

UDC 355.23 :356.13:378 (043.3)
DOI: 10.34671/SCH.NBR.2020.0403.0002

ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА: РЕЗУЛЬТАТИ ПЕДАГОГІЧНОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ

© 2020

ResearcherID: E-8980-2019

ORCID: 0000-0001-9238-7684

Борейчук Денис Геннадійович, ад'юнкт ад'юнктури

*Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького
(29000, Україна, Хмельницький, вулиця Шевченка, 46, e-mail: boreichuck228@gmail.com)*

Анотація. У статті висвітлено результати педагогічного експерименту щодо формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі їхньої професійної підготовки. Організаційну культуру майбутніх офіцерів-прикордонників потрактовано як професійно важливу властивість, що охоплює знання про місію та цінності прикордонного відомства, здатність підтримувати та сприяти згуртованості прикордонного колективу і виявляється у дотриманні професійних норм під час міжособистісної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності. Про організаційну культуру офіцера-прикордонника як керівника свідчить сукупність досягнень прикордонного підрозділу, результативність нововведень, раціональна організація праці, психологічний клімат, зовнішні та внутрішні комунікації. Висвітлено особливості педагогічного експерименту щодо формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі їхньої професійної підготовки, охарактеризовано основні педагогічні умови формування організаційної культури. Для активізації ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника запропоновано спеціальний курс «Організаційна культура офіцерів-прикордонників». Він необхідний для надання курсантам теоретичних і практичних знань про організаційну культуру офіцера-прикордонника, її основні вимоги, теорію та практику формування системи організаційної культури, використання принципів, типів, інструментів лідерства та створення сильної команди. Важливого значення під час експериментальної роботи надано розвитку в майбутніх офіцерів-прикордонників навичок командної роботи засобами соціально-психологічного тренінгу, відпрацюванню навичок конструктивної міжособистісної взаємодії в команді, ефективних способів вирішення проблем у команді, різних варіантів розв'язання конфліктів, використанню окремих моделей ситуаційного аналізу міжособистісних проблем. Розкрито важливість використання сучасних діалогічних форм, методів, інтерактивних технологій навчання, моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільного розв'язання проблем для розвитку в курсантів навичок професійної комунікативної взаємодії. Значну увагу зосереджено на розвитку в майбутніх офіцерів-прикордонників організаційних умінь і навичок прийняття управлінського рішення та лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їхнього змісту на кожному курсі навчання.

Ключові слова: організаційна культура, офіцер-прикордонник, охорона кордону, прикордонна служба, курсанти, спеціальний курс, інтерактивні методи.

FORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE BORDER GUARD OFFICER: RESULTS OF PEDAGOGICAL EXPERIMENT

© 2020

Boreichuk Denys Hennadiiovych, adjunct

*Bohdan Khmelnytskyi National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine
(29000, Ukraine, Khmelnytskyi, Shevchenko Street, 46, e-mail: boreichuck228@gmail.com)*

Abstract. The article highlights the results of a pedagogical experiment on the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of their professional training. The organizational culture of future border officers is treated as a professionally important property, which includes knowledge about the mission and values of the border agency, the ability to maintain and promote the cohesion of the border team and manifests itself in the observance of professional standards in interpersonal interaction and in the performance of tasks of border protection, self-organization and self-discipline. The organizational culture of the border guard officer as a leader is evidenced by a set of achievements of the border unit, the effectiveness of innovations, reasonable organization of work, psychological climate, external and internal communications. The peculiarities of pedagogical experiment on formation of organizational culture to future border guard officers in the process of their professional training are highlighted; the main pedagogical conditions of the formation of organizational culture are described. For strengthening the value-motivating attitude of cadets to the study of topical problems of organizational culture of the border guard officer, a special course «The organizational culture of border guard officers» is offered. The course is necessary to provide cadets with theoretical and practical knowledge about the organizational culture of the border guard officer, its basic requirements, the theory and practice of forming a system of organizational culture, the use of principles, types, leadership tools and creating a strong team. During the experimental work the importance is given to the development of the future border officers' skills of teamwork by means of social and psychological training, development of skills of constructive interpersonal interaction in a team, effective ways of solving problems in a team, various options for conflict resolution, the use of individual models of situational analysis of interpersonal problems. The importance of using modern dialogue forms, methods, interactive learning technologies, modelling of life situations, the use of role-playing games, joint problem-solving for the development of cadets' skills in professional communicative interaction is revealed. Considerable attention is paid to the development of organizational skills and managerial decision-making and leadership skills to future border guard officers by gradually introducing into the educational process situational tasks of professional direction with complication of their content in each course of training.

