

## АНОТАЦІЯ

Борейчук Д. Г. Формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття вищої освіти ступеня доктора філософії за спеціальністю 011 Освітні, педагогічні науки. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, 2021.

У дисертації здійснено теоретичне узагальнення та вирішено наукове завдання щодо формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки.

Мета дослідження полягає в тому, щоб з урахуванням результатів аналізу теорії та практики професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників обґрунтувати й експериментально перевірити ефективність педагогічних умов формування у них організаційної культури.

У першому розділі – «Теоретичні основи формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників» – охарактеризовано сутність організаційної культури як предмету наукових досліджень, розкрито зміст і структуру поняття «організаційна культура офіцера-прикордонника».

З'ясовано, що існують різні підходи до трактування організаційної культури з огляду на те, що вона є предметом міждисциплінарних досліджень на перетині соціології, економіки, менеджменту, психології, етики, антропології, культурології. Дослідники вказують, що для ефективної діяльності організації важливе значення має врахування людського потенціалу, особливих механізмів організаційного середовища, які об'єднують людей в єдину команду і допомагають їм працювати для досягнення спільної мети. Організаційна культура пов'язує місію, філософію організації (мету діяльності), цінності її персоналу, відповідний соціально-психологічний простір та систему відносин в організації. Як педагогічне явище вона є комплексом цінностей, ставлень, норм, переконань, звичок, форм

поведінки, специфічних для кожної організації, що виявляються у ставленні співробітників один до одного, відносинах між ними, нормах і традиціях взаємодії та визначають здатність налагоджувати, організовувати спільну діяльність, об'єднувати зусилля для досягнення спільної мети.

З урахуванням сутності понять «культура», «організація», а також даних психолого-педагогічної літератури 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 професійної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності. Структурно організаційна культура офіцера-прикордонника охоплює особистісний, пізнавальний і поведінковий компоненти.

У другому розділі – «Науково-організаційні засади формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників» – представлено етапи і методика дослідження, охарактеризовано критерії сформованості організаційної культури, подано результати її діагностики у майбутніх офіцерів-прикордонників.

З урахуванням структури організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників з'ясовано, що для діагностики її сформованості необхідно використовувати три критерії, які корелюють з її структурними компонентами, зокрема ціннісний, когнітивний і діяльнісний. Основними показниками ціннісного критерію є розуміння соціальної значущості організаційної культури, її ролі і місця в професійній діяльності; прийняття цінностей організаційної культури та місії прикордонного відомства; умотивованість до вивчення особливостей організаційної культури, готовність до самоосвіти з питань організаційної культури; організованість, раціональна організація своєї праці, відповідальність. Показниками когнітивного критерію є знання сутності

організаційної культури та специфіки її прояву в підрозділах охорони державного кордону; знання вимог організаційної культури щодо ефективного управління персоналом; знання про формальні та неформальні правила і норми службової діяльності, зразки поведінки у прикордонному колективі; знання теорії професійної етики та етичних вимог до професійної діяльності захисників кордону. Показниками діяльнісного критерію є здатність до лідерства та організації виконання завдань з охорони кордону; здатність аналізувати та розв'язувати проблемні управлінські або професійні ситуації, приймати управлінське рішення відповідно до вимог організаційної культури; вміння вибрати оптимальний стиль спілкування в різних ситуаціях відповідно до вимог організаційної культури; готовність до командної роботи, навички та вміння міжособистісної, внутрішньогрупової та командної взаємодії. Використання цих критеріїв дозволяє виділити три рівні сформованості організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників (критичний, допустимий і оптимальний).

За результатами констатувального етапу експерименту з'ясовано, що професійна підготовка майбутніх офіцерів-прикордонників має суттєві резерви для формування їхньої організаційної культури.

У третьому розділі – «Дослідження ефективності педагогічних умов формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки» – обґрунтовано педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки, розкрито перебіг формувального етапу педагогічного експерименту, подано його результати, а також висвітлено методичні рекомендації науково-педагогічним працівникам щодо формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки.

За результатами аналізу науково-педагогічної літератури щодо значення системи цінностей у діяльності організації, з урахуванням пріоритету

командної роботи в діяльності прикордонних підрозділів, ролі комунікації в організації і комунікативних умінь для офіцерів-прикордонників як керівників органів охорони державного кордону основними педагогічними умовами формування їхньої організаційної культури визначено: активізацію ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника; розвиток здатності та навичок командної роботи шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу; застосування сучасних діалогічних форм, методів та інтерактивних технологій навчання для розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії; відпрацювання організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та розвитку лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їх змісту на кожному курсі навчання.

Системно організувати роботу з формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки дозволяє структурно-функціональна модель, що є схематичним відтворенням процесу формування організаційної культури.

Обґрунтовані у дослідженні педагогічні умови формування організаційної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки є дієвими, що підтверджено результатами формувального етапу експерименту.

