

ЗЕЛЕНИЙ Володимир

кандидат педагогічних наук, професор,
 професор кафедри соціально-гуманітарних та
 правових дисциплін,
 Київський інститут Національної гвардії України
<https://orcid.org/0000-0002-1089-4314>

e-mail: v.zeleniy55@gmail.com

ТАРАСЕНКО Галина

доктор педагогічних наук, професор,
 професор кафедри екології, природничих та математичних наук
 Вінницької академії безперервної освіти
<https://orcid.org/0000-0001-9394-2600>

e-mail: tarasenkogal@gmail.com

МАЛАНЮК Наталія

доктор педагогічних наук,
 доцент кафедри вищої математики, математичного моделювання та фізики ННІ інформаційних технологій
 Державний університет телекомунікацій
<https://orcid.org/0000-0002-4321-0900>

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПРОФЕСІЙНОЮ КОМПЕТЕНТНІСТЮ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА ЗВ'ЯЗКУ І СФОРМОВАНІСТЮ ЙОГО КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

В умовах повномасштабної російсько-української війни актуалізується проблема оптимальної консолідації сил структурних підрозділів Збройних Сил України з метою ефективного виконання поставлених завдань. Ефективність виконання поставлених завдань можлива лише на основі єдиної системи прийняття корпоративних цілей, цінностей і відносин. Безпосереднім носієм цілей, цінностей і відносин є у структурі Збройних Сил України є офіцер. У сучасних умовах від офіцера потрібні не лише знання та вміння військової справи, а й корпоративна культура, яка з урахуванням традицій, цінностей та патріотизму дають змогу прийняти правильне рішення з урахуванням військово-бойової або військово-службової обстановки. Метою статті є розгляд корпоративної культури як складової професійної компетентності майбутніх офіцерів зв'язку та встановлення взаємозумовленості між ними.

Корпоративну культуру майбутніх офіцерів розглянуто як інтегральну, професійно значущу якість особистості курсантів, що формується на основі структурних компонентів військово-освітнього середовища, сукупності професійно-педагогічних, статутних вимог та взаємовідносинами учасників освітнього процесу з урахуванням ціннісно-цільової домінанти. Встановлено, що основними ознаками вияву корпоративної культури майбутніх офіцерів зв'язку є високий рівень соціальної згуртованості та солідарності суб'єктів (індивідуальних, колективних); необхідний рівень розвитку професійної, громадської та особистісної свідомості; зорієнтованість на розв'язання організаційно-професійних завдань. Узагальнено, що у бойовій обстановці корпоративна культура майбутніх офіцерів як складова професійної компетентності дає змогу в повному обсязі здійснити заходи з підготовки до виконання службових (службово-бойових, оперативно-службових) завдань на основі всебічного і об'єктивного з'ясування поставлених завдань, оцінки обстановки, вироблення задуму і ухвалення рішення, доведення завдань до підлеглих, організації взаємодії, всебічного забезпечення та управління.

Ключові слова: корпоративна культура, майбутні офіцери зв'язку, корпоративні цінності, професійна компетентність, підготовка.

<http://doi.org/10.31891/pcs.2024.4.6>

1. ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Сьогодні в умовах повномасштабної російсько-української війни основним гарантом стабільності та силового захисту суспільства, держави та особистості є Збройні Сили України (ЗСУ). Це зумовило збільшення кількістю завдань і створення додаткових структурних підрозділів, територіальних органів, військових частин і підрозділів

(органів) військ. Усі ці структурні підрозділи мають свою корпоративну культуру. З огляду на значущість реформування армії постало завдання щодо оптимальної консолідації зусиль структурних підрозділів ЗСУ з метою ефективного виконання поставлених завдань. Ефективність виконання поставлених завдань можлива лише за наявності єдиної системи прийняття корпоративних цілей, цінностей і відносин.

Складність і різноманіття вирішуваних ЗСУ завдань, широкий обсяг повноважень і

обов'язків висуває високі і досить жорсткі вимоги до професіоналізму особового складу і особливо керівного складу – офіцерів, зокрема й офіцерів зв'язку. Одним із найважливіших чинників успішного вирішення службово-бойових (оперативних, оперативно-службових) завдань є здатність і готовність майбутніх офіцерів до управління підлеглим підрозділом, однією з основ яких є їхнє володіння необхідним рівнем корпоративної культури.