Keywords: organizational culture, border guard officer, border protection, border guard service, cadets, special course, interactive methods.

ФОРМИРОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ОФИЦЕРА-ПОГРАНИЧНИКА: РЕЗУЛЬТАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ЭКСПЕРИМЕНТА

© 2020

Борейчук Денис Геннадьевич, адъюнкт адъюнктуры

*Национальная академия Государственной пограничной службы Украины имени Богдана Хмельницкого
(29000, Украина, Хмельницкий, улица Шевченко, 46, e-mail: boreichuck228@gmail.com)*

Аннотация. В статье отражены результаты педагогического эксперимента по формированию организационной культуры у будущих офицеров-пограничников в процессе их профессиональной подготовки. Организационную культуру будущих офицеров-пограничников понимают как профессионально важное свойство, которое охватывает знания о миссии и ценности пограничного ведомства, способность поддерживать и способствовать сплоченности пограничного коллектива и проявляется в соблюдении профессиональных норм при межличностном взаимодействии и выполнении задач по охране границы, собственной организованности и собранности. Об организационной культуре офицера-пограничника, как руководителя, свидетельствует совокупность достижений пограничного подразделения, результативность нововведений, рациональная организация труда, психологический климат, внешние и внутренние коммуникации. Освещены особенности педагогического эксперимента по формированию организационной культуры у будущих офицеров-пограничников в процессе их профессиональной подготовки, охарактеризованы основные педагогические условия формирования организационной культуры. Для активизации ценностно-мотивационного отношения курсантов к изучению актуальных проблем организационной культуры офицера-пограничника предложен специальный курс «Организационная культура офицеров-пограничников». Он необходим для предоставления курсантам теоретических и практических знаний об организационной культуре офицера-пограничника, ее основные требования, теорию и практику формирования системы организационной культуры, использование принципов, типов, инструментов лидерства и создания сильной команды. Важное значение при экспериментальной работы уделено развитию у будущих офицеров-пограничников навыков командной работы средствами социально-психологического тренинга, отработке навыков конструктивного межличностного взаимодействия в команде, эффективных способов решения проблем в команде, различных вариантов решения конфликтов, использованию отдельных моделей ситуационного анализа межличностных проблем. Раскрыто значение использования современных диалогических форм, методов, интерактивных технологий обучения, моделирования жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместного решения проблем для развития у курсантов навыков профессиональной коммуникативного взаимодействия. Значительное внимание уделяется развитию у будущих офицеров-пограничников организационных умений и навыков принятия управленческих решений и лидерства путем поэтапного внедрения в образовательный процесс ситуативных задач профессионального направления с осложнением их содержания на каждом курсе обучения.

Ключевые слова: организационная культура, офицер-пограничник, охрана границы, пограничная служба, курсанты, специальный курс, интерактивные методы.

