

ПОНИМАНИЕ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ «КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА ОФИЦЕРА» КУРСАНТАМИ ИНСТИТУТОВ РОСГВАРДИИ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАДАЧ

UNDERSTANDING THE ESSENCE OF THE CONCEPT OF «OFFICER'S CORPORATE CULTURE» BY CADETS OF THE RUSSIAN GUARDS» INSTITUTIONS AS A COMPONENT OF PROFESSIONAL TASKS ACCOMPLISH EFFICIENCY

УДК 378.01

DOI: 10.15372/PEMW20190414

А. А. Ведерников

Новосибирский военный институт
им. генерала армии И. К. Яковлева
войск национальной гвардии России,
Новосибирск, Российская Федерация,
e-mail: alexsi_80@mail.ru,
ORCID ID 0000-0002-7468-9889

Vedernikov, A. A.

Novosibirsk General Yakovlev Military Institute
of the National Guards forces of Russia,
Novosibirsk, Russian Federation,
e-mail: alexsi_80@mail.ru
ORCID ID 0000-0002-7468-9889

А. В. Шулаков

Новосибирский государственный университет
экономики и управления.
Новосибирск, Российская Федерация,
e-mail: shulaaaleks@ngs.ru,
ORCID ID 0000-0001-6034-6124

Shulakov, A. V.

Novosibirsk State University
of Economics and Management.
Novosibirsk, Russian Federation,
e-mail: shulaaaleks@ngs.ru,
ORCID ID 0000-0001-6034-6124

Аннотация. Проблема и цель. В статье раскрывается проблема понимания сущности понятия «корпоративная культура офицера» курсантами военных институтов Росгвардии, как составляющей эффективности выполнения профессиональных задач. Укажем, что формирование корпоративной культуры у курсантов военных институтов Росгвардии в процессе профессиональной подготовки в современных условиях приобретает особую актуальность. Актуальность обусловлена тем, что в сложнейших международных отношениях эффективность выполнения служебно-боевых задач подразделениями Росгвардии в условиях постоянно изменяющегося характера войн, расширение влияния террористических и экстремистских угроз внутри страны напрямую зависит от наличия единой системы принятия корпоративных целей, ценностей и отношений. Констатируем факт того, что высокий уровень корпоративной культуры офицера как носителя профессиональных целей,

Abstract. Problem and purpose. The article reveals the problem of understanding the essence of the concept of «officer's corporate culture» by cadets of the Russian Guards military institutions as a component of professional tasks effectiveness. We point out that the formation of corporate culture among cadets of the Russian Guards military institutions in the process of training in modern conditions is of particular topicality. The topicality is due to the fact that in difficult international relations the effectiveness of the performance of the Russian Guards units service and missions under the conditions of the permanently changing nature of wars, the expanding influence of terrorist and extremist threats within the country, directly depends on the existence of a unified system of adopting corporate goals, values and relations. We ascertain the fact that the high level of the corporate culture of the officer, who is a carrier of professional goals, values and relations, allows us to optimally consolidate the efforts of the Russian Guards struc-

ценностей и отношений позволяет оптимально консолидировать усилия структурных подразделений Росгвардии и эффективно выполнить поставленные служебно-боевые задачи. Тем не менее несмотря на актуальность представленной проблемы, в процессе профессиональной подготовки в институтах Росгвардии вопросам формирования корпоративной культуры офицера уделяется недостаточно внимания. Рандомное применение форм, методов и средств, а также их многообразие размывает системную картину формирования корпоративной культуры, что в последующем сказывается на эффективности выполнения служебно-боевых задач. Цель статьи – представить результаты проведенного исследования. В основу исследования легла методика неоконченных предложений, позволяющая определить на основании 4 вопросов: насколько курсанты понимают сущность корпоративной культуры офицера и ее значимость в процессе выполнения служебно-боевых задач. На основании исследования определить условия, формы, методы и средства, реализация которых в совокупности и во взаимосвязи позволит разрешить педагогическую задачу понимания курсантами сущности понятия «корпоративная культура офицера».

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративная культура офицера; компоненты корпоративной культуры военной организации, формирование корпоративной культуры.