У надскладних умовах повномасштабної війни ефективність виконання службово-бойових завдань підрозділами ЗСУ в умовах перманентно мінливого характеру війни безпосередньо залежить від наявності єдиної системи прийняття корпоративних цілей, цінностей і відносин. Високий рівень корпоративної культури офіцера як носія професійних цілей, цінностей і відносин дає змогу оптимально консолідувати зусилля структурних підрозділів ЗСУ та ефективно виконати поставлені службово-бойові завдання.

2. АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ

Нині теорія і практика військової освіти має чималий досвід щодо оновлення та модернізації військової освіти загалом та підготовки майбутніх офіцерів (Я. Зорій (2018), О. Романовський, О. Ігнатюк, С. Резнік, & Т. Солодовник (2021) та ін.); формування педагогічної культури майбутніх офіцерів (О. Бойко, Л. Романишина, & В. Тюріна, (2023)); формування управлінської компетентності та лідерських якостей у майбутніх офіцерів (Л. Лебедик, & В. Стрельников (2021), О. Павленко (2023)); розвитку корпоративної культури офіцерського корпусу (Ю. Балашова (2010), Л. Романишина, О. Галус, & О. Мозолев (2024), В. Селюк (2022) та ін.). Однак досліджень, пов'язаних із формуванням корпоративної культури майбутніх офіцерів зв'язку недостатньо, адже саме корпоративна культура визначає ефективність професійної діяльності майбутніх офіцерів, задає організаційно-управлінський стиль їхньої діяльності, специфіку взаємодії з підлеглим особовим складом.

Незважаючи на багаторічну практику підготовки офіцерів, проблема формування корпоративної культури як педагогічне завдання вирішена частково. Це зумовлює необхідність пошуку шляхів і засобів підвищення ефективності процесу підготовки майбутніх офіцерів зв'язку, формування в них корпоративної культури як складової професійної компетентності, готовності своєчасно і якісно вирішувати службово-бойові завдання в будь-яких умовах обстановки.

3. ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є розгляд корпоративної культури як складової професійної компетентності майбутніх офіцерів зв'язку та встановлення взаємозв'язку і взаємозумовленості між ними.

4. ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБҐРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Корпоративна культура базується на різноманітних чинниках, серед яких місія, цінності, стиль керівництва, організаційна структура та поведінка і ставлення працівників [Morar (Bonca), 2017, с. 820]. В контексті системи управління військами корпоративна культура формується під впливом унікальних вимог і потреб військових операцій, а також історією, традиціями і цінностями військової організації. Деякі з ключових чинників, які формують корпоративну культуру в системі управління військами, це місія і мета: військові організації зазвичай зосереджені на конкретній місії або меті, наприклад, захист нації, підтримання миру або надання підтримки цивільній владі. Відзначимо, що основним носієм відносин місії, цілей, цінностей у структурі ЗСУ є офіцер.

Ефективність Збройних Сил України визначається, передусім, військовими здібностями та навичками своїх членів, а їхня підготовка та навчання є важливими для їхнього розвитку [Селюк, 2022]. Крім того, ЗСУ як військова організація діє за чіткою ієрархією командування і управління для координації операцій і забезпечення швидкого прийняття рішень в надзвичайних ситуаціях. Це зумовлює необхідність дотримання корпоративної культури

всередині ЗСУ, а відтак – формування корпоративної культури майбутніх офіцерів, зокрема й офіцерів зв'язку.

У найзагальнішому визначенні корпоративна культура відображає загальну атмосферу в компанії, цінностей і місії організації, характерних для неї методи управління, стилів лідерства.