Для формування у майбутніх офіцерів-прикордонників організаційної культури важливе значення мають рекомендації науково-педагогічному складу щодо формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки, які розроблено на основі проведеного дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

уперше обґрунтовано педагогічні умови формування організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі професійної підготовки (активізація ціннісно-мотиваційного ставлення курсантів до

вивчення актуальних проблем організаційної культури офіцера-прикордонника; розвиток здатності та навичок командної роботи шляхом впровадження соціально-психологічного тренінгу; застосування сучасних діалогічних форм, методів та інтерактивних технологій навчання для розвитку навичок професійної комунікативної взаємодії; відпрацювання організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та розвитку лідерства шляхом поетапного впровадження в освітній процес ситуативних завдань професійного спрямування з ускладненням їх змісту на кожному курсі навчання); визначено сутність поняття «організаційна культура офіцера-прикордонника» (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 професійної взаємодії й виконанні завдань з охорони кордону, власній організованості та зібраності);

удосконалено діагностичний апарат для з'ясування стану сформованості організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників завдяки використанню критеріїв (ціннісного, когнітивного та діяльнісного), відповідних їм показників та характеристики рівнів (критичного, допустимого та оптимального) сформованості зазначеної властивості;

подальшого розвитку набули наукові уявлення про зміст і структуру організаційної культури майбутніх офіцерів-прикордонників як єдності особистісного, пізнавального та поведінкового компонентів.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що розроблено та впроваджено спеціальний курс «Організаційна культура офіцера-прикордонника», у якому розкрито сутність, функції й структуру організаційної культури офіцера-прикордонника, особливості організаційної культури представників прикордонного відомства, найважливіші вимоги організаційної культури до офіцера-прикордонника як фахівця та громадянина, способи вирішення моральних колізій у прикордонних колективах відповідно до норм організаційної культури, передумови

ефективного лідерського впливу та основні етапи формування команди. Для викладання навчальних дисциплін «Тактика прикордонної служби», «Загальна тактика», «Психологія екстремальної діяльності» «Засоби посилення прикордонних підрозділів», «Морально-психологічне забезпечення оперативно-службової діяльності», «Основи управління» розроблено навчально-матеріальне забезпечення, в тому числі тренінг формування навичок партнерської взаємодії в команді, професійно-спрямовані завдання проблемного характеру для відпрацювання у курсантів організаційних умінь і навичок прийняття управлінських рішень та лідерства.

**Ключові слова:** формування організаційної культури, професійна підготовка, майбутні офіцери-прикордонники, педагогічні умови, методичні рекомендації, курсанти.

## ANNOTATION

Boreichuk D. H. Formation of organizational culture to future border guard officers in the process of professional training. – Qualification scientific work on the rights of manuscript.

Thesis for obtaining the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 011 Educational, pedagogical sciences. – Bohdan Khmelnytskyi National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine, Khmelnytskyi, 2021.

In the dissertation the theoretical generalization was carried out and the scientific task on the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of professional training was realized.

The aim of the study is to substantiate and experimentally verify the effectiveness of the pedagogical conditions for the formation of organizational culture of future border guard officers, taking into account the results of the analysis of theory and practice of their professional training .

The first section – “Theoretical bases for the formation of organizational culture to future border guard officers” – describes the essence of organizational

culture as a subject of scientific research, reveals the content and structure of the concept of “organizational culture of a border guard officer”.

It was found out that there are different approaches to the interpretation of organizational culture, given that it is a subject of interdisciplinary research at the intersection of sociology, economics, management, psychology, ethics, anthropology and cultural studies. Researchers point out that for the effective functioning of the organization it is important to consider the human potential, the special mechanisms of the organizational environment that bring people together in a single team and help them work towards a common goal. Organizational culture links the mission, the organization’s philosophy (purpose of activity), the values of its employees, the corresponding social and psychological space, and the system of relationships in the organization. As a pedagogical phenomenon, it represents a set of values, attitudes, norms, beliefs, habits, forms of behavior specific to each organization, which are manifested in the attitude of employees to each other, in relationships between them, norms and traditions of interaction and determine the ability to adjust, to organize joint activities, to combine efforts to achieve common goals.

Taking into account the essence of the concepts “culture”, “organization”, as well as the data of psychological and pedagogical literature organizational culture of future border guard officers is defined as a professionally important quality, which covers the knowledge of the mission and values of the border agency, the ability to maintain and promote cohesion of the border collective and is manifested in compliance with professional standards in interpersonal professional interaction and performance of the tasks on the protection of the border, the organization and concentration. Structurally, the organizational culture of a border guard officer encompasses personal, cognitive, and behavioral components.

The second section – “Scientific and organizational bases for the formation of organizational culture to future border guard officers” – presents the stages and methods of research, characterizes the criteria of the formation of organizational

culture, presents the results of its diagnostics concerning future border guard officers.

