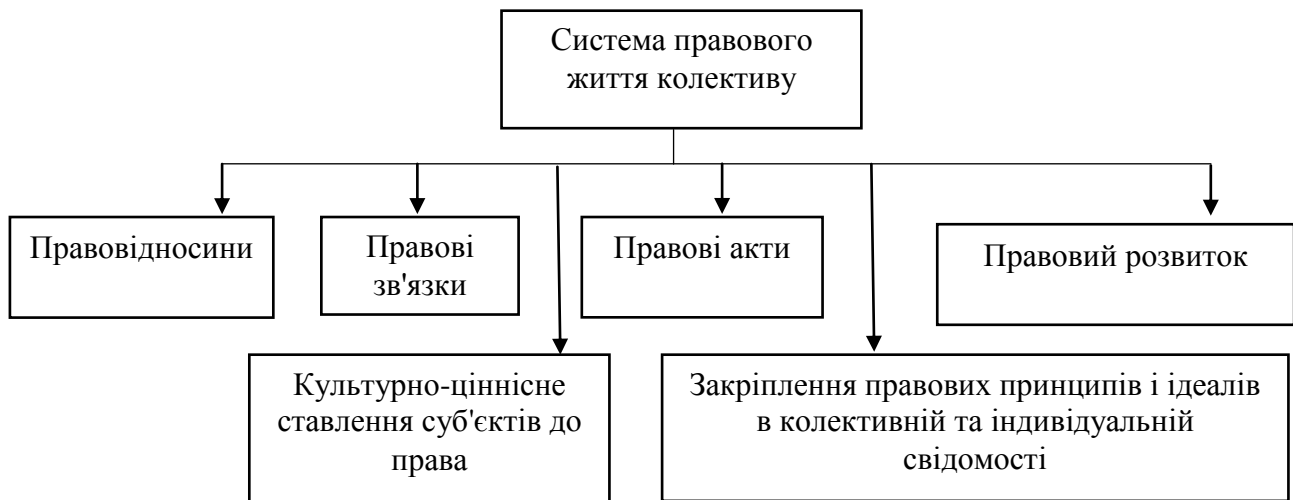


Рис. 1. Елементи системи правового життя колективу організації

Правова культура персоналу створює передумови для зміцнення законності в сфері діяльності організації, розвитку демократичних відносин, реалізації прав та свобод людини, дотримання працівниками вектору ефективного виконання власних посадових обов'язків, а отже – підвищує їх дисциплінованість, організованість та самомотивацію.

Узагальнюючи підходи до інтерпретації поняття «правова культура», Л. О. Макаренко визначає їх як: сукупність правових явищ, які існують у суспільстві; відповідно до суб'єктів; відповідно до правових систем і сімей країн і народів; як правову спадщину [1, с. 85]. Контекст нашого дослідження

передбачає визначення правової культури як ідей, цінностей, очікувань і ставлення до права і юридичних інститутів, яких дотримується певне суспільство або його окрема частина. Також нам імпонує думка О. В. Орлової про те, що правова культура – це не лише і не стільки знання своїх прав і обов’язків, скільки вміння і бажання скористатися ними. Саме вона породжує культуру демократії, високу громадянськість, відповідальність, забезпечує реальну участь людини в усіх сферах державного і громадського життя [2, с. 93]. Відповідно, правову культуру персоналу організації можемо визначити як різновид загальної правової культури, що характеризує існуючу систему корпоративних цінностей у галузі права, сформованих у певній організації, та відображає її правову реальність.

З точки зору критерію глибини (рівня) пізнання правових явищ, оволодіння юридичними знаннями і вміннями виділяють звичайний, професійний і теоретичний види правової культури [3] (табл. 1).

Таблиця 1

Види правової культури

| Вид | Характеристика |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Повсякденна правова культура | Проявляється в повсякденному житті людей, коли індивід стикається з тими чи іншими правовідносинами. Як правило, неглибока за рівнем, вона являє собою поверхневий рівень, побутове відображення правових явищ. У повсякденних життєвих практиках вона виявляє себе в ситуаціях реалізації прав, обов’язків і свобод індивіда, сприяючи належному дотриманню вимог норм закону, більш повного втілення їх в життя. |
| Професійна правова культура | Формується у тих фахівців, які безпосередньо займаються правотворчою, правозастосовчою і правоохоронною діяльністю. Вона передбачає досить високий рівень знання і розуміння права, законодавства в конкретній галузі професійної юридичної практики, характеризується деякою специфікою в залежності від сфери правозастосування. Носіями професійної правової культури природно є юристи спеціалісти. |
| Теоретична правова культура | Змістовно включає наукові знання, вміння, навички в області теоретико-правового дискурсу; уявлення про сутність, характер і специфіку певних правових явищ, процесів і методів; бачення механізмів взаємодії правової системи з політичної і економічної, з суспільством в цілому; здатність до розуміння розвитку окремих соціоправових тенденцій і процесів. |

Джерело: складено авторами з використанням [3]

Таким чином, ведучи мову про правову культуру персоналу сучасної організації, ми маємо на увазі всі три перераховані рівні. Але ступінь прояву того чи іншого виду правової культури залежить від індивідуальних та професійних особливостей, відмінностей індивідів, що об’єднані в колектив організації.

