

УДК 351.743:334.722

Л. О. ШЕМЧУК,  
аспірант Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних  
наук України, м. Київ

## КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ І РІВНІ СФОРМОВАНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

*У статті розкрито критерії, показники сформованості корпоративної культури у майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ, а також охарактеризовано рівні сформованості цього особистісного феномену.*

**Ключові слова:** корпоративна культура, формування, критерії, показники, офіцери органів внутрішніх справ.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Увага до проблем формування корпоративної культури у наш час обумовлена необхідністю підвищення ефективності виконання органами внутрішніх справ своїх професійних завдань. Корпоративна культура органів внутрішніх справ є дієвим регулятором діяльності співробітників відповідно до цінностей, вимог і норм поведінки, прийнятих у правоохоронному відомстві. Вона є основою поведінки, сприйняття, пізнання, ухвалення рішень, що впливають на життєдіяльність співробітників органів внутрішніх справ та ефективність виконання завдань правоохоронної діяльності.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми та на які опирається автор.** На сьогодні учені використовують різні підходи до відбору й обґрунтування критеріїв і показників корпоративної культури персоналу. Зокрема, на думку К. Журавльової, корпоративна культура – це багатогранний 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) [2]. 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 [3, с. 122].

У наш час критерії оцінки корпоративної культури як особистісного феномену розробляють Л. Валиахметова, А. Метельков, О. Разумова, Т. Романюк, О. Ходань, О. Чижикова та ін. Для оцінки змін, що відбуваються в об’єкті організації, учені здебільшого використовують критерій результативності, тобто сформованість у курсантів тих особистісних якостей, що необхідні для професійної діяльності з урахуванням вимог корпоративної культури. Зокрема дослідник А. Метельков вважає, що для того, щоб оцінити зміни, що відбуваються в об’єкті організації, тобто на рівні курсантів – майбутніх офіцерів-прикордонників, важливо використовувати такі критерії, як ціннісний (усвідомлення співробітниками своєї місії та ролі у прикордонних органах), поведінковий (вияв у співробітників норм і правил взаємовідносин, що склалися у прикордонних органах) та діяльнісний (стиль керівництва) [4, с. 73].

Як зазначає Л. Валиахметова, критеріями ефективності формування корпоративної культури співробітників кредитно-фінансової організації є: оптимальність функціонування системи формування корпоративної культури, відповідність корпоративної культури вимогам праці, задоволеність працівників корпоративними відносинами, відповідність результатів праці корпоративній місії [1, с. 15]. Дослідниця О. Чижикова визначила такі критерії та відповідні їм показники корпоративної культури студентського товариства: ціннісно-емоційний, що пов’язаний з ціннісною орієнтацією студентів щодо корпоративної культури, визнання її необхідності; когнітивний, що визначає засвоєння основних понять корпоративної культури, та діяльнісний, що охоплює навички й уміння міжособистісної, внутрішньогрупової та командної взаємодії [8, с. 18].

Учена 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 і т. д.) та особистісного (ставлення до корпоративної культури як до найважливішої частини майбутньої професійної діяльності та ін.) [6, с. 79–81].

О. Разумова визначила такі критерії оцінки сформованості корпоративної культури у майбутніх менеджерів: корпоративно-світоглядний (позитивне ставлення до члена корпорації як найвищої цінності та ін.), корпоративно-технологічний (оволодіння знаннями про функціонування та розвиток корпорації, міжособистісної взаємодії та ін.) і корпоративно-рефлексивний (готовність і здатність до творчої самостійної діяльності при виконанні управлінських та економічних завдань та ін.) [5, с. 70–72].

У свою чергу О. Ходань визначила такі критерії корпоративної культури майбутніх офіцерів: мотиваційно-ціннісний (за аксіологічним компонентом), інтелектуальний (за творчим компонентом), комунікативний (за технологічним компонентом) та рефлексивний (за особистісним компонентом) [7, с. 108].