Для цитаты: Ведерников А. А., Шулаков А. В. Понимание сущности понятия «Корпоративная культура офицера» курсантами институтов Росгвардии, как составляющей эффективности выполнения профессиональных задач. // Профессиональное образование в современном мире. 2019. Т. 9, №4. С. 3276–3283.

tural divisions and effectively fulfill the assigned combat missions. Nevertheless, despite the relevance of the presented problem, insufficient attention is paid to the formation of the officer's corporate culture in the process of training at the Russian Guards institutions. The random application of forms, methods and tools, as well as their diversity, erodes the systematic picture of corporate culture formation, which subsequently affects the effectiveness of the performance of service and combat missions. The purpose of the article is to present the results of the study. The research was based on the methodology of unfinished proposals which allows us to determine on the basis of 4 questions, to which extent the cadets understand the essence of the officer's corporate culture and its significance in the process of performing combat missions. On the basis of the study, it was possible to determine the conditions, forms, methods and means whose implementation as a whole and in conjunction will make it possible to solve the pedagogical task of understanding the essence of the concept of «officer's corporate culture» by cadets.

Keywords: corporate culture, corporate culture of the officer; components of the corporate culture of the military organization, the formation of corporate culture.

For quote: Vedernikov A. A., Shulakov A. V. [Understanding the essence of the concept of «Officer's corporate culture» by cadets of the Russian Guards military institutions as a component of the professional tasks accomplish efficiency]. *Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire* = *Professional education in the modern world*, 2019, vol. 9, no. 4, pp. 3276–3283.

DOI: 10.15372/PEMW20190414

DOI: 10.15372/PEMW20190414

Введение. В настоящее время с учетом внешних и внутренних угроз руководством страны было принято решение о преобразовании внутренних войск в Росгвардию. Преобразование Росгвардии обусловлено возросшим количеством задач и предполагает создание структурных подразделений, территориальных органов, воинских частей и подразделений (органов) войск национальной гвардии. Необходимо подчеркнуть, что перечисленные структурные подразделения Росгвардии, ранее входили в структуру других силовых ведомств и служб, с соответствующей корпоративной культурой.

Исходя из важности проводимого преобразования войск перед руководством страны и войск, встает вопрос об оптимальной консолидации усилий структурных подразделений Росгвардии, в целях эффективного выполнения поставленных задач [1; 2]. Эффективность выполнения поставленных задач возможна лишь при наличии единой системы принятия корпоративных целей, ценностей и отношений.

Тем не менее в настоящее время включение в состав войск национальной гвардии различных по составу, задачам, специфике подразделений и структур приводит с одной стороны к противоречию между эффективностью выполнения задач и недостаточным восприятием единой системы принятия корпоративных целей, ценностей и отношений субъектами деятельности.

Отметим, что непосредственным носителем целей, ценностей и отношений являются офицеры. Профессиональная подготовка офицеров осуществляется в военных вузах Росгвардии [3]. Однако несмотря на многолетнюю практику подготовки офицеров, проблема формирования корпоративной культуры как педагогическая задача решена частично. Частичное решение педагогической задачи обусловлено недостаточно оптимальным подбором педагогических условий, воздействующих на процесс формирования корпоративной культуры. Результаты исследования становления офицеров в войсках показали, что у 35% выпускников слабо сформированы военно-профессиональные качества: брать на себя ответственность, способность действовать в нестандартных ситуациях, самостоятельно принимать решение, уметь выстраивать служебные отношения с военнослужащими по контракту; у 35,6% офицеров – выпускников отсутствует ценностная ориентация на военную службу; 12% офицеров и курсантов указывают на конфликты в воинских коллективах среди военнослужащих равных по служебному положению [4].

Постановка задачи. Исследования, проведенные в военных институтах Росгвардии, показали, что формирование корпоративной культуры у курсантов в процессе профессиональной подготовки как педагогическая задача решается частично. Частичное решение педагогической задачи обусловлено недостаточно оптимальным подбором педагогических условий, форм, методов и средств, воздействующих на процесс формирования корпоративной культуры.

Поэтому в целях определения оптимальных педагогических условий, форм, методов и средств на этапе формирования профессиональной направленности была определена задача: выявить насколько курсанты 5 курса понимают сущность «корпоративной культуры офицера» и ее значимость в процессе выполнения служебно-боевых задач.

Методология и методика исследования. Методологическую основу исследования составили системный и культурологический подходы.

С учетом системного подхода были определены формы, средства и методы, использование которых в совокупности и во взаимосвязи позволило решить педагогическую задачу: понимания курсантами сущности «корпоративной культуры офицера».

В свою очередь, применение культурологического подхода позволило выявить сущность понятия корпоративная культура офицера в онтогенезе развития Росгвардии.