З огляду на зазначене, можемо констатувати важливість управління правовою культурою менеджерами сучасної організації, адже, зокрема, простежується кореляція між рівнем правового виховання, культури, свідомості та ефективністю менеджменту персоналу в цілому.

Формуючи правову культуру персоналу, менеджери мають визначитися з головною метою, завданнями та задачами даного процесу, факторами, що

впливають / перешкоджають налагодженню зазначеного управлінського процесу, результатами, методами та інструментарієм.

Основною метою формування правової культури може бути формування правосвідомості колективу організації.

Головним завданням – вироблення міцних навичок правомірної поведінки, зокрема, при реалізації власних обов'язків.

Головні задачі формування правової культури персоналу:

дифузія в колективі організації нормативно-правових знань, які виступають в якості необхідних умов дотримання законності та реалізації прав і обов'язків;

формування безапеляційного ставлення до правових вимог;

прищеплюються усвідомлені дії, які особистість реалізує відповідно до норм права і сприймає як належне.

Фактори, що впливають на формування правової культури персоналу:

правова система держави;

наявний рівень правової свідомості, правової поведінки персоналу організації;

поінформованість персоналу (залежить не лише від зовнішнього джерела розповсюдження – керівної системи, але й від окремого індивіда – його інтелектуального, освітнього розвитку, досвіду, соціальної активності, психологічної зрілості тощо);

якість правової інформації. Дана інформація може бути отримана з різних джерел, але головною умовою, на наш погляд, є її доступність, зрозумілість, прозорість та однозначність. Ситуація із незрозумілістю, неповнотою тощо правової інформації має бути вирішена за участі керівництва організації (його сприяння), зокрема шляхом консультування, навчання, роз'яснення;

соціалізація персоналу. Під соціалізацією слід розуміти процес засвоєння та відтворення людиною культурних цінностей і соціальних норм, а також саморозвитку і самореалізації в тому суспільстві, у якому вона проживає [4, с. 69];

механізми правового регулювання (це здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, їх юридичне закріплення, охорона і розвиток [5]);

законність правових дій, правочинів, їх результатів, юридичної документації в межах організації та поза ними;

юридична практика, традиції правовідносин;

правовий режим в організації (правила і стандарти підприємницької, професійної діяльності, які є обов'язковими для виконання всіма членами організації, а також передбачають механізм відшкодування збитків, завданих неналежними діями членів організації, що, наприклад, можуть виражатися у виробництві / наданні товарів / послуг неналежної якості) і складові його юридичні засоби (пільги, заохочення, дозволи, заборони, покарання, обов'язки тощо);

розвиток юридичної науки та освіти (на державному рівні та організаційному рівнях);

стиль керівництва в організації (переважання демократичного стилю лідерства сприяє формуванню правової культури персоналу, налагодження юридичної просвітницької діяльності в організації, надання правової допомоги, або сприяння в її отриманні);

місія та стратегічні цілі організації – вони задають тон всім видам активності в організації;

рівень професіоналізму керуючої системи, який, зокрема, передбачає наявність розвиненої правової компетентності та управлінської (яка включає виховну та просвітницьку складові);

ступінь розвитку корпоративної соціальної відповідальності. Так як корпоративна соціальна відповідальність передбачає сукупність зобов'язань організації перед стейкхолдерами, які крім того, що є добровільно сформованими, ще й адміністративно закріплені. Договірні відносини, в які вступає організація з різними стейкхолдерами, в процесі власної виробничої, управлінської, соціальної тощо діяльності, покладають на неї визначену відповідальність в економічній, екологічній та соціальних сферах.

Щодо факторів, які спричиняють наявність негативних тенденцій в процесі формування правової культури персоналу організації, перешкоджають йому, то це всі перелічені вище, за умови їх негативного прояву, а також:

наявність звичайної практики скоєння злочинів, правопорушень (всіх видів тяжкості);

наявність серед членів організації суб'єктів протиправної поведінки, кримінальних структур;

деформована правосвідомість;

заохочення та процвітання популізму, правового нігілізму;

наявність проявів корупції та свідоме / несвідоме сприяння її укоріненню в організації, діяльності персоналу;

зловживання власними правами (як з боку керованої, так і керуючої систем);

рівень освіти, розвитку персоналу організації;

відсутність професійних юристів в організації. Наявність фахівців з юридичною освітою ще не гарантує сприяння розвитку правової культури персоналу організації. У таких фахівців до того ж має бути яскраво виражена самомотивація та прагнення до самоосвіти, професійна діяльність має базуватися в значній мірі на принципах корпоративної соціальної відповідальності.