Загалом аналіз наукової літератури (Л. Валиахметова, 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 за першого підходу, який орієнтує 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). Цей підхід передбачає виділення рівнів її сформованості.

**Метою статті** є характеристика критеріїв, показників та рівнів сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Окрім теоретичного аналізу науково-педагогічної літератури, для визначення критеріїв сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ було проведено додаткові бесіди з офіцерами факультету внутрішніх військ Київського національного університету внутрішніх справ (Навчально-наукового інституту підготовки кадрів громадської безпеки та психологічної служби), керівниками курсантських груп. З урахуванням результатів наукових досліджень, думок експертної групи та структури корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ і змісту її компонентів, особливостей професійної діяльності фахівців правоохоронних органів для оцінки рівня сформованості їх корпоративної культури було виокремлено такі критерії: ціннісно-особистісний, когнітивний та діяльнісний. У цьому випадку про сформованість корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ було зроблено висновок на основі вивчення їхніх знань, умінь і навичок, а також поведінки в навчальній та позанавчальній діяльності.

Насамперед узято до уваги, що ціннісно-особистісний критерій характеризує цільову установку майбутнього офіцера на розвиток корпоративної культури як цінності в діяльності правоохоронного відомства, сприйняття ним цінностей професійного, організаційного та статусно-рольового характеру в органах внутрішніх справ, а також інтерес до корпоративної культури та вивчення ефективних засобів організації професійної діяльності та взаємодії відповідно до вимог корпоративної культури та ін.

Когнітивний критерій характеризує сукупність науково-теоретичних знань про корпоративну культуру взагалі й про корпоративну культуру правоохоронців зокрема. Це також усвідомлення курсантом місці правоохоронного відомства та своєї ролі в органах внутрішніх справ, знання сутності корпоративної культури, специфіки її вияву в органах внутрішніх справ і вимог корпоративної культури при організації ефек-

тивного управління персоналом, організації міжособистісної взаємодії для виконання професійних завдань.

Діяльнісний критерій стосується умінь використовувати здобуті знання про корпоративну культуру для вирішення завдань професійної діяльності. Йдеться про моральну й корпоративну нормативність регуляції поведінки, відносин і комунікацій; дотримання норм і правил взаємин, що склалися в правоохоронних органах, а також уміння встановлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування з громадянами в різних ситуаціях відповідно до вимог корпоративної культури та ін.

Щодо показників сформованості корпоративної культури, то такими було визнано вияв її компонентів. Для цього за допомогою методу експертних оцінок було визначено мінімум найважливіших якостей, знань, умінь і здібностей майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ, що свідчать про сформованість корпоративної культури.

Загалом визначено, що ціннісно-особистісному критерію професійно-психологічної компетентності майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ відповідають такі показники:

прийняття цільової установки на розвиток корпоративної культури як цінності в діяльності правоохоронного відомства;

сприйняття цінностей професійного, організаційного та статусно-рольового характеру в органах внутрішніх справ;

інтерес до корпоративної культури та вивчення ефективних засобів організації професійної діяльності та взаємодії; намагання підвищити свій рівень знань про корпоративну культуру органів внутрішніх справ;

сформованість професійно необхідних якостей, насамперед патріотизму, відданості професійному обов'язку, підпорядкованості закону, дисциплінованості, комунікабельності тощо.

У свою чергу когнітивному критерію корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ відповідають такі показники:

усвідомлення місії правоохоронного відомства та своєї ролі в органах внутрішніх справ;

знання сутності корпоративної культури та специфіки її вияву в органах внутрішніх справ;

розуміння значимості знань про корпоративну культуру для майбутньої службової діяльності та значимості корпоративної культури для ефективного виконання правоохоронним відомством професійних завдань;

знання вимог корпоративної культури при організації ефективного управління персоналом, організації міжособистісної взаємодії при виконанні професійних завдань.