Укажем, что исследование, позволяющее определить, насколько курсанты институтов Росгвардии понимают сущность понятия «корпоративная культура офицера» было проведено в несколько этапов.

На первом этапе был проведен анализ психолого-педагогической и военной литературы, раскрывающей сущность понятия «корпоративная культура офицера».

В процессе второго этапа был составлен опросник «Метод неоконченных предложений», предложен респондентам с последующим анализом и обобщением результатов диагностирования.

Отметим, что на третьем этапе были определены и апробированы педагогические условия, формы, методы и средства, позволяющие курсантам военных институтов Росгвардии понять сущность «корпоративной культуры офицера». Подчеркнем, что определенные формы, методы и средства позволили разрешить педагогическую задачу только в процессе их комплексного использования.

В рамках четвертого этапа была проведена повторная диагностика понимания курсантами сущности понятия «корпоративная культура офицера», в целях определения правильности выбора совокупности форм, методов и средств.

Раскрывая более детально содержательную сторону первого этапа необходимо выделить, что проведенный анализ литературы показал многообразие подходов к сущности исследуемого понятия.

В большинстве случаев «корпоративная» культура используется для описания общей атмосферы в компании, ценностей и миссии организации, характерных для нее методов управления, стилей лидерства.

Отметим, что Т. Дил и А. Кеннеди в работе «Корпоративная культура: обряды и ритуалы корпоративной жизни» предположили, что эффективность лидерства, а также долговременный успех организации связаны с наличием здоровой корпоративной культуры [5].

В понимании У. Оучи и Т. Питерса корпоративная культура – один из важных факторов эффективности компании с экономической точки зрения и ее адаптации и интеграции к внешней среде [6].

Э. Шейн определяет культуру группы (а также и организации) как «паттерн коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции, эффективность которого оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и рассмотрения названных проблем» [7].

Согласно Г. Хофстеде организационная культура – «коллективное программирование мыслей, которое отличает членов одной организации от другой» [8]. В то же время, Г. Шварц и С. Дэвис утверждают, что культура компании может быть определена как некая совокупность ожиданий и убеждений членов организа-

ции, которые формируют нормы, влияющие на индивидуальное и групповое поведение [9]. В свою очередь, по Г. Моргану, корпоративная культура – совокупность, комплекс правил поведения, символов, ритуалов, традиций и ценностей, принятых в организации, обязательный для всех её работников, разделяемый и исполняемый ими [10].

Обобщение представленных понятий позволило сделать вывод, что корпоративная культура играет роль определенного образца или идеала трудового поведения сотрудников, основанного на провозглашаемых базовых принципах и ценностях, на который равняется весь персонал организации, начиная с рядовых сотрудников и заканчивая топ-менеджментом. Одной из базовых функций культуры в организации является ее мотивационный эффект – ценности, нормы, правила поведения, пропагандируемые корпоративной культурой, побуждают работников к активной трудовой деятельности.

Далее в процессе исследования был проведен анализ работы российских ученых: В. А. Спивак, И. В. Шамова, В. В. Козлова.

Отметим, что В. А. Спивак в своей работе корпоративную культуру рассматривает как «совокупность материальных и духовных ценностей, явлений, представлений, распространенных в организации, взаимодействующих друг с другом, отражающих ее индивидуальность и проявляющихся в поведении и взаимодействии сотрудников, их восприятии себя и окружающей среды» [11].

В свою очередь, И. В. Шамов корпоративную культуру определяет как элемент культурно-образовательной среды вуза и фактор профессиональной адаптации личности, которая заключается в ознакомлении и последующем принятии профессиональной, должностной субординации, ценностей образовательной организации, норм служебной этики и правил служебного, делового этикета [12].

Отметим, что В. В. Козлов под корпоративной культурой понимает систему формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения работников данной организационной структуры, стиля руководства, показателей удовлетворенности работников условиями труда, уровня взаимного сотрудничества, идентификации работников с предприятием и перспективами его развития [13].

Обобщение представленных выше работ позволило в процессе исследования под корпоративной культурой понимать систему базовых ценностей и представлений, общественно значимых формальных и неформальных правил и норм поведения, убеждений, обычаев и традиций организации, формирующихся в ходе совместной деятельности коллектива, для достижения общих целей взаимоприемлемым образом.