Зазначимо, що Т. Діл і А. Кеннеді в роботі «Корпоративна культура: обряди і ритуали корпоративного життя» припустили, що ефективність лідерства, а також довготривалий успіх організації пов'язані з наявністю здорової корпоративної культури [Deal & Kennedy, 1982]. На думку Г. Гофстеде корпоративна культура є колективним програмуванням думок, що відрізняє членів однієї організації від іншої [Hofstede, 2015]. Корпоративну культуру О. Павленко визначає як елемент культурно-освітнього середовища ЗВО та чинник професійної адаптації особистості, що полягає в ознайомленні та подальшому прийнятті професійної, посадової субординації, цінностей освітньої організації, норм службової етики та правил службового, ділового етикету [Павленко, 2023]. Узагальнення поданих понять дає змогу підсумувати, що корпоративна культура відіграє роль певного зразка або ідеалу професійної поведінки співробітників, заснованого на проголошуваних базових принципах і цінностях, на який рівняється весь персонал організації, починаючи з рядових співробітників і закінчуючи топ-менеджментом [Scaliza, Jugend, Latan, & Andrade, 2022]. Тобто корпоративна культура є системою базових цінностей і уявлень, суспільно значущих формальних і неформальних правил і норм поведінки, переконань, звичаїв і традицій організації, що формуються під час спільної діяльності колективу для досягнення спільних цілей у взаємоприйнятний спосіб.

Однією з базових функцій культури в організації є її мотиваційний ефект – цінності, норми, правила поведінки, пропаговані корпоративною культурою, які спонукають працівників до активної професійної діяльності.

Уточнення сутності поняття «корпоративна культура офіцера» вимагає урахування її специфічності діяльності організації, метою якої є забезпечення

державної і громадської безпеки, захисту прав і свобод людини і громадянина [Балашова, 2010]. Це вимагає аналізу сутності поняття «професійна діяльність офіцера». Так, Л. Романишина та співавтори визначають, що професійна діяльність офіцерів є багатовимірним явищем, яке передбачає низку самостійних видів діяльності [Романишина, Галус, & Мозолев, 2024]. Подальше вивчення і визначення видів діяльності характерних для офіцера здійснювалося з позицій функціонального і діяльнісного підходів.

З позицій функціонального підходу обов'язки офіцера закріплені у федеральному законі «Про Збройні Сили України» (1991), загальновійськових Статутах Збройних сил України та інших нормативних документах. Аналіз керівних документів показав, що для офіцера, залежно від призначення, характерні такі функції: організаційна, навчальна, виховна, управлінська та контрольна. Розглядаючи професійну діяльність з позицій діяльнісного підходу, проведено аналіз керівних документів і робіт, у яких розглядається професійна діяльність офіцера. Так, у дослідженні Я. Зорій професійну діяльність офіцера розглядає як систему, для якої характерні такі елементи: управління підрозділом під час виконання службово-бойових завдань; керівництво підрозділом в умовах повсякденної діяльності; навчання військовослужбовців; виховна робота в підрозділі; підвищення власної професійної майстерності [Зорій, 2018]. Натомість Л. Лебедик та В. Стрельніков професійну діяльність офіцера розглядають як сукупність взаємопов'язаних між собою управлінської, педагогічної, соціально-правової та адміністративно-господарської діяльності [Лебедик, & Стрельніков, 2021].

Таким чином, аналіз представлених підходів, а також аналіз професійної діяльності офіцера дав змогу у процесі дослідження розглянути поняття «корпоративна культура майбутніх офіцерів» як інтегральну, професійно значущу якість особистості курсантів, що формується на основі структурних компонентів військово-освітнього середовища, сукупності професійно-педагогічних, статутних вимог та взаємовідносинами учасників освітнього процесу з урахуванням ціннісно-цільової доміанти. Тоді як корпоративна культура

майбутніх офіцерів зв'язку зорієнтована на специфіку їхньої професійної діяльності згідно з вимогами керівних документів. Сформованість корпоративної культури майбутніх офіцерів забезпечує ефективну реалізацію керівних документів, ефективне виконання службово-бойових завдань із забезпечення безпеки особистості, суспільства, держави та захисту України.

