

ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ-ПРИКОРДОННИКІВ: ПЕРСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ

УДК 37.012;351.746.1

Ю. В. Балашова

Однією з найважливіших умов розбудови незалежної України є забезпечення надійної охорони її кордонів. Для виконання цього завдання відповідно до загальноєвропейських стандартів було затверджено Концепцію розвитку Державної прикордонної служби України (ДПСУ) до 2015 року. Поетапне реформування ДПСУ та упровадження нової моделі охорони кордону вимагає високого рівня фахової підготовки персоналу, прищеплення цінностей корпоративної культури, формування на цій основі професійно значущих якостей майбутніх офіцерів-прикордонників.

Результати аналізу нормативно-правових документів, що регламентують діяльність ДПСУ, свідчать про зростання вимог як до загального рівня культури офіцерів-прикордонників, так і корпоративної культури зокрема. Вирішення проблеми формування корпоративної культури тісно пов'язане з впровадженням відомчих стандартів культури прикордонної служби, прикордонного контролю, новими вимогами прикордонного відомства щодо культури професійного спілкування, зовнішнього вигляду прикордонників, якості виконання завдань прикордонної служби.

Метою статті є перспективний аналіз проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників та визначення основних чинників впливу на корпоративну культуру майбутніх офіцерів-прикордонників.

Результати вивчення значного масиву наукової інформації дозволяють охарактеризувати корпоративну культуру офіцера-прикордонника як складну інтегративну якість особистості, що визначає усвідомлення корпоративної ідеології прикордонного відомства, прийняття корпоративних інтересів та

відомчих стандартів поведінки в умовах повсякденної діяльності та при виконанні оперативно-службових завдань, самоідентифікацію себе як носія корпоративних цінностей.

Підґрунтям високого рівня корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників є усвідомлення ними значущості своєї професійної діяльності, прийняття та дотримання відомчих стандартів поведінки, корпоративної ідеології прикордонного відомства.

Аналіз досвіду багатьох успішних західних та вітчизняних відомчих структур, організацій, корпорацій, підприємств свідчить про те, що дотримання принципів корпоративної культури дозволяє значно підвищити ефективність виконання завдань, оптимізувати умови професійної діяльності, максимально раціонально використовувати людські та матеріальні ресурси. Все це повною мірою стосується і Державної прикордонної служби України. Сформована корпоративна культура майбутніх офіцерів-прикордонників є важливою передумовою успішної діяльності ДПСУ.

Феномен корпоративної культури у західному науковому світі почали вивчати у XIX–XX століттях. Одним із перших досліджень у сфері корпоративізму та корпоративної культури здійснив М. Вебер, який визначив засади самоорганізації корпорацій, взаємозв'язок морально-етичних принципів і соціально-економічних досягнень окремих корпоративних структур. У наукових працях Ф. Тейлора, А. Файоля (концепція монополярної моделі промислової організації індустріального суспільства) ідеї М. Вебера отримали подальший розвиток.

Проблема формування та розвитку корпоративної культури привертала увагу й інших західних науковців. Д. Хансон досліджував історичні джерела корпоративізму, створив концепцію колективної свідомості неформальних груп. К. Камерон та Р. Куїн присвятили свої наукові праці діагностиці корпоративної культури, Е. Шейн – проблемі лідерства у корпоративному середовищі, К. Девіс – генезису корпоративної культури. Д. Белл досліджував ціннісні орієнтації сучасного суспільства та їх вплив на корпоративну культуру,

особливості сучасної корпоративної культури. Усі ці роботи мають велике значення для теоретичних і прикладних розробок з цієї проблематики.

Аналізу наукових концептів корпоративної та організаційної культури, їх порівняльній характеристиці присвячені дослідження науковців пострадянського простору О. Василевської, В. Співака, О. Зуєвої та інших.

Процес формування корпоративної культури в умовах громадянського суспільства висвітлювали у своїх працях М. Журовський, Т. Сергеева та інші.

Особливий інтерес викликають наукові праці І. Кунде, М. Альберта, М. Мескона, Л. Карташової, Т. Ніконової та інших, що містять концептуальні підходи до виокремлення структурних елементів корпоративної культури та їх характеристики.

У зв'язку зі специфікою нашого дослідження суттєве значення мають праці, у яких розглядаються проблеми формування та розвитку корпоративної культури у національному контексті, зокрема країн пострадянського простору. У працях В. Дубяги, О. Полосіна, О. Тіунова висвітлено особливості організаційної культури російських підприємств.

Вітчизняні вчені А. Воронкова, О. Грішнова, І. Мажура, Т. Кицак вивчали роль корпоративної культури у зв'язку з проблемами формування та розвитку трудового потенціалу. У працях І. Жоган та Л. Савчук розглянуто процес формування, розвитку й особливостей корпоративної культури сучасних українських підприємств. Ю. Петрушенко та Т. Голець розкрили сутність впливу національних особливостей корпоративної культури на розвиток економічних відносин. У наукових працях П. Каткова, Г. Клейнера, С. Перегудова розглянуто процес корпоративізації соціальних структур, взаємодію політичного, економічного та корпоративного середовища.