Уточнение сущности понятия «корпоративная культура офицера» осуществлялось с одной стороны исходя из специфичности деятельности организации, целью которой является обеспечение государственной и общественной безопасности, защиты прав и свобод человека и гражданина [14].

Далее был проведен анализ сущности понятия «профессиональная деятельность офицера». Так, Е. М. Левин считает, что «профессиональная деятельность офицера войск национальной гвардии выступает как многомерное явление, включающее ряд самостоятельных видов деятельности» [15]. Последующие изучение и определение видов деятельности характерных для офицера осуществлялось с позиций функционального и деятельностного подходов.

С позиций функционального подхода обязанности офицера, закреплены в федеральном законе «О войсках национальной гвардии РФ», общевоинских Уставах Вооруженных сил РФ и других нормативных. Анализ руководящих документов показал, что для офицера, в зависимости от предназначения характерны следующие функции: организационная, обучающая, воспитательная, управленческая и контрольная.

Рассматривая профессиональную деятельность с позиций деятельностного подхода, был проведен анализ руководящих документов и работ, в которых рассматривается профессиональная деятельность офицера. В работе С. В. Бунина профессиональная деятельность офицера рассматривается как система, для которой характерны следующие элементы: управление подразделением при выполнении служебно-боевых задач; руководство подразделением в условиях повседневной деятельности; обучение военнослужащих; воспитательная работа в подразделении; повышение своего профессионального мастерства [16].

В свою очередь, И. В. Шевченко профессиональную деятельность офицера рассматривает как совокупность взаимосвязанных между собой управленческой, педагогической, социально-правовой и административно-хозяйственной деятельности [17].

При этом специфичностью подготовки будущих офицеров, целями которой является формирование военно-профессиональных компетенций выпускника по военно-учетной специальности путём получения обучаемыми комплекса знаний, умений и навыков по руководству подразделениями [18].

Таким образом, анализ представленных подходов, а также анализ профессиональной деятельности офицера позволил в процессе исследования под «корпоративной культурой офицера» понимать интегративное, профессионально значимое качество личности офицера, формируемого на основе структурных компонентов военно-образовательной среды, совокупностью профессионально-педагогических, уставных требова-

ний и взаимоотношениями участников образовательного процесса с учетом ценностно-целевой доминанты, ориентированного на специфику профессиональной деятельности офицера, в соответствии с требованиями руководящих документов, для эффективного выполнения служебно-боевых задач по обеспечению безопасности личности, общества, государства и защиты Отечества [19].

Далее укажем, что в процессе два этапа была определена задача по выяснению понимания курсантами сущности понятия «корпоративная культура офицера». С этой целью был применен метод неоконченных предложений [20].

Согласно метода неоконченных предложений курсантам 5 курса Новосибирского военного института войск национальной гвардии (113 человек) было предложено продолжить начатую фразу «Корпоративную культуру я понимаю как...».

На первый вопрос 81% опрошенных затруднились с ответом или дали определение следующего типа: «... как требования уставов и других НПА», «...как управление подчиненными на культурной основе» или «...как умение управлять личным составом, используя дисциплинарные наказания и поощрения». 19% от опрошенного числа курсантов смогли дать осмысленное определение понятия корпоративной культуры. Так, например, были получены мнения типа «Корпоративную культуру я понимаю как...»:

- коллектив организации, объединенный на основе общественно значимых целей, общих ценностных ориентаций, совместной деятельности и общения.
- способность управления группой людей в организации на основе организационных убеждений, обычаев, традиций.
- система базовых ценностей, формирующихся в ходе совместной работы сотрудников организации и влияющих на результат деятельности организации.

Рис. 2. Динамика принятия в различных странах мира закона о всеобщем обучении

На второй вопрос анкеты: «Что, по вашему представлению, является компонентами корпоративной культуры?» 50% опрошенных курсантов смогли лишь частично раскрыть компоненты корпоративной культуры, а 50% – затруднились с ответом.

На третий вопрос анкеты: «В чем заключается необходимость формирования корпоративной культуры офицера?» положительно ответили 19% курсантов, которые имеют понимание о корпоративной культуре. Ответы были следующего типа: «...нужно как одно из самых эффективных средств привлечения и мотивации сотрудников организации», «...для поддержки каждого члена коллектива, раскрытие его индивидуальности, талантов», «... для сплочения коллектива организации», «...для рационального управления сотрудниками организации».

В последующем была осуществлена обработка результатов по опроснику «Метод неоконченных предложений».

