

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КУРСАНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

9. *Realizatsiia yevropeiskoho dosvidu kompetentnisohto pidkholu u vyshchii shkoli Ukrainy* (2009). [Implementation of the European experience competence approach in higher education Ukraine]. Mater. methodological seminar. Kyiv: Ped. dumka, 360 p.). [in Ukrainian].

10. Zakharchenko, V.M., Luhovyi, V.I., Rashkevych, Yu. M. & Talanova, Zh. V. (2014). Kremen, V.H.(Ed.). *Rozroblennia osvitnikh prohram. Metodychni rekomendatsii* [Develop educational programs]. Kyiv: DP "NVTs "Priorityety", 120 p. [in Ukrainian].

11. Hutmacher Walo. Key competencies for Europe: Report of the Symposium Berne, Switzerland, 27-30 March

1996. Council for Cultural Co-operation (CDCC). Secondary Education for Europe Strasbourg, 1997, p.11. [in English].

12. Tuning Educational Structures in Europe. http://www.europa.eu.int/comm/education/olicies/educ/tuning/tuning_en.html, 25.10.2005. [in English].

13. The development of national qualification frameworks in Europe. Luxembourg: Publication Office of the European Union, 2009, 116 p. [in English].

14. Schulz, B. The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. Available at: <http://hdl.handle.net/10628/39> <http://www.keytrain.com/softskills.asp> [in English].

Стаття надійшла до редакції 31.03.2017

УДК 371.2:355.233

Олександр Коба, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри загальновійськових дисциплін та фізичної підготовки Національної академії внутрішніх справ, м. Київ

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КУРСАНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

У статті розглядаються питання формування корпоративної культури курсантів Національної гвардії України. Наведено визначення терміну "корпоративна культура", проаналізовано вплив на сформованість корпоративної культури розробленої технології, обґрунтовано вибір критеріїв та їх ранжування, проінтерпретовано показники сформованості корпоративної культури курсантів Національної гвардії України. Розглянуто особливості експерименту відповідно до етапів його проведення.

Ключові слова: корпоративна культура, курсанти, технологія, компоненти, критерії, показники.

Лит. 6.

Александр Коба, кандидат педагогических наук, старший преподаватель кафедры общевоенных дисциплин и физической подготовки Национальной академии внутренних дел, г. Киев

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ КУРСАНТОВ НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ

В статье рассмотрены вопросы формирования корпоративной культуры курсантов Национальной гвардии Украины. Даны определения термина "корпоративная культура", проанализировано влияние на сформированность корпоративной культуры разработанной технологии, обоснован выбор критериев и их ранжирование, предоставлена интерпретация показателей сформированности корпоративной культуры курсантов Национальной гвардии Украины. Рассмотрены особенности эксперимента соответственно этапам его проведения.

Ключевые слова: корпоративная культура, курсанты, технология, компоненты, критерии, показатели.

Oleksander Koba, Ph.D.(Pedagogy), Senior Lecturer of the Combined Subjects and Physical Training Department National Academy of Interior Affairs, Kyiv

THE FORMATION OF THE CORPORATIVE CULTURE OF THE CADETS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

The article deals with the corporate culture of cadets of the National guard of Ukraine. The analysis of scientific literature allows to find out the determinization of the criteria and indicators that are used by the corporate cultural activity approach and focus on the methodological principle of unity and identity.

The author presents the definition of the term "the corporate culture" – a system of professional and ethical values and qualities that regulate the social relations in the professional interaction.

The article deals with the criteria and indicators of formation of corporate culture of values of cadets, such as: motivational (the need for officers' performance, focusing on service), the intellectual (knowledge about the activities of officers, and applying them in the process of solving of professional situations, the skills and abilities of service activity), the communicative (a culture of communication and behavior, a tolerance

perception of interlocutor), the reflective (an adequate self-assessment of performance, the correction of own behavior, the pedagogical influence on subordinates).

The author considers the experiment according to the stages of its implementation and determines the number of respondents for the experimental (34 cadets) and control (30 cadets) groups. It was proposed the questionnaire to determine the source of formation of corporate culture of students.