Насамкінець діяльнісному критерію корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ відповідають такі показники:

моральна й корпоративна нормативність регуляції поведінки, відносин і комунікацій, дотримання норм і правил взаємин, що склалися в правоохоронних органах;

уміння встановлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування з громадянами в різних ситуаціях відповідно до вимог корпоративної культури;

організованість, професійна відповідальність, відданість традиціям правоохоронного відомства, підтримка привабливого іміджу офіцера органів внутрішніх справ;

адекватна самооцінка, уміння здійснювати емоційно-вольову регуляцію поведінки та самоконтроль відповідно до вимог корпоративної культури правоохоронного відомства.

Використання зазначених критеріїв і показників дозволило визначити рівні сформованості корпоративної культури у майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ. При цьому було враховано загальноприйняті у педагогіці підходи щодо дослідження рівнів сформованості відповідного педагогічного феномену. Аналіз наукової літератури дозволив з'ясувати, що дослідники виокремлюють декілька рівнів сформованості корпоративної культури. Зокрема Л. Валіахметова веде мову про три рівні сформованості корпоративної культури співробітників кредитно-фінансових організацій: високий, середній та низький [1, с. 15]. Т. Романюк для визначення сформованості корпоративної культури майбутніх фахівців сфери сервісу також пропонує використовувати трирівневу шкалу [6, с. 72]. Такої ж позиції дотримується і О. Разумова [5, с. 74].

У свою чергу О. Чижикова для визначення рівнів сформованості корпоративної культури серед студентів використовувала чотирибальну шкалу: незадовільний, низький, достатній та оптимальний [8, с. 20]. А. Метельков для характеристики сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників також пропонує чотирирівневу шкалу, зокрема учений веде мову про такі рівні, як оптимальний, адаптаційний, допустимий та критичний [4, с. 74–75].

Отже, залежно від підстав для виявлення рівнів сформованості корпоративної культури дослідники використовують три- або чотирирівневу шкалу. На нашу думку, виділення тільки трьох рівнів не дозволяє чітко з'ясувати динаміку корпоративної культури. Це пов'язано, зокрема, з тим, що досить складно наприкінці навчального року визначити сформованість корпоративної культури в курсанта, у якого на початку року був середній рівень. Може бути і так, що зміни у сформованості корпоративної культури відбулися, але не настільки, щоб зараховувати курсанта до високого рівня. З огляду на це ми вирішили врахувати проміжні ланки, що дозволяє відстежити невеликі зміни у сформованості структурних компонентів корпоративної культури курсантів, використавши чотирирівневу шкалу.

Узагальнення отриманих теоретичних й емпіричних результатів, зокрема урахування праць О. Чижикової та А. Метелькова, дозволило розробити системні описи корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ на основі чотирирівневої шкали. Далі якісно охарактеризуємо курсантів, що мають відповідний рівень сформованості корпоративної культури.

Курсанти з критичним рівнем сформованості корпоративної культури не завжди сприймають цільову установку на розвиток корпоративної культури як цінності в діяльності правоохоронного відомства. Вони в багатьох випадках не сприймають цінностей професійного, організаційного та статусно-рольового характеру в органах внутрішніх справ; інтерес до корпоративної культури й вивчення ефективних засобів організації професійної діяльності та взаємодії у них епізодичний. Курсанти недостатньо намагаються підвищити свій рівень знань про корпоративну культуру органів внутрішніх справ, хоча вони розуміють необхідність

сформованості професійно необхідних якостей, насамперед патріотизму, відданості професійному обов'язку, підпорядкованості закону, дисциплінованості, комунікабельності тощо, але не завжди дотримуються таких вимог.