Результаты исследования владения понятием «корпоративная культура офицера» до реализации педагогических условий, форм, методов и средств представлены в таб. 1.

Таблица 1. Сущность понятия «корпоративная культура офицера» и ее компонентов

Понятие	Понимание	Не понимание
Корпоративная культура офицера	19%	81%
Определение компонентов корпоративной культуры офицера	Частично 50%	Не определили 50%

Приведенные данные свидетельствуют о том, что курсанты имеют слабое представление о сущности и компонентах корпоративной культуры офицера, имеющих большое значение для её развития, лишь приблизительно определяют суть понятия, выделяя некоторые признаки (не всегда основные).

Акцентируем внимание, что задачей третьего этапа стало определение педагогических условий, форм, методов и средств, позволяющих решить педагогическую задачу в объеме понимания курсантами сущности «корпоративная культура офицера».

Отметим, что немаловажная роль в формировании корпоративной культуры принадлежит постоянному составу институтов Росгвардии: педагогическим работникам и командирам подразделений [21].

Поэтому для педагогических работников и командиров подразделений были разработаны методические указания «Формирование корпоративной культуры офицера у курсантов институтов Росгвардии», в котором были раскрыты сущность понятия «корпоративная культура офицера» и ее компоненты.

Далее были определены формы, методы и средства, реализация которых с позиций системного подхода позволила решить педагогическую задачу в объеме понимания курсантами сущности понятия «корпоративная культура офицера».

Укажем, что в процессе учебной деятельности у курсантов основной формой, позволяющей сформировать корпоративную культуру, являются практические занятия.

Отметим, что структура проведения занятий предполагает формирование корпоративной культуры посредством выполнения должностных обязанностей от солдата до командира роты в процессе решения профессиональных задач.

Немаловажную роль в процессе группового занятия играет изучение организации, боевого применения и тактики действий войсковых нарядов, караулов и подразделений войск национальной гвардии РФ, как в мирное, так и в военное время, рассмотрения тактики действий незаконных вооруженных формирований, предполагаемого противника, в период военного времени и других теоретических положений [22]. Именно погружение в профессиональную деятельность посредством процесса интериоризации позволяет сформировать у курсантов профессиональную направленность, как составляющую корпоративной культуры офицера.

Однако не все педагогические работники, как показал анализ практических занятий, в процессе проведения использовали практическую составляющую войск, насыщая примерами мужества и героизма теоретические положения.

В последующем с учетом методических рекомендаций по «Формированию корпоративной культуры офицера» были скорректированы методики проведения занятий построение модели которых предполагало использование примеров и их разбор с акцентом на корпоративность.

Укажем, что в рамках внеучебной деятельности в целях формирования корпоративной культуры используются такие формы, как индивидуальные и групповые беседы, тематические (кинолекционные) вечера, информирование личного состава, тематические конференции и деятельность организаций войсковой ответственности [23].

Немаловажным условием в процессе понимания курсантами сущности «корпоративной культуры офицера» было то, что офицеры, преподаватели, ветераны являются основным элементом механизма идентификации.

Процессы идентификации будущих офицеров, как пишет В. А. Братчиков, определяются характером и содержанием профессиональной подготовки, правовым статусом военного вуза и самой спецификой военно-профессиональной деятельности [24].

Используя механизм идентификации в процессе формирования корпоративной культуры офицера исходили из понимания того, что с одной стороны отождествление курсантом себя с офицерским корпусом, как социально-профессиональной группой, предполагает формирование ценностного отношения к базовым идеям и идеалам военно-профессиональной деятельности происходит через коллектив.

С другой стороны, механизм идентификации раскрывает формирование ценностного отношения через отождествление себя с другой личностью, с офицером – носителем идей и идеалов военно-профессиональной деятельности.

Подчеркнем, что формирование ценностного отношения курсантов к идеям и идеалам военно-профессиональной деятельности будет обусловлено личной примерностью офицеров института Росгвардии, а в равной степени и их авторитетом у курсантов. Активность механизма идентификации во многом связана с теми событиями (событийное окружение, военная история, военная прогностика) и личностями (исторические личности, профессионалы, кино- и литературные герои, предки и пр.), которые попадают в поле оценки курсантов, от способа организации рефлексии и эмоционального насыщения акта отношения.

Особенно актуален механизм идентификации, когда курсант ставит себя на место офицера – носителя ценностей, погружаясь в его смысловое поле, сопереживая и присваивая его смыслы, воспринимая ценностное основание поступка в сложных ситуациях военной службы.