According to the survey, the following weaknesses are revealed: there is not occur the connection between the content of the work programs of subjects with the practical activity; a lack of modern methods of learning material based on the subject-subject interaction, the student is not recognized as an equal participant of studying activity. The article defines the quality indicators of formation of corporate culture: an intuitive (low); a regulation (middle); an active (high); a reference (top).

The experimental results confirmed the effectiveness of corporate culture's means of teaching of future officers in connection with the technology-centered studying.

Keywords: *a corporate culture, the cadets, the components, the criteria and indicators of formation of corporate culture.*

Постановка проблеми. Сучасна військово-професійна освіта передбачає формування групи компетенцій, що стосуються діяльності людини: компетенції пізнавальної діяльності; компетенції інформаційних технологій; компетенції діяльності. З цієї метою навчальна діяльність курсантів вищих навчальних закладів повинна бути орієнтована на вирішення практичних завдань, що стосуються майбутньої військово-професійної діяльності і спрямовані на забезпечення їх професійного та життєвого самовизначення [2].

Результати аналізу нормативно-правових документів, що регламентують діяльність вищих навчальних закладів, свідчать про зростання вимог як до загального рівня культури офіцерів, так і корпоративної культури зокрема.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні вчені використовують різні підходи до відбору й обґрунтування критеріїв та показників корпоративної культури персоналу. Зокрема, на думку Т. Романюк, корпоративна культура – це багатограний динамічний феномен, який можна вивчати на трьох рівнях – поверховому (зовнішні ритуали та церемонії, психологічний клімат у колективі, стиль одягу, “міфи та легенди”, “герої” та “антигерої”, стиль спілкування, технології виробництва та ін.), підповерховому (цінності та вірування, стратегії і філософія, оголошена мета) та глибинному (національна культура, менталітет, особливості сприйняття) [4]. Дослідник Г. Хаєт указував на можливість вивчення корпоративної культури у вузах України за такими трьома властивостями: значимість високих цінностей, ефективність праці та задоволення співробітників від своєї праці [1, 122].

У наш час критерії оцінки корпоративної культури як особистісного феномену розробляють Л. Валіахметова, А. Метельков, О. Разумова, Т. Романюк, О. Ходань, О. Чижикова та ін. Для оцінки змін, що відбуваються в об’єкті організації, вчені здебільшого використовують критерій результативності, тобто сформованість у курсантів тих особистісних якостей, що необхідні для професійної діяльності з урахуванням вимог

корпоративної культури. Зокрема, дослідник М. Руденко вважає, що для того, щоб оцінити зміни, що відбуваються в об’єкті організації, тобто на рівні курсантів – майбутніх офіцерів, важливо використовувати такі критерії, як ціннісний, поведінковий та діяльнісний [3].

У своїй праці, Т. Романюк запропонувала вивчати корпоративну культуру за допомогою трьох критеріїв: когнітивного (уявлення про соціальну значущість корпоративної культури, її роль і місце в професійній культурі та ін.) діяльнісно-творчого (система різноманітних способів і методів діяльності, необхідних для творчої реалізації пізнавальних здібностей) та особистісного (ставлення до корпоративної культури як до найважливішої частини майбутньої професійної діяльності) [4].

В результаті свого дослідження, О. Ходань визначила наступні критерії корпоративної культури майбутніх офіцерів: мотиваційно-ціннісний (за аксіологічним компонентом), інтелектуальний (за творчим компонентом), комунікативний (за технологічним компонентом) та рефлексивний (за особистісним компонентом) [6].

Аналіз наукової літератури (Л. Валіахметова, А. Метельков, О. Разумова, Т. Романюк, О. Ходань, О. Чижикова та ін.) дозволив з’ясувати, що при визначенні критеріїв і показників корпоративної культури можна використовувати декілька підходів. Зокрема, перший підхід орієнтований на діяльнісний аспект корпоративної культури, важливим критерієм є бажана продуктивність діяльності фахівців щодо вирішення професійних завдань, а також продуктивність їхньої роботи щодо формування корпоративної культури. У цьому випадку оцінка стосується важливих кількісно-якісних показників. Основою другого підходу є методологічний принцип єдності особистості й діяльності, тому при цьому корпоративну культуру можна оцінити за її базовими структурними та змістовими характеристиками. Відповідно до третього підходу, інтегральним критерієм культури взагалі

й корпоративної культури зокрема є її рівень (рівень сформованості).