Такі курсанти нечітко усвідомлюють місію правоохоронного відомства та свою роль в органах внутрішніх справ, дуже слабо обізнані із сутністю корпоративної культури та специфікою її вияву в органах внутрішніх справ, недостатньо розуміють значимість знань про корпоративну культуру для майбутньої службової діяльності та її значимості для ефективного виконання правоохоронним відомством професійних завдань. Вони слабо обізнані з вимогами корпоративної культури під час організації управління персоналом, організації міжособистісної взаємодії для виконання професійних завдань.

Такі курсанти мають низький рівень моральної й корпоративної нормативності регуляції поведінки, відносин і комунікацій, нечітко дотримуються норм і правил взаємин, що склалися в правоохоронних органах, майже не вміють установлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування з громадянами в різних ситуаціях відповідно до вимог корпоративної культури. Вони недостатньо організовані та відповідальні, не завжди віддані традиціям правоохоронного відомства, слабо підтримують імідж офіцера органів внутрішніх справ. Самооцінка у таких курсантів не завжди адекватна, вони недостатнім чином уміють здійснювати емоційно-вольову регуляцію поведінки та самоконтроль відповідно до вимог корпоративної культури правоохоронного відомства.

Курсанти з допустимим рівнем сформованості корпоративної культури переважно правильно сприймають цільову установку на розвиток корпоративної культури як цінності в діяльності правоохоронного відомства. Вони здебільшого сприймають цінності професійного, організаційного та статусно-рольового характеру в органах внутрішніх справ; цікавляться питаннями корпоративної культури й ефективними засобами організації професійної діяльності та взаємодії. Курсанти досить часто намагаються підвищити свій рівень знань про корпоративну культуру органів внутрішніх справ, вони розуміють необхідність сформовано-



сті професійно необхідних якостей, насамперед патріотизму, відданості професійному обов'язку, підпорядкованості закону, дисциплінованості, комунікабельності тощо й намагаються дотримуватися таких вимог.

Такі курсанти переважно правильно усвідомлюють місію правоохоронного відомства та свою роль в органах внутрішніх справ, дещо обізнані із сутністю корпоративної культури та специфікою її вияву в органах внутрішніх справ, здебільшого розуміють значимість знань про корпоративну культуру для майбутньої службової діяльності та її значимість для ефективного виконання правоохоронним відомством професійних завдань. Вони обізнані з вимогами корпоративної культури під час організації управління персоналом, організації міжособистісної взаємодії для виконання професійних завдань.

Для таких курсантів характерний належний рівень моральної та корпоративної нормативності регуляції поведінки, відносин і комунікацій, вони намагаються дотримуватися норм і правил взаємин, що склалися в правоохоронних органах, установлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування з громадянами в різних ситуаціях відповідно до вимог корпоративної культури. Вони здебільшого організовані та відповідальні, виявляють відданість традиціям правоохоронного відомства, намагаються підтримувати імідж офіцера органів внутрішніх справ. Самооцінка в таких курсантів у багатьох випадках адекватна, вони намагаються здійснювати емоційно-вольову регуляцію поведінки та самоконтроль відповідно до вимог корпоративної культури правоохоронного відомства.

Курсанти з адаптаційним рівнем сформованості корпоративної культури правильно сприймають цільову установку на розвиток корпоративної культури як цінності в діяльності правоохоронного відомства. Вони досить виважено сприймають цінності професійного, організаційного та статусно-рольового характеру в органах внутрішніх справ, часто цікавляться питаннями корпоративної культури й ефективними засобами організації професійної діяльності та взаємодії. Курсанти майже завжди намагаються підвищити свій рівень знань про корпоративну культуру органів внутрішніх справ, вони розуміють необхідність сформованості професійно необхідних якостей, насамперед патріотизму, відданості

професійному обов'язку, підпорядкованості закону, дисциплінованості, комунікабельності тощо й дотримуються таких вимог.