Поэтому именно офицеры, преподаватели и ветераны являются носителями корпоративной культуры и именно с них курсанты на протяжении периода обучения берут пример.

Также на данном этапе среди методов решения педагогической задачи были определены методы моделирования и решения профессиональных задач.

Если метод моделирования позволяет создавать ситуации, характерные для служебно-боевой деятельности, то для метода решения профессиональных задач характерны задачи с конкретными заданными условиями и соответственно с учетом сформированной корпоративной культуры наиболее оптимальным решением.

Акцентируем внимание, что в процессе исследования среди средств понимания сущности «корпоративной культуры офицера» были определены государственные символы РФ и мероприятия, проводимые с ними,

позволяющие сформировать государственно-патриотические ценности; средства наглядно-художественного оформления военных городков и др.

После системного применения выделенных форм, методов и средств в учебной и внеучебной деятельности, сконцентрированных на изучении понимания сущности «корпоративной культуры офицера» и ее значимости в процессе выполнения служебно-боевых задач было осуществлено повторное диагностирование.

Результаты. В процессе исследования получили следующие результаты:

На первый вопрос 86% от опрошенного числа курсантов смогли дать осмысленное определение понятия корпоративной культуры. Так, были получены мнения типа «Корпоративную культуру я понимаю как...»:

- сплоченный коллектив организации, объединенный на основе совместной деятельности и общения.
- управление сотрудниками организации на основе мотивации, обычаев, традиций.
- общие ценности, формирующиеся в ходе совместной работы сотрудников организации и влияющих

на результат деятельности организации.

4% опрошенных затруднились с ответом.

На второй вопрос анкеты «Что, по вашему представлению, является компонентами корпоративной культуры?» 83% опрошенных курсантов смогли в основном раскрыть компоненты корпоративной культуры, а 7% – раскрыли частично или не полностью.

На третий вопрос анкеты: «В чем заключается необходимость формирования корпоративной культуры?» 100% курсантов дали ответы следующего типа: ««нужно как, одно из самых эффективных средств, оказывающее непосредственное влияние на ценности, профессиональную направленность», ««для приобщения военнослужащих к воинским ритуалам и традициям, усвоения ими ценностей, доминирующих у корпуса офицеров России», «... для сплочения коллектива организации», «... для рационального управления сотрудниками организации».

Результаты исследования владения понятием «корпоративная культура офицера» после реализации педагогических условий, форм, методов и средств представлены в таб. 2.

Таблица 2. Сущность понятия «корпоративная культура офицера» и ее компонентов

Понятие	Понимание	Не понимание
Корпоративная культура	86%	4%
Определение компонентов корпоративной культуры	в целом 83%	частично 7%

Выводы. Таким образом, повторное исследование, проведенное с курсантами 5 курса Новосибирского военного института войск национальной гвардии показало, что формирование корпоративной культуры офицера, как педагогическая задача, может быть качественно решена в процессе учебной и внеучебной деятельности с учетом понимания субъектами процесса профессиональной подготовки, сущности корпоративной культуры офицера, при условии системного обобщения применяемых форм, методов и средств.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Ведерников А. А.** Теоретические аспекты готовности к выполнению служебно-боевых задач офицера войск национальной гвардии российской федерации // Новая наука: Проблемы и перспективы. Стерлитамак: АМИ, 2017. 248 с.
2. **Сидорина Т. В.** Алгоритмы образовательного процесса в формировании профессионализма выпускников // Развитие и продвижение туристско-краеведческих ресурсов региона: матер. III научно-практ. конфер. Новосибирск: НГУЭУ, 2012. С. 176–181.
3. **Ширшов В. Д., Ванягин В. Е.** Формирование корпоративных компетенций у будущих офицеров // Педагогическое образование в России. 2012. №6. С. 136–138.
4. Материалы социально – психологического исследования по теме: «Военно-профессиональное становление офицеров выпускников военных институтов войск национальной гвардии РФ 2017–2018 гг», подгот. ГУ по работе с личным составом ФС войск нац. гвардии РФ: материалы социально-психологического исследования проведенного в Новосибирском, Пермском, Санкт-Петербургском и Саратовском военных институтах войск национальной гвардии по теме: «Морально-психологическое состояние личного состава», подгот. ГУ по работе с личным составом ФС войск нац. гвардии РФ».
5. **Deal T. Kennedy A. A.** Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Harmondsworth: Penguin Books, 1982. P. 37–40.