Особливу наукову цінність для нашої дослідно-експериментальної роботи мають дослідження Т. Персикової щодо оцінки ролі первинних механізмів передачі корпоративної культури, які було покладено в основу аналізу основних чинників впливу на корпоративну культуру майбутніх офіцерів-прикордонників [1, с. 92–93]. Пропозиції Е. Капітонова, Г. Зінченка,

О. Капітонова щодо реалізації принципу “людина – основний об’єкт уваги” було покладено в основу аналізу впливу людського чиннику на корпоративну культуру майбутніх офіцерів-прикордонників [2, с. 117].

Результати вивчення особливостей професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників свідчать, що автократичне управління персоналом, менторський стиль спілкування, використання переважно командно-адміністративних інструментів впливу на персонал значно гальмують розвиток корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Вплив негативних факторів посилюється недостатньою готовністю науково-педагогічного складу створювати умови для формування корпоративного середовища та прищеплення корпоративних цінностей майбутнім офіцерам-прикордонникам під час їх навчання у вищих навчальних закладах.

Результати дослідно-експериментальної роботи, проведеної на великому емпіричному матеріалі, дали змогу виявити такі проблеми: недостатній ступінь усвідомлення випускниками Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (НАДПСУ) ролі корпоративної ідеології для успішного функціонування прикордонного відомства. Так, наприклад, результати аналізу відгуків на випускників НАДПСУ свідчать, що їм бракує усвідомлення цінності прикордонної служби як умови розкриття особистісного потенціалу (17,3 %), самоідентифікації себе як носія корпоративних цінностей (13,4 %), усвідомлення значення спільних цінностей (14,5 %). Значна кількість респондентів (45,2 %) у відповідях опосередковано вказала на наявність негативної корпоративної культури: низьку адаптацію до корпоративних вимог (11,2 %); неможливість творчої самореалізації й саморозвитку, самовдосконалення (23,7 %); недостатню партнерську взаємодію (10,3 %).

Проведене дослідження підтвердило виняткову важливість конкретних емоційних, соціальних, економічних, культурних, етичних, професійних аспектів діяльності кожного учасника у процесі формування корпоративної культури. Проблема формування сильної корпоративної культури майбутніх

офіцерів-прикордонників найбільше пов'язана з людським чинником, людський ресурс є невичерпним джерелом трансформацій корпоративної культури. Значний вплив на якісні параметри корпоративної культури мають сімейне життя, труднощі у стосунках, відчуття матеріальної невлаштованості. Так, наприклад, 55,8 % респондентів у відповідях вказали на високий ступінь впливу зазначених чинників на корпоративне середовище та його якість.

Особливу роль у формуванні корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників відіграють механізми первинної передачі корпоративної культури. Результати аналізу проведеного опитування дали змогу виявити труднощі у реалізації зазначених механізмів: 14,7 % респондентів вважають, що недостатньо якісно здійснюється вибір об'єктів уваги, оцінки та контролю; 11,4 % респондентів вважають необхідними корективи у механізмі розподілу заохочень; 10,2 % респондентів вважають недостатньою роботу у напрямку створення зразків управлінської та виконавської поведінки для наслідування.

Результати аналізу зазначених чинників дають підстави виділити низку суперечностей при формуванні корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників:

між необхідністю підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників з урахуванням загальноєвропейських стандартів і недостатньою розробленістю теоретико-методичних основ формування корпоративної культури;

вимогами відомчих стандартів культури прикордонної служби щодо рівня корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників та несформованістю у курсантів рефлексивного ставлення до їх змісту;

необхідністю формування духу корпоративізму у майбутніх офіцерів-прикордонників та індивідуалізмом, кар'єрними перегонами, впливом негативних факторів на курсантські колективи;

необхідністю підвищення престижності служби в ДПСУ та нерозробленістю дієвого корпоративного інструментарію для досягнення цієї мети в умовах вищого навчального закладу;

наявністю у курсантів бажання оволодіти основами корпоративної культури офіцера та відсутністю відповідної навчальної дисципліни у вищих навчальних закладах.

На основі аналізу суперечностей доцільно сформулювати пропозиції щодо їх подолання:

по-перше, актуальною та своєчасною буде популяризація проблеми формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників, проведення відповідних тренінгів, семінарів;

по-друге, створення та реалізація матеріалів курсу “Корпоративна культура офіцера”;

по-третє, постійний моніторинг якості механізмів первинної передачі корпоративної культури та внесення необхідних корективів;

по-четверте, використання можливостей щодо формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників шляхом спеціально організованого навчання.

Отже, інструментарій формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників потребує значних корективів. Основну роль у цьому процесі можуть відігравати механізми первинної передачі корпоративної культури, що буде сприяти формуванню сильної корпоративної культури офіцерів-прикордонників. Важливим є те, що корпоративна культура офіцерів-прикордонників фіксує для військовослужбовців цінність професійної діяльності як одного із шляхів особистісної самореалізації й саморозвитку, цінність прикордонної служби як умови забезпечення власних актуальних потреб. Майбутні офіцери-прикордонники мають усвідомлювати вплив корпоративної культури на власну кар’єру. Високий рівень корпоративної культури буде сприяти усвідомленню спільних інтересів, повазі та самоповазі, командній взаємодії, вірі в керівництво, вірі у справедливість, діловій активності персоналу.

Список використаної літератури

1. Персикова, Т. Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура / Т. Н. Персикова. – М. : Логос, 2002. – 224 с.
2. Капитонов, Э. А. Корпоративная культура : теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – М. : Альфа-Пресс, 2005. – 351 с.

Рецензент: доктор педагогічних наук, професор Романишина Л. М.