Результатами процесу формування правової культури персоналу мають бути, на наш погляд:

наявність в організації ефективного механізму правового виховання персоналу;

створення банку правових знань, правової інформації;

правомірна поведінка персоналу;

усвідомлені та чітко аргументовані правові переконання;

високий рівень правової культури персоналу.

У структурі правової культури персоналу слід виділити наступні

компоненти: когнітивний, діяльнісний та особистісно-рефлексивний. Отже, когнітивний компонент включає знання трудового законодавства, основ господарського права щодо функціонування організації, в якій працює особа, а також особливих правових знань, пов'язаних з напрямом діяльності суб'єкта господарювання (наприклад, норми медичного, торговельного, освітнього права тощо). Крім того до когнітивного компоненту ми відносимо правове мислення, що базується на правових знаннях.

Діяльнісний компонент передбачає сформованість компетенції щодо прийняття правових рішень, застосування знань у сфері права для ефективної професійної діяльності, здійснення останньої у відповідності до чинного законодавства тощо.

Особистісно-рефлексивний компонент передбачає розвиток важливих особистісних, психофізіологічних та емоційно-вольових якостей персоналу. Рефлексія дозволяє працівнику «подивитися на себе зі сторони» (здійснювати самоаналіз, самооцінку, самоконтроль, застосовувати інші методи правового виховання).

На рис. 2 представлено компоненти правової культури персоналу організації та умови їх формування.



Рис. 2. Формування елементів правової культури персоналу організації
Джерело: складено авторами з використанням [6, с. 81]

Формування правової культури персоналу сучасної організації у першу чергу передбачає застосування новітніх освітніх методик та інноваційних технологій. При цьому можна виділити вплив Інтернету на правову культуру: 1) паралельне формування культури інформаційного суспільства; 2) змінюються формат відносин між державою і суспільством; 3) продукує появу нових суспільних відносин; 4) змінює способи зберігання, передачі та використання правової інформації; 5) обумовлює зміни у сфері правової освіти [7, с. 112]. В залежності від специфіки діяльності організації працівники можуть потребувати формування правових компетентностей з пошуку, систематизації, обробки інформації через Інтернет; спілкування з органами влади, органами місцевого самоврядування, іншими організаціями, в тому числі, встановлення договірних відносин через засоби електронного зв'язку;

надання звітності у межах правової компетентності тощо.

Правові цінності персоналу організації, які є базисом його правової культури, формуються на основі юридичних знань, трансформованих через свідомість у систему власних цінностей кожного працівника. Правова освіта, на нашу думку, може відбуватися у наступні способи: формальна освіта (здобуття знань за освітніми програмами встановлених законодавством рівнів освіти), неформальна освіта (є доповненням або альтернативою формальної освіти; здійснюється через участь персоналу у тренінгах, майстер-класах, семінарах, воркшопах), самонавчання. Остання може бути втілена через самоосвіту та самопросвіту, зорієнтовану на поглиблене вивчення правової сфери окремого напрямку професійної діяльності.

Практика сучасних організацій свідчить, що формування і розвиток правничих компетентностей персоналу часто залишаються поза увагою керівництва. Це у свою чергу гальмує підвищення рівня правосвідомості та правової культури працівників, суб'єктів господарювання, населення країни в цілому. У такому випадку правове самовиховання стає єдиним можливим способом формування правової культури особи. Щоправда, далеко не всі працівники вмотивовані до такого виду діяльності та не завжди мають уявлення про форми і методи роботи над собою. У той же час без сумніву правове самовиховання є найвищим рівнем розвитку правової культури персоналу організації.

Література:

1. Макаренко Л. О. До питання про інтерпретацію поняття «правова культура». *Правова держава*. 2018. Вип. 29. С. 80-87. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/PrDe_2018_29_12 (дата звернення: 13.11.2019).
2. Орлова О. В. Гражданское общество и личность: политико-правовые аспекты. Москва : МЗ-Пресс, 2005. 118 с.
3. Панов Н. И., Герасина Л. Н. Правовая культура социума и её реализация в правовой жизни государства. URL: http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/1204/1/Gerasina_kult.pdf (дата звернення: 13.11.2019).
4. Галус О. М. Соціалізація особистості: сутність, концептуальні підходи у наукових теоріях, напрямках, школах. URL: file:///C:/Users/User/Downloads/Znpkhist_2010_2_19.pdf (дата звернення: 13.11.2019).
5. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: підруч. Харків : Консум, 2001. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-cat-51.html> (дата звернення: 13.11.2019).
6. Довгий О. Формування правової культури курсантів льотних навчальних закладів у процесі професійної підготовки. *Наукові записки [Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка]*. Сер. : Педагогічні науки. 2014. Вип. 131. С. 79-81. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nz_p_2014_131_22 (дата звернення: 13.11.2019).
7. Кравцов Р. В. Правовое воспитание личности в контексте аксиологии права: дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.01. Челябинск, 2006. 168 с.