Метою статті є характеристика критеріїв, показників та рівнів сформованості корпоративної культури курсантів Національної гвардії України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Пріоритетом у розробці нової парадигми військової освіти стали формування та розвиток відповідальної особистості, здатної конструктивно й ефективно працювати у проблемних та екстремальних ситуаціях військової діяльності; особистості, яка поєднує військово-професійну компетентність із громадянською позицією, має відповідний світогляд, високу свідомість і моральність. Усе це є складовими корпоративної культури офіцера. Як зазначає К. Голд (1982 р.), корпоративна культура – це унікальні характеристики особливостей корпорації, того, що відрізняє її від усіх інших у певній сфері. А. Блінов і О. Васильовська корпоративну культуру визначали як сукупність найбільш важливих для організації припущень її членів, які отримують зовнішнє відображення у цінностях, що заявляються організацією [1].

В результаті аналізу наукових праць, робимо висновок, що *корпоративна культура офіцера – це система професійно-етичних цінностей і якостей, що регулюють соціальні стосунки у професійній взаємодії.*

Відповідно до мети експериментального дослідження розроблена методика його проведення, визначені критерії оцінювання отриманих результатів й обґрунтування достовірності вибраних показників. Також здійснено теоретичне й експериментальне обґрунтування технології формування корпоративної культури майбутніх офіцерів, виявлені умови оптимального її застосування у масовій педагогічній практиці, використання у навчальному процесі вищого навчального закладу, що готує фахівців для Національної гвардії України та проведено експертну оцінку її ефективності.

Для визначення критеріїв сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів, взято за основу її сутнісні характеристики та положення критеріального підходу (критерій є ознакою, на основі якої проводиться оцінювання або класифікація чого-небудь). Отже, критеріями корпоративної культури є такі її розпізнавальні ознаки, за якими оцінюється спосіб її сформованості. А це значить, що критерії корпоративної культури мають відповідати її компонентам.

Вважаємо за доцільне в якості критеріїв її

сформованості визначити: мотиваційно-ціннісний, інтелектуальний, комунікативний, рефлексивний.

Для кожного критерію розроблено показники та відповідні їм ознаки. До переліку обраних показників віднесено:

- потребу в службовій діяльності офіцера, спрямованість на службу (мотиваційно-ціннісний критерій);

- знання про діяльність офіцера, їх застосування у вирішенні професійних ситуацій, навички та вміння організації службової діяльності (інтелектуальний критерій);

- культуру педагогічного спілкування та поведінки, толерантне сприйняття співрозмовника (комунікативний критерій);

- адекватну самооцінку службової діяльності, корекцію власної поведінки, педагогічного впливу на підлеглих (рефлексивний критерій).

Вибір критеріїв і показників, що характеризують корпоративну культуру майбутніх офіцерів, забезпечив можливість кількісного та якісного оцінювання рівнів сформованості даної якості у курсантів вищого навчального закладу. Тому дослідження спрямовано на отримання якісних і кількісних характеристик проявів цих критеріїв і рівнів сформованості корпоративної культури. Зауважимо, що одним із методів кількісної оцінки в діагностуванні рівнів корпоративної культури є кваліметрія. Теоретична кваліметрія досліджує проблему оцінювання якості в загальному вигляді, тобто відповідно до певного абстрактного поняття об'єкта, що виражається у вигляді математичної моделі. Прикладна кваліметрія займається дослідженнями, що стосуються конкретних видів об'єктів [1; 3].

Дослідження теоретико-методологічних і методичних основ формування корпоративної культури курсантів Національної гвардії України проводилось протягом двох років (2015 – 2016 рр.). Експериментом охоплено одну експериментальну групу (34 курсанти) та одну контрольну групу (30 курсантів) – це навчальні групи курсантів Національної гвардії України, а також 7 експертів із числа науковців та офіцерів курсової ланки управління. Для визначення вихідного рівня сформованості корпоративної культури 64 курсантам була запропонована анкета, відповіді на запитання якої дали можливість оцінити рівень сформованості в них мотиваційно-ціннісного, інтелектуального, комунікативного та рефлексивного критеріїв корпоративної культури. Подібна анкета була запропонована й експертам. Зміст основних положень анкет як для курсантів,

так і для експертів тотожний, тому порівняльний аналіз проводився без утруднень. Для обробки результатів експертного опитування використовувалась така шкала оцінювання: 5 – еталонний (вищий) рівень сформованості, 4 – активний (високий) рівень сформованості, 3 – нормативний (середній) рівень сформованості, 2 – інтуїтивний (низький) рівень сформованості корпоративної культури майбутнього офіцера.

