

УДК 371.2:355.233

О. А. ХОДАНЬ

КРИТЕРІЇ ТА ПОКАЗНИКИ СФОРМОВАНОСТІ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ: РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

У статті розглядаються питання формування корпоративної культури майбутніх офіцерів. Наведені визначення терміну «корпоративна культура», проаналізовано вплив на сформованість корпоративної культури розробленої технології, обґрунтовано вибір критеріїв та їх ранжування, проінтерпретовано показники сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів. Розглянуті особливості формуального експерименту відповідно до етапів його проведення.

Ключові слова: корпоративна культура, майбутні офіцери, технологія, формувальний експеримент, компоненти, критерії, показники.

О. А. ХОДАНЬ

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ БУДУЩИХ ОФИЦЕРОВ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В статье рассмотрены вопросы формирования корпоративной культуры будущих офицеров. 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 будущих офицеров. Рассмотрены особенности формирующего эксперимента соответственно этапам его проведения.

Ключевые слова: корпоративная культура, будущие офицеры, технология, формирующий эксперимент, компоненты, критерии, показатели.

O. L. KHODAN

CRITERIA AND INDEXES OF FORMED OF CORPORATE CULTURE OF FUTURE OFFICERS: RESEARCH RESULTS

This article discusses the question of corporate culture for future officers. Served definition of "corporate culture" to analyze the impact on the formation of corporate culture developed technology, the paper selection criteria and their ranking, served interpretation of indicators formed a corporate culture for future officers. Consider forming features of the experiment according to the phases of it.

Keywords: corporate culture, future officers, technology, molding experiment, components, criteria, indicators.

Вивчення складу офіцерського корпусу передбачає не лише аналіз діяльності офіційної бюрократії, а також громади, асоціації, шкіл, журналів, звичаїв і традицій. Професійне середовище офіцера загалом спрямоване на майже повне поглинання його життєвої активності. Зазвичай офіцер живе і працює окремо від решти суспільства; у нього, ймовірно, менше безпосередніх і суспільних контактів, не пов'язаних з професією, ніж у більшості інших професіоналів. Розмежування між ним і непрофесіоналом, або цивільною людиною, офіційно означено військовою формою і відзнаками, кодексом поведінки. Всередині професійної корпорації рівні професійної компетентності розмежовані ієрархією військових звань; в рамках

організації обов'язки розрізняються відповідно до посадового статусу. Військове звання є особистою характеристикою, що відображає професійні досягнення, досвід, старшинство, освіту і здібності. Присвоєння звань здійснюється всередині самого офіцерського корпусу на основі загальних правил, встановлених державою. Призначення на посади зазвичай належить до зовнішнього впливу. Фундаментальна відмінність між офіцерами, рядовим і сержантським складом відображена чіткою межею, що існує між тими й іншими в усіх арміях світу. 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. О. Блінов і О. В. Васильовська корпоративну культуру визначали як сукупність найбільш важливих для організації припущень її членів, які отримують зовнішнє відображення у цінностях, що заявляються організацією [2]. В результаті аналізу наукових праць, ми дійшли висновку, що корпоративна культура офіцера – це система професійно-етичних цінностей і якостей, що регулюють соціальні стосунки у професійній взаємодії. Вона має складну структуру і містить низку компонентів (аксіологічний (ціннісний), технологічний, творчий, особистісний тощо). До кожного з них визначено сфери й аспекти вдосконалення, розроблено конкретні педагогічні умови їх формування.

Тому метою статті є визначення критеріїв і показників сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів та їх результативність у процесі дослідження.

Визначаючи критерії сформованості корпоративної культури майбутніх офіцерів, ми керувалися її сутнісними характеристиками та положеннями 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 (К.1), інтелектуальний (К.2), комунікативний (К.3), рефлексивний (К.4).

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, які характеризують корпоративну культуру майбутніх офіцерів, забезпечив можливість кількісного та якісного оцінювання рівнів сформованості даної якості у курсантів ВВНЗ. Тому дослідження були спрямовані на отримання якісних і кількісних характеристик прояву цих критеріїв і рівнів сформованості корпоративної культури. При цьому ми виходили з того, 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 майбутніх офіцерів проводилось протягом трьох років (2006-2009). Експериментом охоплено одну ЕГ (32 курсанти) та одну КГ (30 курсантів) – це навчальні групи курсантів факультету підготовки спеціалістів із забезпечення військ, а також 9 експертів із числа

науковців та офіцерів курсової ланки управління (вони були членами комісії із державної атестації випускників та акредитації ВВНЗ).