Taking into account the structure of the organizational culture of future border guard officers it has been found that in order to diagnose its formation it is necessary to use three criteria, which correlate with its structural components, in particular the value, cognitive and activity components. The main indicators of the value criterion are understanding of the social significance of organizational culture, its role and place in professional activities; acceptance of organizational culture values and the mission of the border agency; motivation to study the features of organizational culture, readiness for self-education on organizational culture; organization, rational labor organization, responsibility. Indicators of the cognitive criterion are knowledge of the essence of organizational culture and the specifics of its manifestation in the state border protection units; knowledge of organizational culture requirements on effective personnel management; knowledge of formal and informal rules and norms of service activities, examples of behavior in the border team; knowledge of the theory of professional ethics and ethical requirements to professional activities of border guards.

Indicators of the activity criterion are the ability to lead and organize the performance of border protection tasks; the ability to analyze and solve problematic managerial or professional situations, to make managerial decisions in accordance with the requirements of the organizational culture; the ability to choose the optimal communication style in various situations in accordance with the requirements of the organizational culture; readiness for teamwork, skills and abilities of interpersonal, intragroup and team interaction. The use of these criteria makes it possible to distinguish three levels of formation of organizational culture of future border guard officers (critical, acceptable and optimal).

According to the results of the ascertaining stage of the experiment it has been established that the professional training of future border guard officers has significant reserves for the formation of their organizational culture.



The third section – “The study of the effectiveness of pedagogical conditions for forming the organizational culture to future border guard officers in the process of professional training” – substantiates the pedagogical conditions for forming the organizational culture to future border guard officers in the process of professional training, reveals the course of the formative stage of the pedagogical experiment, presents its results, and provides guidelines for scientific and pedagogical staff for the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of their professional training.

According to the results of the analysis of scientific and pedagogical literature on the importance of the system of values in the activities of the organization, taking into account the priority of teamwork in the activities of border guard units, the role of communication in the organization and communication skills for border guard officers as leaders of state border protection agencies the following pedagogical conditions for the formation of their organizational culture have been identified: activation of value-motivational attitude of cadets to the study of topical problems of organizational culture of a border guard officer; development of the ability and skills of teamwork through the introduction of socio-psychological training; the use of modern dialogical forms, methods, and interactive teaching technologies to develop the skills of professional communicative interaction; developing organizational skills and abilities in managerial decision-making and leadership development through the staged introduction of professional situational tasks into the educational process and increasing their complexity in each course of study.

The structural and functional model, which is a schematic representation of the process of forming organizational culture, helps organize the work on the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of professional training.

The pedagogical conditions for the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of professional training substantiated in the study are effective, as confirmed by the results of the formative stage of the experiment.

Recommendations to the scientific and pedagogical staff on the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of professional training, developed on the basis of the study, are important for the formation of the organizational culture to future border guard officers.

The scientific novelty of the study lies in the following:

for the first time the pedagogical conditions for the formation of organizational culture to future border guard officers in the process of professional training have been justified (activation of value-motivational attitude of cadets to the study of topical problems of organizational culture of a border guard officer; development of the ability and skills of teamwork through the introduction of socio-psychological training; the use of modern dialogical forms, methods, and interactive teaching technologies to develop the skills of professional communicative interaction; developing organizational skills and abilities in managerial decision-making and leadership development through the staged introduction of professional situational tasks into the educational process and increasing their complexity in each course of study); the essence of the concept of “organizational culture of a border guard officer” has been defined (a professionally important quality, which covers the knowledge of the mission and values of the border agency, the ability to maintain and promote cohesion of the border collective and is manifested in compliance with professional standards in interpersonal professional interaction and performance of the tasks on the protection of the border, the organization and concentration);

the diagnostic apparatus for determining the status of the formation of the organizational culture to future border guard officers through the use of criteria (value, cognitive and activity), their corresponding indicators and the characteristics of levels (critical, acceptable and optimal) of formation of this quality has been improved;

the scientific ideas about the content and structure of the organizational culture of future border guard officers as a unity of personal, cognitive and behavioral components have been further developed.

The practical significance of the obtained results is that a special course “Organizational Culture of a Border Guard Officer” has been developed and introduced. In this course the essence, functions and structure of the organizational culture of a border guard officer, features of the organizational culture of representatives of the border guard agency, the most important requirements of the organizational culture for a border guard officer as a specialist and a citizen, the ways of solving moral conflicts in border guard teams in accordance with the standards of organizational culture, prerequisites for effective leadership influence and the main stages of team building are disclosed.

To teach the subjects “Tactics of Border Service”, “General Tactics”, “Psychology of Extreme Activity”, “Reinforcement of Border Units”, “Moral and Psychological Support of Operational and Service Activity”, ‘Fundamentals of Management’ there has been developed educational and material support, including the training for developing skills of partner interaction in a team, professionally-oriented tasks of a problem-oriented nature to develop cadets’ organizational skills and skills of managerial decision-making and leadership.

**Key words:** formation of organizational culture, professional training, future border guard officers, pedagogical conditions, methodical recommendations, cadets.