За результатами анкетування в організації формування корпоративної культури майбутніх офіцерів виявлено наступні недоліки: аналіз навчальної роботи показав, що зміст робочих програм навчальних дисциплін недостатньо пов'язаний з практичною діяльністю. Він спрямований на озброєння курсантів теоретичними знаннями, а не на формування в них професійно значущих умінь, навичок та якостей особистості. Аналіз методичної роботи свідчить про те, що практично відсутні новітні методики викладання навчального матеріалу на основі суб'єкт-суб'єктної взаємодії, курсант не визнається суб'єктом діяльності. Аналіз наукової роботи курсантів у військово-науковому товаристві курсантів свідчить про недостатню розробленість культурної проблематики. У переліку дипломних робіт практично відсутні теми з проблем військового навчання та виховання, формування корпоративної культури військового керівника тощо.

Виснавлене, дає підстави зробити висновок, що організація формування корпоративної культури майбутніх офіцерів не повною мірою відповідає сучасним вимогам до професійної підготовки, тому у навчальний процес була впроваджена розроблена технологія [5]. Враховуючи отримані результати анкетування, тестування, педагогічних спостережень, експертних оцінок, думки експертів, виділили дві навчальні групи курсантів, корпоративна культура яких визначалась типовими особливостями (якісні показники сформованості корпоративної культури):

- *інтуїтивний* (низький) – потреба в офіцерській службовій діяльності носить ситуативний характер, є ініціатива спілкування, однак здатність до його підтримки розвинуто недостатньо; вибіркоче включення в спілкування. Професійні знання носять ситуативний, поверхневий характер. Відсутня схильність до діалогу, дискусій, обговорення; участь у спілкуванні в силу змушеної мотивації; уникають виступу перед аудиторією. Недостатній розвиток рефлексивних здібностей; занижена самооцінка власної участі у виконанні спільних завдань;

наявна нездатність вплинути на думку співрозмовника

- *нормативний* (середній) – потреба в офіцерській службі носить ситуативний характер, є ініціатива спілкування; розвинута здатність до діалогу, дискусії і підтримки спілкування. Орієнтація на застосування професійних знань у вирішенні завдань у різних військово-професійних ситуаціях, аргументоване відстоювання своєї точки зору. Здатність до продуктивного спілкування недостатньо сформована. Толерантність у сприйнятті співрозмовника виражена слабо або нерозвинута. Самооцінка значущості власної участі під час виконання спільних завдань завищена. Здатність впливати на думку співрозмовника носить ситуативний характер.

- *активний* (високий) – потреба у офіцерській службі розвинута, ініціативність у спілкуванні, активність, здатність до його підтримки. Активно використовують професійні знання у вирішенні завдань у професійних ситуаціях; аргументовано відстоюють власну точку зору. Толерантність у сприйнятті партнера досить розвинута; виражено прагнення до продуктивного спілкування. Адекватно оцінюють власну роль у виконанні спільних завдань; здатність до впливу на думку співрозмовника носить ситуативний характер.

- *еталонний* (вищий) – потреба в офіцерській службі, активність у дискусіях, ініціативність у спілкуванні, здатність до його тривалої підтримки. Застосування професійних знань у вирішенні завдань у різних професійних ситуаціях. Толерантність у сприйнятті співрозмовника, спілкування носить стійкий продуктивний характер. Адекватно оцінюють власну роль у виконанні спільних завдань; сформовано здатність до впливу на думку співрозмовника.

Отже, є підстави вважати виявлені особливості характеристиками рівнів сформованості корпоративної культури, а курсантів Національної гвардії України – представниками кожного рівня сформованості корпоративної культури.