Для визначення вихідного рівня сформованості корпоративної культури 62 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 вони досить легко піддавалися порівняльному аналізу. Для аналізу 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 було 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, партнером НПП.

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.

Ми дійшли висновку, 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 (табл. 1).

Рівневі характеристики корпоративної культури

Рівні	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; вибіркове 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 не розвинута	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; аргументоване відстоювання своєї точки зору	Толерантність у сприйнятті партнера достатньо розвинута; виражене 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, а курсантів – 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. 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 Львівської академії сухопутних військ та проведено експертну оцінку її ефективності.

Керуючись методикою С. С'єдіна [4], обчисляли вагові коефіцієнти критеріїв за результатами їх ранжування експертами з наступною математичною обробкою. Результати ранжування подано в табл. 2.

Таблиця 2

Результати ранжування критеріїв корпоративної культури курсантів

№ з/п	Критерії	Сума рангів	Ранг критерію
1.	Інтелектуальний	27	3
2.	Комунікативний	15	2
3.	мотиваційно-ціннісний	32	4
4.	Рефлексивний	11	1

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 формульованого експерименту була перевірка результативності формування корпоративної культури майбутніх офіцерів засобами технології особистісно-орієнтованого навчання на основі педагогічного спілкування.

Формульований експеримент складався із низки послідовних фаз: вибір КГ і ЕГ, діагностування вихідного рівня сформованості компонентів корпоративної культури в курсантів у цих групах; проведення занять за розробленою технологією в ЕГ; консультування слухачів ЕГ 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 підбору умов його проведення. Розроблена методика дозволила всебічно врахувати суб'єктивні та об'єктивні фактори, забезпечила його чистоту, надійність, достовірність отриманих результатів. Для забезпечення валідності експериментальних даних умови експерименту підбирали 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 академії, курсанти до початку експерименту мали однакове навчальне навантаження, яке залишалося таким і в процесі проведення експерименту, окрім теоретичного курсу запропонованої технології, який ми проводили після обґрунтування розробленої навчальної технології.

Виходячи з того, що корпоративна культура майбутнього офіцера насамперед формується у ВВНЗ, об'єктом дослідження були курсанти 3-го і 4-го курсів. Звертаючи увагу на те, що дослідно-експериментальна робота була пов'язана зі змінами в програмі професійної підготовки майбутніх офіцерів, формами та методами навчання, було неможливо залучити всіх курсантів означеного вище факультету до її проведення. Тому ми використовували вибіркового метод. Процес вибірки ґрунтувався: по-перше, на взаємозв'язку характеристик і ознак об'єкта дослідження (курсантів); по-друге, на правомірності висновків про ціле на основі дослідження його частини, за умови, що за своєю структурою частина є мікромоделлю цілого.

На другому етапі перевірено робочу гіпотезу формульованого експерименту шляхом упровадження в ЕГ технології 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» («атака»), 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 констатувального і формульованого експериментів.

У КГ навчальні заняття проводили за традиційною методикою. На завершальній стадії формуального експерименту проведено «зріз», під час якого виявлено кількісні й якісні розбіжності показників між ЕГ і КГ.

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

Отже, проведення дослідно-експериментальної роботи з формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у ВВНЗ 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.

Визначення курсантів у групах, учасників експерименту проводили відповідно до положення про те, що, чим більша статистична однорідність генеральної сукупності, тим меншим може бути об’єм вибірки. Відповідно до вимог соціологічних досліджень, допустима похибка складала 5–7%, тобто 5–7 випадків із 100. Це дозволило з генеральної сукупності вибрати приблизно кожну десяту одиницю. Визначення проводили за формулою:

$$n = \frac{N}{k}, \text{ де } n - \text{значення вибіркової сукупності; } N - \text{приблизне значення генеральної}$$

сукупності; k – крок відбору. Одночасно були використані різні методики вибору критеріїв оцінювання (табл. 3).