Корпоративна культура майбутніх офіцерів зв'язку як складова їхньої професійної компетентності представлена:

- *цілями-цінностями* (що створюють умови майбутнім офіцерам освоїти теоретичні та практичні засади формування корпоративної культури на основі ціннісних орієнтацій; відображають особистісний сенс професійної освіти, заснований на сприйнятті соціально-значущих цінностей; орієнтованими на формування в курсантів здатності розуміти оточуючих людей: їхні почуття, емоції, вчинки та причини, коли це стосується соціальних явищ і цінностей; такими, що показують,

- *знаннями-пізнання*, що характеризуються формуванням ставлення майбутніх офіцерів до суспільства, суспільної системи загалом, власної професії, інших людей, самого себе, виконання службово-бойових завдань; сприйняття й усвідомлення такої діяльності, яка сприяє розвитку корпоративної культури та розумінню її сенсу; засвоєння майбутніми офіцерами зв'язку в освітньому процесі психолого-педагогічних знань і здатність використовувати ці знання практично в організації професійної діяльності; застосування таких практичних методів роботи в процесі організації професійної діяльності, які відповідають корпоративній культурі, цілям і завданням офіцера;

- *сукупністю організаційний умінь і навичок*, властивих офіцеру, які сприятимуть розвитку в нього корпоративної культури;

- *рефлексією*.

Корпоративна культура як складова професійної компетентності майбутніх офіцерів, на думку О. Бойко та співавторів, є індивідуальною, інтегральною, динамічно мінливою, відносно стійкою характеристикою особистості майбутніх офіцерів, результатом їхнього безперервного професійно-особистісного розвитку, що виявляється в самостійному і

відповідальному вирішенні завдань забезпечення оптимальних взаємовідносин між військовослужбовцями, їхніми об'єднаннями, групами та колективами, які здійснюють спільну діяльність згідно з наказам, посадовим обов'язкам і нормам військово-професійної діяльності [Бойко, Романишина, & Тюріна, 2023]. Корпоративна культура як складова професійної компетентності майбутніх офіцерів є фундаментальним підґрунтям здатності та готовності до пошуку соціально-значущих цілей і способів вирішення ускладнених завдань організаційної діяльності офіцерів ЗСУ Збройних на будь-якому етапі професійної кар'єри. Водночас корпоративна культура – результат педагогічного впливу. Початкові стимули її формування створюються в умовах освітнього процесу військових навчальних закладів. Основними чинниками її формування є власна активність курсантів, вмотивовані та цілеспрямовані накопичення і самореалізація власних потенціалів (здібностей, знань, умінь, досвіду, особистих якостей), самоорганізація, інтеграція освоєного й особистого діяльнісного досвіду.

Виховання військової корпоративності у курсантів має безперервний характер діяльності та «привчає» до обмеженого життя окремою військовою частиною або середовищем військового гарнізону [Rosen, 2019]. Корпоративна культура офіцерського корпусу – це весь простір військового життя. В умовах повномасштабної війни та активного реформування ЗСУ, збільшення структури, штату, значної кількості посад, що підлягають укомплектуванню офіцерами, сержантами та контрактниками, цивільним персоналом, істотно змінюється підхід до управління військовими колективами і військовими організаціями [Романовський, Ігнатюк, Резнік, & Солодовник, 2021]. Кожен підрозділ, що є мікроструктурою ЗСУ, має певні особливості функціонування, власну систему усталених найприйнятніших формальних і неформальних правил і норм діяльності, звичаїв і традицій, індивідуальних і групових інтересів, які підтримуються командуванням [Weirauch, Galliker, & Elfering, 2023]. Усе це визначає особливості поведінки військовослужбовців і цивільного персоналу, задоволеність умовами служби та праці, рівень їхнього взаємного

співробітництва і сумісності між собою, перспективи спільного розвитку.

Проте результати вітчизняних досліджень свідчать, що «більш ніж у 50% офіцерів рівень виховання офіцерської корпоративної культури на досить низькому рівні що дає змогу припустити малоефективність більше половини виконуваних службово-бойових завдань» [Романишина, Галус, & Мозолев, 2024]. Відтак, ефективність виконання завдань із забезпечення стабільності та стійкості держави залежить від наявності у ЗСУ міцної корпоративної культури. Саме тому військові навчальні заклади з метою підвищення корпоративної культури повинні готувати офіцерів, готових до відстоювання інтересів військової служби та прийняття корпоративних цінностей, що визначають моральні підвалини і стиль поведінки, відображені в таких поняттях, як військова честь, гідність, відповідальність за долю України і її безпеку.