ВВЕДЕННЯ

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Кожен прикордонний підрозділ як мікроструктура правоохоронного органу спеціального призначення має свою систему сталих, найбільш прийнятих формальних та неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних та групових інтересів, які виявляються серед іншого у стилі керівництва. Як інтегральний феномен організаційна культура пов'язує місію, філософію Державної прикордонної служби (мету діяльності), цінності її персоналу, відповідний соціально-психологічний простір та систему відносин в організації. Це визначає поведінку персоналу, задоволеність умовами служби та праці, рівень взаємного співробітництва і сумісності, перспективи спільного подальшого розвитку. Саме тому від сформованості організаційної культури суттєвим чином залежить ефективність професійної діяльності представників прикордонного відомства. З огляду на це важливим завданням педагогіки вищої школи є формування у майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури ще в процесі їхньої професійної підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких розглядалися аспекти цієї проблеми і на які посилається автор; виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблемі організаційної культури присвячені дослідження багатьох учених різних галузей науки. Дослідники М. Armstrong [1], А. Brown [2], G. Hofstede [3], E. Schein [4] вказують на значення організаційної культури для підтримання гармонії і згоди в організації, ототожнюючи культуру організації з комплексом переконань і базових уявлень, що їх поділяють члени організації і які формують норми та цінності, визначають поведінку в організації окремих осіб і груп. В Україні вчені Л. Гоголя [5], І. Копитова [6], В. Савельєва, О. Єськов, В. Вакуленко [7] та ін. вивчають організаційну культуру в аспекті підвищення ефективності та прибутковості діяльності підприємств. Педагоги Г. Канафолька [8], А. Терещенко [9], О. Харчишина [10], С.П. Шумовецька [11, 12] досліджують шляхи формування організаційної культури у фахівців окремих галузей, акцентуючи увагу на особистісному аспекті професійної культури як здатності дотримуватись організаційних цінностей, норм, переконань, налагоджувати відносини, організовува-

ти виконання завдань, підтримувати імідж організації. Питанням формування організаційної культури представників правоохоронних органах присвячені дослідження Н. Баранюк [14] і О. Ходань [13]. Невирішеною на сьогодні залишається проблема формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки.

МЕТОДОЛОГІЯ

Формування цілей статті. Метою статті є висвітлення результатів педагогічного експерименту з формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки.

Постановка завдань. Важливе значення має визначення результативності педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки, основних методичних рекомендацій щодо її формування.

Методи, методики та технології, що використовувалися. У дослідженні використано систему загальнонаукових та спеціальних методів теоретико-емпіричного дослідження, зокрема аналіз наукової літератури з проблеми, узагальнення матеріалів, системний та логічний підходи.

РЕЗУЛЬТАТИ

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Організаційна культура майбутніх офіцерів-прикордонників – це професійно важлива властивість, що охоплює знання про місію та цінності прикордонного відомства, здатність підтримувати та сприяти згуртованості прикордонного колективу і виявляється у дотриманні професійних норм під час міжособистісної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності. Організаційна культура офіцера-прикордонника як керівника виявляється у сукупності досягнень прикордонного підрозділу, результативності нововведень, раціональний організації праці, психологічному кліматі, зовнішній і внутрішній комунікації. Структурно організаційна культура офіцера-прикордонника охоплює особистісний, пізнавальний і поведінковий компоненти.

Формувальний етап педагогічного експерименту було організовано з вересня 2017 до червня 2019 року на базі Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. Всього на цьому етапі

експерименту взяли участь 238 курсантів 3-го (пізніше 4-го) курсу. Під час формувального етапу педагогічного експерименту в експериментальних групах навчання майбутніх офіцерів-прикордонників було організовано з використанням спеціального навчально-матеріального забезпечення відповідно до запропонованих педагогічних умов формування організаційної культури.

Перший напрям роботи щодо формування організаційної культури передбачав активізацію ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника. Відповідно до цього в експериментальних групах було проведено спеціальний курс «Організаційна культура офіцерів-прикордонників». Його метою було надання курсантам теоретичних і практичних знань про організаційну культуру офіцера-прикордонника, її основні вимоги, теорію та практику формування системи організаційної культури, використання принципів, типів, інструментів лідерства та створення сильної команди. Під час проведення спеціального курсу було передбачено вивчення таких тем, як «Теоретичні аспекти вивчення організаційної культури офіцера-прикордонника», «Сутність та особливості організаційної культури офіцера-прикордонника», «Основні категорії організаційної культури прикордонного відомства», «Цінності організаційної культури прикордонного відомства», «Формування команд і робота в командах», «Комунікативний процес в органах охорони державного кордону», «Культура праці персоналу прикордонних підрозділів», «Організаційна культура керівника прикордонного підрозділу», «Культура управлінського спілкування» та ін.

Вивчення спеціального курсу дозволило сформулювати у курсантів системні знання про організаційну культуру прикордонного відомства, ознайомити з найважливішими цінностями організаційної культури Державної прикордонної служби.