Аналіз характеристик показав наявність декількох додаткових ознак – існування стійкої системи професійних знань і прагнення до їх поповнення. Проте ми не вважаємо це зауваження суттєвим для зміни виділених нами раніше критеріїв оцінювання сформованості корпоративної культури, тому що вважаємо їх цілком репрезентативними.

Керуючись методикою С. С'єдіна [5], обчислювали вагові коефіцієнти критеріїв за результатами їх ранжування експертами з наступною математичною обробкою. Відповідно

для кожного рівня корпоративної культури визначали діапазон його оцінки: вищий рівень – від 5,0 до 4,8, високий – від 4,7 до 3,8, середній – від 3,7 до 2,8, низький – від 2,7 до 2,0.

Педагогічний експеримент ґрунтувався на теоретичних положеннях, результатах попередніх етапів дослідження. Метою експерименту була перевірка результативності формування корпоративної культури курсантів Національної гвардії України засобами технології особистісно-орієнтованого навчання на основі педагогічного спілкування. Експеримент складався із низки послідовних фаз: вибір контрольної та експериментальної груп, діагностування вихідного рівня сформованості компонентів корпоративної культури в курсантів у цих групах; проведення занять за розробленою технологією в експериментальній групі; консультування курсантів в цій групі щодо вирішення квазіпрофесійних завдань під час їхньої професійної підготовки; контрольне діагностування та експертна оцінка рівня сформованості корпоративної культури у майбутніх офіцерів.

На початковій фазі проведення експерименту особлива увага приділялась умовам його проведення. Розроблена методика дозволила всебічно врахувати суб'єктивні та об'єктивні фактори, забезпечила його чистоту, надійність та достовірність отриманих результатів. З метою забезпечення валідності експериментальних даних умови експерименту підібрали таким чином, щоб усі чинники залишалися стабільними, за винятком фактора, який перевіряється (технології формування корпоративної культури курсантів). Так, ідентичним був вплив навчально-матеріальної та науково-методичної бази вищого навчального закладу, курсанти до початку експерименту мали однакове навчальне навантаження, що залишалось таким і в процесі проведення експерименту, окрім теоретичного курсу запропонованої технології, що проводилася після обґрунтування розробленої навчальної технології. Виходячи з того, що корпоративна культура майбутнього офіцера насамперед формується у вищому навчальному закладі, об'єктом дослідження були курсанти 2-го і 3-го курсів.

На другому етапі – перевірено робочу гіпотезу експерименту шляхом упровадження в експериментальну групу технологію формування корпоративної культури майбутніх офіцерів. Інноваційні навчальні програми відрізнялись технологічним, особистісно-зорієнтованим підходом подання навчального матеріалу. Значна

увага при цьому приділялась самостійній роботі курсантів для вирішення військово-педагогічних завдань, діалогічності навчання, застосування методів активізації навчальної діяльності курсантів (аналіз конкретних ситуацій, виконання ситуаційних завдань, інтелектуальна розминка, сократичний метод, “мозковий штурм” (“гатака”), метод круглого столу, навчально-тематична дискусія, рольові та ділові ігри (військово-професійна, військово-педагогічна), самоконтроль та взаємоконтроль). Ефективність формування корпоративної культури майбутніх офіцерів засобами педагогічного спілкування в технології особистісно орієнтованого навчання визначено на основі порівняння результатів експерименту.

У контрольній групі навчальні заняття проводили за традиційною методикою. На завершальній стадії експерименту проведено “зріз”, під час якого виявлено кількісні й якісні розбіжності показників між експериментальною та контрольною групами.

На третьому, заключному етапі здійснено аналіз та узагальнення отриманих даних, їх статистичну обробку та перевірку, сформульовано висновки та практичні рекомендації.

Отже, проведення дослідно-експериментальної роботи з формування корпоративної культури курсантів Національної гвардії України є науково правильним, а результати – об'єктивними при дотриманні певних умов: проведення теоретичного аналізу процесу формування корпоративної культури, її історико-педагогічного аналізу; вивчення практики формування корпоративної культури, формулювання мети, завдань дослідження; розробки критеріїв, за якими оцінювалась корпоративна культура курсантів; визначення мінімально необхідної кількості експериментальних об'єктів і тривалості експерименту; організація неперервної циркуляції інформації між суб'єктами і об'єктами експерименту; використання надійних методик дослідження; відбір даних, їх упорядкування, підрахунок статистики, необхідних для підготовки рекомендацій.