Процес формування корпоративної культури майбутніх офіцерів зв'язку як складової їхньої фахової компетентності – це система поетапного безперервного професійного навчання і виховання, що охоплює службово-бойову, тактико-спеціальну, психолого-педагогічну, юридичну, фізичну, медичну підготовку, спрямовану на набуття основних цінностей офіцерської культури, усвідомлення власного місця і ролі у військовому середовищі, поступове входження курсантів у спільноту офіцерів для подальшого виконання покладених на них завдань [Weiss, 2018].

Критеріями успішності корпоративної освіти майбутніх офіцерів є:

- участь представників командування військових частин та організацій у визначенні тематики курсових і випускних кваліфікаційних робіт, наукове керівництво та проведення експертизи виконаних робіт у вигляді рецензування;

- використання практико-орієнтованих форм навчання;

- застосування інформаційно-комунікативних методів навчання та різноманітних освітніх та інтелектуальних ресурсів;

- проведення корпоративних конференцій, науково-методичних тренінгів, дискусій у режимі on-line, моніторингу ефективності підготовки фахівців;

- проведення виховних колективних заходів за участю командирів, викладачів і курсантів;

- наявність додаткових курсів і занять, які проводять викладачі із залученням представників військових частин і організацій та офіцерів запасу.

5. ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМКУ

Таким чином, формування корпоративної культури майбутніх офіцерів зв'язку полягає в їхній інтеграції до військових ритуалів і традицій; засвоєнні цінностей, що домінують в середовищі офіцерів; набутті курсантами досвіду практичної діяльності з формування та підтримки організаційної культури у своїх майбутніх підлеглих. Формування корпоративної культури здійснюється на основі вивчення історії ЗСУ; залучення до освітньої діяльності діючих офіцерів ЗСУ та офіцерів запасу, здатних стати зразками поведінки для курсантів; створення інформаційного середовища, що сприяє прийняттю курсантами корпоративної культури офіцера. Підготовка майбутніх офіцерів ЗСУ вимагає акцентування особливої уваги щодо формування корпоративної культури майбутніх офіцерів під час планових навчальних занять і поза навчальних заходів, підвищення ефективності самовиховання офіцерської честі, вдосконаленню педагогічного керівництва.

Проведене дослідження збагачує теорію та практику професійної освіти майбутніх офіцерів новими знаннями щодо змісту та структури корпоративної культури та її взаємозв'язку з професійною компетентністю, дає змогу розширити уявлення щодо теоретичних та практичних засад формування корпоративної культури майбутніх офіцерів зв'язку.