Важливе значення мало опанування майбутніми офіцерами-прикордонниками специфічними прийомами й інструментами управління поведінкою персоналу в організації, інструментами лідерства, формування у них сучасного системного мислення та спеціальних умінь щодо формування організаційної культури в органах охорони державного кордону.

Важливе значення під час експериментальної роботи мав розвиток у майбутніх офіцерів-прикордонників навичок командної роботи. Для цього було проведено тренінг, що передбачав поглиблення уявлень курсантів про особливості та принципи організації командної роботи, формування у них лідерських навичок.

Під час тренінгу курсанти відпрацювали навички конструктивної міжособистісної взаємодії в команді, ефективні способи вирішення проблем у команді, різні варіанти розв'язання конфліктів, окремі моделі ситуаційного аналізу міжособистісних проблем.

Курсанти набували навичок системного мислення та ситуаційного аналізу, планування своєї діяльності в умовах обмеженої конкретності та постійних змінних факторів зовнішнього впливу. Вони вчилися формувати адекватне ставлення до власних переваг і недоліків, співвідносити, рефлексувати та корегувати дії групи щодо мети, бути толерантними стосовно інших людей.

Під час тренінгу курсанти набули певного соціально-професійного досвіду, тому що вони відтворювали свій життєвий стиль і зразки поведінки, які властиві їм і поза групою, пропонували шляхи розв'язання навчально-пізнавальних професійних ситуацій.

Тренінг також допоміг розвивати у курсантів навички сприйняття, відкритість своїм почуттям і думкам інших, тобто більш точне розуміння свого власного Я та Я інших. Майбутні офіцери-прикордонники мали можливість глибше усвідомити відповідальність за себе і за інших, змінити рольові стереотипи, навчитися відкрито висловлювати свої почуття, приймати

себе таким, яким є на цей момент, приймати і поважати інших. Особливо велике значення мали контакти, міжособистісна відкритість, уміння спілкуватися більш відкрито й відверто, поглиблення співробітництва з іншими членами групи.

Відповідно до третьої педагогічної умови формування організаційної культури було застосовано сучасні діалогічні форми, методи та інтерактивні технології навчання для розвитку в курсантах навичок професійної комунікативної взаємодії. Серед таких діалогічних методів необхідно насамперед вказати на значення бесід та дискусій. Зокрема під час викладання навчальних дисциплін професійного циклу викладачі пропонували курсантам під час бесід обмірковувати показники організаційної ефективності діяльності прикордонного підрозділу, вимоги організаційної культури до повсякденної та оперативно-службової діяльності відділу прикордонної служби. Курсанти обговорювали раціональне використання часу дільничних інспекторів прикордонної служби, харизматичні якості лідера – керівника відділення інспекторів прикордонної служби, специфіку організації та керівництва діями зміни прикордонних нарядів у разі ускладнення обстановки та ін.

Під час експериментальної роботи організація інтерактивного навчання передбачала також моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем.

До прикладу, під час вивчення навченої дисципліни «Морально-психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності» викладачі пропонували курсантам ситуативно змодельовані ситуації «Впевнені, непевнені та агресивні відповіді», «Конфліктна особистість», «Сильна команда», «Наказ», «Організація служби прикордонних нарядів», «Організація підготовки зміни прикордонних нарядів до служби», «Постановка завдання персоналу зміни прикордонних нарядів», «Конфлікт інтересів» та ін.

За подібних умов організації навчання викладачі моделювали багатосторонню форму комунікації, що передбачала врахування думок, поглядів, позицій учасників, ділову та рольову імітацію майбутньої професійної діяльності. Під час бесід, диспутів, рольових ігор курсанти вчилися однозначно пояснювати/передавати зміст завдань, висловлюватися зрозуміло і ясно, структурувати бесіду, конструктивно спілкуватись, орієнтуючись на мету.

У такий спосіб відбувалося обговорення проблемних аспектів професійної діяльності, курсанти відпрацьовували навички відкритої комунікації, що допомагало виховувати високий командний дух. Значну увагу було зосереджено на розвитку в курсантах організаційних умінь і навичок прийняття управлінського рішення та лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їх змісту на кожному курсі навчання.