Аналіз даних результатів експерименту показав, що на вищому рівні сформованості корпоративної культури відсоток курсантів експериментальної групи збільшився з 3,1% до 18,8%, на високому рівні – з 6,2% до 43,8%, на середньому – з 25% до 28%, а на низькому – їх відсоток зменшився на 56,3%. У контрольній групі ці зміни не такі суттєві.

Висновки. Узагальнення результатів аналізу психолого-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що сформованість корпоративної

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ КУРСАНТІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

культури курсантів Національної гвардії України можна оцінити за критеріями, зокрема мотиваційно-ціннісним, інтелектуальним, комунікативним, рефлексивним. Використання зазначених критеріїв дозволяє виділити чотири рівні сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів: критичний, допустимий, адаптаційний та оптимальний.

Результати експерименту підтвердили ефективність формування корпоративної культури майбутніх офіцерів засобами педагогічного спілкування в технології особистісно орієнтованого навчання.

Перспективами подальших досліджень є визначення стану сформованості корпоративної культури у майбутніх офіцерів.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Корпоративна культура: навч. посіб.* / Під заг. ред. Г.Л. Хаєта. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 403 с.

2. Нецадим М. І. *Методологічні засади створення системи військової освіти в Україні* / М. І. Нецадим // *Наука і оборона*. – 1998. – № 2. – С. 33–40.

3. Руденко М. В. *Педагогічна оцінка готовності офіцерів органів виховної роботи до управлінської діяльності в процесі навчання у ВВНЗ ПО: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04* / Руденко М. В. – К., 2003. – 188 с.

4. Романюк Т. І. *Формирование корпоративной культуры средствами языка у будущих специалистов сервиса: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08* / Т. І. Романюк. – М., 2011. – 239 с.

5. Съедин С. И. *Применение некоторых количественных методов в конкретных психолого-педагогических исследованиях* / С. И. Съедин. – М.: ВПА, 1974. – 241 с.

6. Ходань О. Л. *Формування корпоративної*

культури майбутніх офіцерів у процесі фазової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / О. Л. Ходань. – Хмельницький, 2010. – 172 с.

REFERENCES

1. Khaieta, H.L (Ed.). (2003). *Korporatyvna kultura: navch. posib.* [Corporate culture: tutorial]. Kyiv: Tsentr navchalnoi literatury, 403p. [in Ukrainian].

2. Neshchadym, M. I. (1998). *Metodolohichni zasady stvorennia systemy viiskovoi osvity v Ukraini* [Methodological bases of military education in Ukraine]. *Nauka i oborona*, no. 2. pp. 33–40. [in Ukrainian].

3. Rudenko, M. V. (2003). *Pedahohichna otsinka hotovnosti ofitseriv orhaniv vykhovnoi roboty do upravlinskoi diialnosti v protsesi navchannia u VVNZ PO* [Educational readiness of the assessment officers of educational work to the management of the learning process in higher military educational establishment]. *Candidate's thesis*. Kyiv, 188 p. [in Ukrainian].

4. Romanyuk, T. I. (2011). *Formirovanie korporativnoy kultury sredstvami yazyka u budushchikh spetsialistov servisa* [Formation of corporate culture using the language of future service specialists]. *Candidate's thesis*. Moscow, 239 p. [in Russian].

5. Sedin, S. I. (1974). *Primenenie nekotorykh kolichestvennykh metodov v konkretnykh psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh* [Application of some quantitative methods in specific psychological and pedagogical studies]. Moscow: VPA Publ., 241 p. [in Russian].

6. Khodan, O. L. (2010). *Formuvannia korporativnoi kultury maibutnikh ofitseriv u protsesi fahovoi pidhotovky* [Formation of corporate culture of the future officers in the professional training]. *Candidate's thesis*. Khmelnytskyi, 172 p. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 23.03.2017



14 травня 2017

День Матері

Відзначається в Україні згідно з Указом Президента (№ 489/99 від 10 травня 1999 року) у другу неділю травня.

“Лиш мати – вмiє жити, аби свiтитися, немов зоря”.

Василь Стус
український поет, перекладач, прозаїк, літературознавець