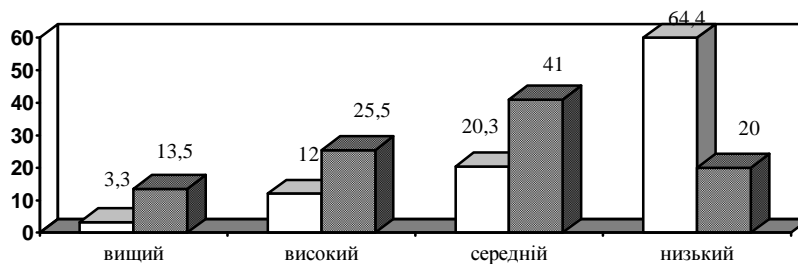
Таблиця 3

Вибір критеріїв статистичного оцінювання гіпотез

Завдання	Умови	Методи
виявлення розбіжностей у рівні ознаки, що досліджується	2 вибірки тих, кого досліджуваои	Q – критерій Розенбаума U – критерій Мана Уїтні ϕ^* – критерій (кутове перетворення Фішера)
оцінка зсуву значень досліджуваної ознаки	2 зрізи на одній і тій же виборці досліджуваних	T – критерій Вілкоксона; G – критерій знаків; ϕ^* – критерій (кутове перетворення Фішера)
виявлення розбіжностей у розподілі ознаки	при порівнянні двох емпіричних розподілів	χ^2 – критерій Пірсона λ – критерій Колмогорова-Смірнова ϕ^* – критерій (кутове перетворення Фішера)
виявлення ступеня узгодженості змін	двох ознак або профілів	r_s - коефіцієнт рангової кореляції Спірмена
аналіз змін ознаки під впливом контрольованих факторів	під впливом одного фактора	S – критерій тенденцій Джонкіра L – критерій тенденцій Пейджа; Однофакторний дисперсійний аналіз Фішера

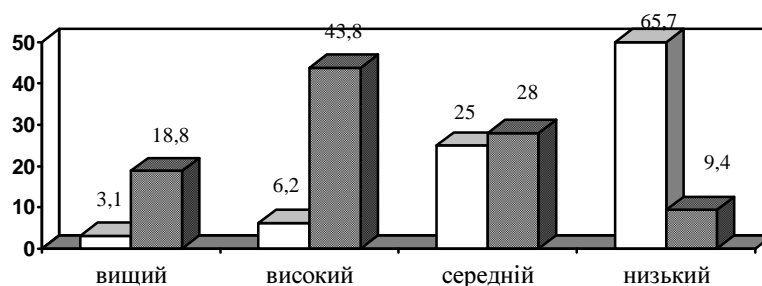
За генеральну сукупність було прийнято кількість курсантів факультету підготовки спеціалістів із забезпечення військ, які навчалися за спеціальностями «Культурологія», «Тилове забезпечення військ», «Автомобілі та автомобільне господарство».

Динаміка рівнів корпоративної культури курсантів КГ та ЕГ відображена на діаграмах (рис. 1 та 2).



□ – на початку експерименту ■ – в кінці експерименту

Рис. 1. Динаміка рівнів корпоративної культури курсантів в ЕГ.



□ – на початку експерименту ■ – в кінці експерименту

Рис. 2. Динаміка рівнів корпоративної культури курсантів у КГ.

Аналіз даних результатів експерименту (рис.1 і 2) показує, що на вищому рівні сформованості корпоративної культури відсоток курсантів ЕГ 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 КГ ці зміни не такі суттєві.

Отже, результати формувального експерименту підтвердили ефективність формування корпоративної культури майбутніх офіцерів засобами педагогічного спілкування в технології особистісно-орієнтованого навчання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Нецадим М. І. Методологічні засади створення системи військової освіти в Україні / М. І. Нецадим // Наука і оборона. – 1998. – № 2. – С. 33–40.
2. Максименко А. А. Организационная культура: системно-психологические описания [Електронний ресурс]: учеб. пособие / А. А. Максименко. – Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2003. – 168 с. – Режим доступу до журн.: <http://www.hr-portal.ru/pages/okk/ook.php>.
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. Съедин С. И. Применение некоторых количественных методов в конкретных психолого-педагогических исследованиях / С. И. Съедин. – М.: ВПА, 1974. – 241 с.
5. Ходань О. Л. Технологія формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у ВВНЗ / О. Л. Ходань // Роль суспільно-політичних дисциплін у формуванні світогляду працівників органів внутрішніх справ: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., 28. трав. 2009 р. – К.: КНУ, 2009. – С. 157–164.