У системі завдань було впроваджено, що під час цієї роботи курсанти повинні оперувати методами, способами дій, що використовуються і у професійній сфері, відповідають їхньому життєвому досвіду. Завдання враховували численність та розмаїття справжніх управлінських ситуацій, відмінності об'єктів, стосовно яких доводиться приймати рішення, а також окремі індивідуально-психологічні особливості суб'єктів управління.

Формулювання всіх завдань були актуальними, забезпечували поступове й безперервне підвищення пізнавального й особистісного рівня курсантів, передбачали групові та індивідуальні способи вирішення. Курсанти під час сумісної групової діяльності аналізували проблемні управлінські або професійні ситуації, намагалися визначити складність та значимість ситуації в умовах прикордонного відділу, характеризували переваги того чи іншого рішення, аргументували необхідність певного рішення. Важливим також був аналіз рішень в аспекті того, чи сприяють вони

підвищенню ефективності діяльності підрозділу, налагодженню ділового та управлінського спілкування, чи враховують мотивацію діяльності керівників та персоналу, чи передбачають формування сприятливого соціально-психологічного клімату.

Вирішуючи такі завдання, курсанти вчилися задавати питання, відрізняти факти від думок, виявляти важливі та другорядні обставини, аналізувати та приймати рішення. Ситуації забезпечували основу для високого рівня абстрагування та мислення, зацікавлювали курсантів, допомагали поєднати навчання з життєвим досвідом, давали можливість проявити себе. Розмірковуючи над дилемами, курсанти могли краще зрозуміти історичний контекст прикордонної служби, реалії повсякденної служби, а також свої цінності. Вони вчилися відстоювати свою позицію, наводити обґрунтовані аргументи на захист своєї позиції і розуміти логіку й обґрунтування позицій інших.

Під час організації такої роботи викладачі також звертали посилену увагу на вміння курсантів налагоджувати міжособистісну взаємодію, користуватись комунікативними засобами управського впливу. Було враховано, що характер організаційної культури залежить від стилю керівництва, що ділові й особистісні якості керівника та обраний ним тип управління є провідними чинниками формування і розвитку системи ділових відносин, тому що вони пов'язані з характером дій щодо управління організацією та виконання завдань професійної діяльності. Викладачі акцентували увагу на тому, щоб курсанти вміли створювати атмосферу співпраці, дотримувались необхідного балансу між співробітництвом і суперництвом, ураховували інтереси своїх товаришів. Використання таких завдань дозволяло формувати поведінковий компонент організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Ситуації, випадки слугували для курсантів конкретними прикладами для ідей та узагальнень щодо вимог організаційної культури. Через процес прийняття рішень курсанти вчилися дотримуватись вимог організаційної культури: слідувати цінностям прикордонної служби, оцінювати прийняте рішення в етичному аспекті, визначатися зі своїм ставленням до організації, дотримуватись вимог внутрішньоорганізаційної етики.

Результати експериментальної роботи засвідчили, що після закінчення формувального етапу експерименту курсанти експериментальної групи мають переважно оптимальний (22,67 %) і допустимий (62,50 %) рівні сформованості організаційної культури. У контрольних групах ці дані становлять відповідно 11,02 % і 41,52 %. У контрольних групах кількість курсантів, які мають критичний рівень сформованості організаційної культури, становить 47,46 % (на 31,63 % більше, ніж в експериментальних групах). Порівняння результатів рівнів сформованості з організаційної культури в курсантів експериментальної і контрольної груп за допомогою критерію Пірсона виявило статистично значущі відмінності у розподілах, оскільки $\chi^2_{\text{емп}} = 28,04$. Цим самим підтверджено доцільність впровадження моделі та педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки.