Такі курсанти правильно усвідомлюють місію правоохоронного відомства та свою роль в органах внутрішніх справ, обізнані із сутністю корпоративної культури та специфікою її вияву в органах внутрішніх справ, розуміють значимість знань про корпоративну культуру для майбутньої службової діяльності та її значимість для ефективного виконання правоохоронним відомством професійних завдань. Вони належно обізнані з вимогами корпоративної культури під час організації управління персоналом, організації міжособистісної взаємодії для виконання професійних завдань.

Для таких курсантів характерний відповідний рівень моральної й корпоративної нормативності регуляції поведінки, відносин і комунікацій, вони здебільшого дотримуються норм і правил взаємин, що склалися в правоохоронних органах, уміють установлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування з громадянами в різних ситуаціях відповідно до вимог корпоративної культури. Вони досить організовані та відповідальні, віддані традиціям правоохоронного відомства, майже завжди намагаються підтримувати імідж офіцера органів внутрішніх справ. Самооцінка у таких курсантів досить адекватна, вони уміють здійснювати емоційно-вольову регуляцію поведінки та самоконтроль відповідно до вимог корпоративної культури правоохоронного відомства.

Курсанти з оптимальним рівнем сформованості корпоративної культури завжди правильно сприймають цільову установку на розвиток корпоративної культури як цінності в діяльності правоохоронного відомства. Вони сприймають усі цінності професійного, організаційного та статусно-рольового характеру в органах внутрішніх справ, ґрунтовно цікавляться питаннями корпоративної культури й ефективними засобами організації професійної діяльності та взаємодії. Курсанти весь час намагаються підвищити свій рівень знань про корпоративну культуру органів внутрішніх справ, у них сформовані такі професійно необхідні якості, як патріотизм, відданість професійному обов'язку, підпорядкованість закону, дисциплінованість, комунікабельність тощо.

Такі курсанти усвідомлюють місію правоохоронного відомства та свою роль в органах внутрішніх справ, вони ґрунтовно обізнані із сутністю корпоративної культури та специфікою її вияву в органах внутрішніх справ, завжди розуміють значимість знань про корпоративну культуру для майбутньої службової діяльності та її значимість для ефективного виконання правоохоронним відомством професійних завдань. Вони ґрунтовно обізнані з вимогами корпоративної культури під час організації управління персоналом, організації міжособистісної взаємодії для виконання професійних завдань.

Для таких курсантів характерний високий рівень моральної й корпоративної нормативності регуляції поведінки, відносин і комунікацій, вони завжди дотримуються норм і правил взаємин, що склалися в правоохоронних органах, належним чином уміють установлювати міжособистісні зв'язки, узгоджувати свої дії з діями колег, вибирати оптимальний стиль спілкування з громадянами в різних ситуаціях відповідно до вимог корпоративної культури. Вони завжди організовані та відповідальні, віддані традиціям правоохоронного відомства, підтримують імідж офіцера органів внутрішніх справ. Самооцінка у таких курсантів адекватна, вони належним чином уміють здійснювати емоційно-вольову регуляцію поведінки та самоконтроль відповідно до вимог корпоративної культури правоохоронного відомства.

**Висновки.** Отже, узагальнення результатів аналізу психолого-педагогічної літератури дозволяє стверджувати, що сформованість корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ можна оцінити за трьома критеріями, які характеризують її структурні компоненти, зокрема ціннісно-особистісним, когнітивним та діяльним. Використання зазначених критеріїв дозволяє виділити чотири рівні сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ: критичний, допустимий, адаптаційний та оптимальний. Визначені критерії і показники дозволяють оцінити стан сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ.

**Перспективами подальших досліджень** є визначення стану сформованості корпоративної культури у майбутніх офіцерів органів внутрішніх справ.