6. **Ouchi W.** Theory «Z»: How American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA: Addison-Wesley, 1981.
7. **Шейн Э.Х.** Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. С. 31–32.
8. **Hofstede G.H.** Cultures and organizations: software of the mind. Mc Graw Hill. 2015.
9. **Howard Schwartz, Stanley Davis.** Matching Corporate Culture and Business Strategy. M.: AMACOM, division of American Management Associations, 1981.
10. **Шинкаренко О.Н.** Корпоративная культура: мифы и реальность // Кадры предприятия. 2011. №9. С. 34–35
11. **Спивак В.А.** Корпоративная культура. СПб.: Питер, 2001. 352 с.
12. **Шамов И.В.** Развитие корпоративной культуры студентов в культурно-образовательной среде вуза: дис.... канд. пед. наук: 13.00.08. 2016. 178 с.
13. **Козлов В.В.** Корпоративная культура: опыт, проблемы и перспективы развития: монография. М., 2001. С. 9.
14. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации».
15. **Левин Е.М.** Педагогические условия формирования готовности будущих офицеров внутренних войск к профессиональной деятельности: дис.... канд. пед. наук. Новосибирск, 2011.
16. **Бунин С.В.** Совершенствование профессиональной подготовки будущих офицеров к выполнению служебно-боевых задач: дис.... канд. пед. наук. Новосибирск, 2005.
17. **Шевченко И.В.** Проблемы подготовки офицерских кадров в вузах ВВ МВД России. Саратов, 1999. 98 с.
18. Квалификационные требования к военно-профессиональной подготовке выпускников военных образовательных организаций высшего образования войск национальной гвардии Российской Федерации по военно-учетной специальности 370300 «Служебно-боевое применение соединений, воинских частей и подразделений войск национальной гвардии».
19. **Ведерников А.А., Сидорина Т.В.** Корпоративная культура военной организации. В сборнике: Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации Сборник научных статей IX Межвузовской научно-практической конференции с международным участием: в 3-х частях / Под общей редакцией С.А. Куценко. 2018. С. 63–67.
20. **Климова С.Г.** Опыт использования методики неоконченных предложений в социологическом исследовании // Социология 4М: методология, методы, математические модели. 1995. №5–6. С. 49–64.
21. **Гольев С.А.** Корпоративная культура военной организации // Акмеология. 2011. №1. С. 142.
22. **Шулаков А.В.** Педагогический профессионализм в образовании: сборник научных трудов XI Международной научно-практической конференции, посвященной 80-летию НГПУ. Новосибирск: Новосибирский государственный педагогический университет, 2015. С. 102–107.
23. Приказ ГК ВВ МВД РФ от 27 декабря 2013 г. № 585 «Об утверждении руководства по организации информационно-воспитательной работы во внутренних войсках МВД России».
24. **Братчиков В.А.** Социальная идентификация курсантов вузов МВД России: дис.... канд. социол. наук: 22.00.04. Саратов, 2003. 145 с.

REFERENCES

1. **Vedernikov A.A.** Theoretical aspects of readiness for performance of service and combat tasks of the officer of troops of national guard of the Russian Federation. New science: Problems and prospects. Sterlitamak, AMI Publ., 2017, 248 p.
2. **Sidorina T.V.** Algorithms of educational process in formation of professionalism of graduates. Development and promotion of tourist and local history resources of the region. Matera. scientific-pract. Conf. Novosibirsk, NSUEM Publ., 2012, pp. 176–181.
3. **Shirshov V.D., Vanyagin V.E.** formation of corporate competences of future officers. *Pedagogical education in Russia*, 2012, no. 6, pp. 136–138.
4. Materials of socio-psychological research on the topic: «Military professional formation of officers graduates of military institutes of the national guard of the Russian Federation 2017–2018», podgot. GU on work with the personnel of the FS troops NAT. Materials of socio-psychological research conducted in Novosibirsk, Perm, St. Petersburg and Saratov military institutes of the national guard troops on the topic: «Moral and psychological state of personnel», training. GU on work with the personnel of the FS troops NAT.guard».
5. **Deal T., Kennedy A.A.** Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life. Harmondsworth, Penguin Books Publ., 1982, pp. 37–40.
6. **Ouchi W.** Theory Z: How American business can meet the Japanese challenge. Reading, MA, Addison-Wesley Publ., 1981.