Література

1. Балашова, Ю. (2010). Формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників: перспективний аналіз. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*, 2, 3-10.
2. Бойко, О. В., Романишина, Л. М. & Тюріна, В. О. (2023). Методичні аспекти формування педагогічної культури майбутніх офіцерів-військових лідерів. *Наука і техніка сьогодні*, 9 (23), 272–284.
3. Зорій, Я. Б. (2018). *Теоретичні та методичні засади підготовки майбутніх офіцерів запасу в закладах вищої освіти*. [Монографія]. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича, 420.
4. Лебедик, Л., & Стрельников, В. (2021). Формування лідерських якостей у майбутніх офіцерів Національної гвардії України. *Теорія і практика управління соціальними системами*, 3, 35–42.
5. Павленко, О. (2023). Організація освітнього процесу у вищих військових навчальних закладах щодо формування управлінської компетентності майбутніх офіцерів підрозділів зв'язку. *Молодь і ринок*, 1 (209), 113–120.
6. Про Збройні Сили України (1991): *Закон України № 1934-XII від 6.12.1991* (в редакції від 18.09.2024 р.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1934-12>
7. Романишина, Л., Галус, О., & Мозолєв, О. (2024). Роль корпоративної культури у формуванні професійної компетентності майбутніх офіцерів. *Physical culture and sport: scientific perspective*, (3), 96–102.
8. Романовський, О., Ігнатюк, О., Резнік, С., Солодовник, Т. (2021). Концептуальні засади інноваційно-стратегічного напрямку підготовки майбутніх військових фахівців різних спеціальностей сектору безпеки, охорони, оборони в умовах освітніх трансформацій. *Теорія і практика управління соціальними системами*, 4, 47–56.
9. Селюк, В. (2022). Корпоративна культура майбутніх офіцерів Збройних сил України як науково-педагогічна проблема. *Педагогічний дискурс*, 33, 76–80.
10. Deal T. Kennedy A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Harmondsworth: Penguin Books. P. 37–40.
11. Hofstede, G. H. (2015). *Cultures and organizations: software of the mind*. Mc Graw Hill, 269.
12. Morar (Bonca), O. D. (2017). Some Theoretical Perspectives on the Organizational Innovative Culture. *Analele Facultății de Economie*, 1 (1), 817-823.
13. Rosen, S. P. (2019). *Winning the Next War: Innovation and the Modern Military*. Cornell University Press, 500.
14. Scaliza, J. A. A., Jugend, D., Latan, H., & Andrade, D.F. (2022). Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy 134 context. *Journal of Business Research*, Vol. 140, 264-279,
15. Weirauch, L., Galliker, S., & Elfering, A. (2023). Holacracy, a modern form of organizational governance predictors for person-organization-fit and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 21-54.
16. Weiss, M. (2018). How to become a first mover? Mechanisms of military innovation and the development of drones. *European Journal of International Security*, Vol. 3, Issue 2, 187-210.

References

1. Balashova, Yu. V. (2010). Formuvannya korporativnoi kultury maibutnikh ofitseriv-trykordonnykiv: perspektivnyi analiz [Formation of corporate culture of future border guards: prospective analysis]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi trykordonnoi sluzhby Ukrainy*, 2, 3-10. [in Ukrainian].
2. Boiko, O. V., Romanyshyna, L. M. & Tiurina, V. O. (2023). Metodichni aspekty formuvannya pedahohichnoi kultury maibutnikh ofitseriv-viiskovykh lideriv [Methodical aspects of shaping the pedagogical culture of future military officers and leaders]. *Nauka i tekhnika sohodni*, 9 (23), 272–284. [in Ukrainian].
3. Zorii, Ya. B. (2018). *Teoretychni ta metodichni zasady pidhotovky maibutnikh ofitseriv zapasu v zakladakh vyshchoi osvity* [Theoretical and methodical ambushes for the preparation of future reserve officers in the deposits of great light]. [Monohrafiia]. Chernivtsi: Chernivetskyi nats. un-t imeni Yurii Fedkovycha, 420. [in Ukrainian].
4. Lebedyk, L., & Strelnikov, V. (2021). Formuvannya liderskykh yakosteiu maibutnikh ofitseriv Natsionalnoi hvardii Ukrainy [Formation of leadership skills among future officers of the National Guard of Ukraine]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy*, 3, 35–42. [in Ukrainian].
5. Pavlenko, O. (2023). Orhanizatsiia osvitnoho protsesu u vyshchykh viiskovykh navchalnykh zakladakh shchodo formuvannya upravlinskoii kompetentnosti maibutnikh ofitseriv pidrozdiliv zviazku [Organization of the sensitization process at the highest military bases to formulate the management competence of future officers of the subdivisions]. *Molod i rynek*, 1 (209), 113–120. [in Ukrainian].
6. Pro Zbroini Syly Ukrainy [About the Protective Forces of Ukraine] (1991): *Zakon Ukrainy № 1934-XII vid 6.12.1991* (v redaktsii vid 18.09.2024 r.). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1934-12> [in Ukrainian].
7. Romanyshyna, L., Halus, O., & Mozolev, O. (2024). Rol korporativnoi kultury u formuvanni profesiinnoi kompetentnosti maibutnikh ofitseriv [The role of corporate culture in shaping the professional competence of future officers]. *Physical culture and sport: scientific perspective*, (3), 96–102. [in Ukrainian].
8. Romanovskiy, O., Ihnatiuk, O., Reznik, S., Solodovnyk, T. (2021). Kontseptualni zasady innovatsiino-stratehichnoho napriamu pidhotovky maibutnikh viiskovykh fakhivtsiv riznykh spetsialnostei sektoru bezpeky, okhorony, oborony v umovakh osvitnikh transformatsii [Conceptual ambushes of innovative-strategic direct training of future military personnel of various specialties in the security, security, and defense sectors in the minds of modern transformations]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnyimi systemamy*, 4, 47–56. [in Ukrainian].