ВИСНОВКИ

Висновки дослідження. Сильна організаційна культура у наш час має велике значення для успішного виконання завдань, що стоять перед Державною прикордонною службою. Вона є дієвим регулятором діяльності офіцерів, військовослужбовців, співробітників відповідно до цінностей, вимог і норм поведінки, прийнятих у правоохоронних органах. З огляду на це її формування слід розглядати як стратегічний фактор ефективності діяльності прикордонного відомства. Для формування в майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури важливе значення мають рекомендації науково-педагогічним працівникам, які розроблено на основі проведеного дослідження. Рекомендується активізувати ціннісно-

мотиваційне ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури; організувати спеціальний курс «Організаційна культура офіцерів-прикордонників»; ознайомити курсантів з найважливішими цінностями прикордонного відомства; сформувати систему знань про організаційну культуру офіцера-прикордонника, її основні вимоги, теорію та практику формування організаційної культури, принципи, типи, інструменти лідерства та створення сильної команди; розвивати у курсантів здатності до командної роботи шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу; відпрацьовувати організаційні вміння і навички шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування; використовувати метод аналізу конкретних ситуацій для формування управлінських якостей майбутніх офіцерів-прикордонників як керівників прикордонних підрозділів та ін.

Перспективи подальших досліджень цього напрямку. Перспективами подальших наукових розвідок у контексті розв'язання проблеми формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників є дослідження особливостей розвитку організаційної культури в офіцерів – керівників органів охорони державного кордону в системі підвищення кваліфікації; розроблення міжпредметних програм з формування у майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури; підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників до формування організаційної культури прикордонних підрозділів тощо.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Armstrong's Handbook of Human Resource Management. London; New York: Kogan Page Publishing, 2009. 1062 с.
2. Brown A. Organizational culture. London: Pitman Publishing, 1995. 270 p.
3. Hofstede G., Hofstede G. J., Minkov M. Cultures and organizations: software of the mind. London; New York: McGraw-Hill, 1991. 561 p.
4. Schein E. H. Organizational culture and leadership. San Francisco: Jossey-Bass. 3rd ed. 1992. 458 p. URL: <http://www.slideshare.net/phamthaivinhhang/organizational-culture-and-leadership-3rd-edition-josseybass2004isbn0787968455> (last accessed: 17.04.2020).
5. Гозуля Л. В. Розвиток організаційної культури в контексті життєвого циклу організації: поведінковий підхід. Ефективна економіка. 2014. № 10. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2014_10_29 (дата звернення: 15.01.2020).
6. Копитова І. Управлінський потенціал організаційної культури у розв'язанні ділових конфліктів. Agricultural and resource economics: international scientific e-journal. 2018. Vol. 4. № 1. С. 77–90. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/areis_2018_4_1_7 (дата звернення: 15.01.2020).
7. Савельєва В. С., Єськов О. Л., Вакулєнко В. М. Організаційна поведінка: навч. посіб. Київ: «Центр учбової літератури», 2012. 240 с.
8. Канафочька Г. П. Організаційна культура навчального закладу: навч. посіб. / Київ, ун-т ім. Б. Грінченка, Ін-т лідерства та соціальних наук. Київ: Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2011. 40 с.
9. Терещенко А. О. Концептуальні засади формування організаційної культури майбутнього вчителя початкових класів. Вісник Чернівецького національного педагогічного університету. Сер.: Педагогічні науки. 2014. Вип. 120. С. 196–201. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2014_120_61 (дата звернення: 15.01.2020).
10. Харчишина О. В. Формування організаційної культури в системі менеджменту підприємств харчової промисловості: моногр. Житомир: Вид-во Житомирського державного університету ім. І. Франка, 2011. 289 с.
11. Шумовецкая С. П. Формирование профессиональной культуры офицера-пограничника: приобщение к европейским ценностям пограничной службы // Балканское научное обозрение. 2019. Т. 3. № 4 (6). С. 43–46.
12. Шумовецкая С. П. Технологія формування професійної культури офіцерів-прикордонників у військовому закладі вищої освіти // Jurnalul Umnitat Modern. 2018. № 1. С. 43–46.
13. Баранюк Н. І. Соціально-психологічні особливості розвитку організаційної культури у правоохоронних органах в умовах кризового суспільства. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Сер.: психологічна. 2014. Вип. 2. С. 3–14. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2014_2_3 (дата звернення: 17.04.2020).
14. Ходань О. Л. Формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Хмельницький, 2010. 172 с.

The article was received by the editors 23.06.2020
The article was accepted for publication 27.08.2020