### Список використаної літератури

1. Валиахметова Л. М. Формирование корпоративной культуры сотрудников кредитно-финансовых организаций : автореф. дис. на соиск. науч. степ. канд. психол. наук : спец. 19.00.03 “Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)” / Л. М. Валиахметова ; Ин-т мировых цивилизаций. – Москва, 2013. – 22 с.
2. Журавлева Е. А. Корпоративная культура как фактор повышения эффективности деятельности предприятия : дис. ... канд. эконом. наук : 08.00.05 / Е. А. Журавлева. – Москва, 2010. – 178 с.
3. Корпоративна культура / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – К. : Центр учбової літератури, 2003. – 403 с.
4. Метельков А. Ю. Формирование организационной культуры сотрудников пограничных органов в период их подготовки в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / А. Ю. Метельков. – М., 2010. – 135 с.
5. Разумова Е. Д. Формирование основ корпоративной культуры будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Е. Д. Разумова. – М., 2008. – 214 с.
6. Романюк Т. И. Формирование корпоративной культуры средствами языка у будущих специалистов сервиса : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Т. И. Романюк. – М., 2011. – 239 с.
7. 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.
8. Чижикова Е. С. Формирование корпоративной культуры студенческого сообщества вуза : автореф. дис. на соиск. науч. степ. канд. пед. наук : спец. 13.00.08 “Теория и методика профессионального образования” / Е. С. Чижикова ; Ин-т содержания и методов обучения Рос. акад. образования. – Владикавказ, 2010. – 23 с.

*Рецензент – доктор педагогічних наук, професор Діденко О. В.*

*Стаття надійшла до редакції 25.02.2014.*

**Шемчук Л. О. Критерии, показатели и уровни сформированности корпоративной культуры будущих офицеров органов внутренних дел**

В статье раскрыты критерии, показатели корпоративной культуры у будущих офицеров органов внутренних дел, а также охарактеризованы уровни сформированности этого личностного феномена.

**Ключевые слова:** *корпоративная культура, формирование, критерии, показатели, офицеры органов внутренних дел.*

***Shemchuk L. O. Criteria, indicators and levels of the corporate culture of the future officers of the Interior***

The article deals with criteria, indicators formation of corporate culture in the future officers of police, and described levels of this personal phenomenon.

Given the research results, opinions of the expert group and the structure of the corporate culture of the future officers of the Interior and the content of its components, features professional activities of law enforcement officials to assess the level of formation of corporate culture was separated following criteria: value-personal, cognitive and activity. In this case, the formation of corporate culture for future officers of the Interior concluded based on the study of their knowledge, skills and behavior in academic and extracurricular activities.

Value-personal criteria characterizing the target set for the development of future officers of the corporate culture as a value in the work of law enforcement agencies, the perception of professional values, organizational role and status and trends in the law enforcement agencies, as well as interest in the study of corporate culture and effective means of professional and interaction according to the requirements of the corporate culture and so on.

Cognitive criterion describes a set of scientific and theoretical knowledge about corporate culture in general and about the corporate culture of law enforcement in particular. It is also a student awareness of the mission of law enforcement agencies and their role in law enforcement agencies, the knowledge of the essence of corporate culture, the specifics of its manifestation in law enforcement agencies and the requirements of the corporate culture in the organization of effective personnel management, organization of interpersonal interaction to perform professional tasks.

Activity-criterion applies skills to share knowledge about the corporate culture to meet the challenges of the profession. It is a moral and normative

regulation of corporate behavior, relationships and communication, respect for rules and regulations of relations prevailing in law enforcement, as well as the ability to establish interpersonal relationships, coordinate their actions with colleagues to choose the best style of communication with citizens in different situations accordance with the requirements of the corporate culture and so on.

Regarding the performance of formation of corporate culture, the following was considered a manifestation of its components. To do this using the method of expert estimates were determined minimum essential qualities, knowledge, skills and abilities of future officers of the Interior, showing the formation of corporate culture.

Using these criteria can distinguish four levels of the corporate culture of the future officers of the Interior: critical, say, adaptive and optimal. The criteria and indicators to assess the state of formation of the corporate culture of the future officers of the Interior.

**Keywords:** *corporate culture, formation, criteria, indicators, officers of the Police.*