9. Seliuk, V. (2022). Korporatyvna kultura maibutnikh ofitseriv Zbroinykh syl Ukrainy yak naukovo-pedahohichna problema [The corporate culture of future officers of the Armed Forces of Ukraine as a scientific and pedagogical problem]. *Pedahohichniy dyskurs*, 33, 76–80. [in Ukrainian].
10. Deal T. Kennedy A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Harmondsworth: Penguin Books. P. 37–40.
11. Hofstede, G. H. (2015). *Cultures and organizations: software of the mind*. Mc Graw Hill, 269.
12. Morar (Bonca), O. D. (2017). Some Theoretical Perspectives on the Organizational Innovative Culture. *Analele Facultății de Economie*, 1 (1), 817-823.
13. Rosen, S. P. (2019). *Winning the Next War: Innovation and the Modern Military*. Cornell University Press, 500.
14. Scaliza, J. A. A., Jugend, D., Latan, H., & Andrade, D.F. (2022). Relationships among organizational culture, open innovation, innovative ecosystems, and performance of firms: Evidence from an emerging economy 134 context. *Journal of Business Research*, Vol. 140, 264-279
15. Weirauch, L., Galliker, S., & Elfering, A. (2023). Holacracy, a modern form of organizational governance predictors for person-organization-fit and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 13, 21-54.
16. Weiss, M. (2018). How to become a first mover? Mechanisms of military innovation and the development of drones. *European Journal of International Security*, Vol. 3, Issue 2, 187-210.

Abstract

ZELENYI Volodymyr

Kyiv Institute of the National Guard of Ukraine

TARASENKO Halyna

Vinnitsia Academy of Continuing Education,

MALANIUK Nataliya

State University of Telecommunications

THE INTERCONNECTION BETWEEN THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF A FUTURE COMMUNICATIONS OFFICER AND THE DEVELOPMENT OF THEIR CORPORATE CULTURE

In the context of the full-scale Russian-Ukrainian war, the issue of optimal consolidation of the efforts of the structural units of the Armed Forces of Ukraine has become particularly relevant for the effective fulfilment of assigned tasks. The effectiveness of task execution is only possible based on a unified system of corporate goals, values, and relationships. Within the structure of the Armed Forces of Ukraine, the officer is the direct bearer of these goals, values, and relationships. In modern conditions, officers are required not only to possess knowledge and skills in military affairs but also to demonstrate corporate culture, which, considering traditions, values, and patriotism, enables them to make the right decisions in the context of a military-combat or military-service situation. The aim of the article is to consider corporate culture as a component of the professional competence of future communications officers and to establish the interconnection and interdependence between them.

The corporate culture of future officers is examined as an integral, professionally significant quality of cadets' personalities, formed based on the structural components of the military-educational environment, a combination of professional-pedagogical and statutory requirements, and the relationships among participants in the educational process, considering the value-goal dominant. It has been established that the main manifestations of corporate culture in future communications officers include a high level of social cohesion and solidarity among individuals and groups; the necessary level of development of professional, civic, and personal awareness; and an orientation towards solving organisational and professional tasks.

It is generalised that, in combat situations, corporate culture as a component of professional competence enables future officers to fully implement measures for preparing and executing service (service-combat or operational-service) tasks based on a comprehensive and objective understanding of the assigned tasks, assessing the situation, developing a plan, making decisions, communicating tasks to subordinates, organising coordination, providing comprehensive support, and exercising management.

Keywords: *corporate culture, future communications officers, corporate values, professional competence, preparation.*

Стаття надійшла до редакції 27.10.2024 р.