7. **Shane E. H.** Organizational culture and leadership. St. Petersburg, Peter Publ., 2002, pp. 31–32.
8. **Hofstede G. H.** Cultures and organizations: software of the mind. Mc Graw Hill. 2015.
9. **Howard Schwartz, Stanley Davis.** Matching Corporate Culture and Business Strategy. Moscow, AMACOM, a division of American Management Associations, 1981.
10. **Shinkarenko O. N.** Corporate culture: myths and reality. *Personnel of the enterprise*, 2011, no. 9, pp. 34–35.
11. **Spivak V. A.** Corporate culture. St. Petersburg, Peter Publ., 2001, 352 p.
12. **Shamov I. V.** Development of corporate culture of students in the cultural and educational environment of the University: diss.... candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.08. 2016. 178 p.
13. **Kozlov V. V.** Corporate culture: experience, problems and prospects of development. Monograph. Moscow, 2001, pp. 9.
14. The Federal law of July 3, 2016 N 226-FZ «About troops of national guard of the Russian Federation».
15. **Levin E. M.** Pedagogical conditions of formation of readiness of future officers of internal troops for professional activity. Diss.... candidate of Pedagogical Sciences. Novosibirsk, 2011.
16. **Bunin S. V.** Improvement of professional training of future officers for performance of service and combat tasks. Diss.... candidate of Pedagogical Sciences. Novosibirsk, 2005.
17. **Shevchenko I. V.** Problems of officer training in the higher educational institutions OF the MIA of Russia. Saratov, 1999, 98 p.
18. Qualification requirements for military professional training of graduates of military educational institutions of higher education of the national guard troops of the Russian Federation on military accounting specialty 370300 «Service and combat use of formations, military units and subdivisions of the national guard troops»
19. **Vedernikov A. A., Sidorina T. V.** Corporate culture of military organization. In the collection: Directions and prospects of development of education in military institutes of troops of national guard of the Russian Federation Collection of scientific articles IX Interuniversity scientific-practical conference with international participation. In 3 parts. Under the General editorship of S. A. Kutsenko. 2018. pp. 63–67.
20. **Klimova S. G.** Experience of using the technique of unfinished sentences in sociological research. *Sociology 4M: methodology, methods, mathematical models*, 1995, no. 5–6, pp. 49–64.
21. **Golev S. A.** Corporate culture of military organization. *Acmeology*, 2011, no. 1, pp. 142.
22. **Shulakov A. V.** Pedagogical professionalism in education Collection of scientific papers XI International scientific-practical conference dedicated to the 80th anniversary of NSPU. Novosibirsk, Novosibirsk state pedagogical University, 2015, pp. 102–107.
23. The order of GK of the MIA of the Russian Federation from December 27, 2013 № 585 «On approval of guidelines on the organization of information and educational work in the interior troops of Russia».
24. **Bratchikov V. A.** Social identification of cadets of universities of the Ministry of internal Affairs of Russia: dis.... Cand. sociologist. Sciences: 22.00.04. Saratov, 2003. 145 p.

Информация об авторах

Ведерников Алексей Алексеевич – адъюнкт Новосибирского военного института им. генерала армии И. К. Яковлева войск национальной гвардии России, (Российская Федерация, 630114, г. Новосибирск, ул. Ключ-Камышенское плато 6/2, e-mail: alexsi_80@mail.ru). ORCID ID 0000-0002-7468-9889

Шулаков Алексей Владимирович – кандидат педагогических наук, доцент кафедры физического воспитания и спорта Новосибирского государственного университета экономики и управления, (Российская Федерация, 630099, г. Новосибирск, ул. Каменская 52, e-mail: shulaaleks@ngs.ru). ORCID ID 0000-0001-6034-6124

Information about the authors

Aleksei A. Vedernikov – associate of the Novosibirsk Military Institute named after Army General I. K. Yakovleva troops of the national guard of Russia, (Russian Federation, 630114, 6/2, Klyuch-Kamyshevsky plateau strit, Novosibirsk, e-mail: alexsi_80@mail.ru) ORCID ID 0000-0002-7468-9889

Alexey V. Shulakov – candidate of pedagogical sciences, Associate Professor, Department of Physical Education and Sports, Novosibirsk State University of Economics and Management. (Russian Federation, 630099, 52, Kamenskaya strit, Novosibirsk, e-mail: shulaaleks@ngs.ru) ORCID ID 0000-0001-6034-6124

Принята редакцией: 10.09.19.

Received: September 10, 2019.