

 <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2024-4-24-30>

 <https://orcid.org/0000-0002-1894-3141>

ГАЛУС Олександр

доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи,
професор катедри менеджменту освіти та педагогіки вищої школи,
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
e-mail: aleks.halus@ukr.net

 <https://orcid.org/0000-0002-6026-2614>

РОМАНИШИНА Людмила

докторка педагогічних наук, професорка, професорка, завідувачка катедри педагогіки,
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
e-mail: romanyshyna43@ukr.net

 <https://orcid.org/0000-0002-3677-4433>

МОЗОЛЕВ Олександр

доктор педагогічних наук, професор,
професор катедри туризму, теорії і методики фізичної культури та валеології,
Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія
e-mail: mozoliev64@gmail.com

УДК 378.14:355.233:005.336.2(045)

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ
У КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ВІЙСЬКОВОГО ЗВО**

Проаналізовано сутність та роль розвитку корпоративної культури майбутніх офіцерів щодо формування їх професійної компетентності.

Наведено прізвища науковців, які у своїх працях досліджували заявлену проблему. Ряд дослідників ототожнюють поняття «корпоративна

культура» та «організаційна культура». Проте під організаційною культурою розуміють цінності, традиції, метафорами, мову, символи організації. Важливе місце при цьому належить організаційній культурі керівника. Корпоративна культура розглядається науковцями як система

цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник організації та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації.

Проведено порівняльний аналіз складників професійної компетентності майбутніх офіцерів із показниками їх корпоративної культури. Формування корпоративної культури майбутніх офіцерів полягає у залученні їх до норм, цінностей та традицій ВВНЗ; набуття курсантами досвіду практичної діяльності з формування та підтримки корпоративної культури у своїх майбутніх підлеглих.

Ключові слова: професійна підготовка; майбутні офіцери; компетентність; професійна компетентність; корпоративна культура.

Постановка проблеми.

Формування корпоративної культури організації (установи) в цілому та персоналу зокрема на сьогодні є актуальною і своєчасною. Для вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ), які здійснюють професійну підготовку майбутніх офіцерів, формування корпоративної культури сприятиме наданню якісної вищої військової освіти з метою ефективного виконання ними своїх професійних обов'язків. Зasadничими основами корпоративної культури є поведінкові дії майбутніх офіцерів, сприйняття, мотивація, пізнання, ухвалення ними управлінських рішень, що впливають на життєдіяльність майбутніх офіцерів та результативність виконання ними службових завдань. Немає сумніву в тому, що сфера діяльності офіцера є зоною довіри між людьми, тому він повинен бути не лише компетентним професіоналом, але й володіти високим рівнем корпоративної культури. У Римському комюніке (2020 р.), присвяченому розвитку Болонського процесу, зазначено, що заклади вищої освіти повинні готувати всіх, хто навчається, до активного, критичного та відповідального громадянства і запропонувати можливості навчання впродовж життя задля підтримки їх ролі в суспільстві. Сформована корпоративна культура особистості військового офіцера у цьому контексті сприятиме виконанню ним громадянських і професійних обов'язків перед суспільством.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійна підготовка майбутніх офіцерів з різних аспектів досліджувалася вітчизняними науковцями (В. Аніщенко, А. Барановська, В. Близнюк, І. Блощинський, О. Данильченко, А. Зельницький, Я. Зорій, С. Катеринчук, І. Коваль, А. Литвин, Н. Олексюк, Е. Сарафанюк, П. Сливенко, В. Родіков, Є. Черновол, І. Шумков, В. Ягупов та ін.).

Проблема формування професійної компетентності майбутніх офіцерів та окремі її аспекти були у полі наукових розвідок бага-

тьох дослідників. Їм присвячені роботи Д. Іщенко, М. Коротких, Ю. Лісниченка, О. Маслія, В. Оніпко, Н. Вишневської, В. Чмира, О. Богданюка, О. Діденка, С. Шумовецької, О. Торічного, Р. Бакуменка, Р. Любича та ін. З педагогічної точки зору досліджувалися умови підвищення якості професійної компетентності та вплив інноваційних технологій навчання (О. Євсюков, А. Кравцов, В. Савін, А. Комаров та ін.); процес управління професійною компетентністю майбутніх офіцерів (О. Протасов та ін.).

Проблеми сутності і ролі корпоративної культури майбутніх офіцерів досліджували науковці О. Бабич, Ю. Балашова, В. Зеленний, О. Коба, В. Кравченко, Х. Передало, В. Селюк, Х. Стамбульська та ін.

Мета дослідження полягає у висвітленні сутності та ролі розвитку корпоративної культури майбутніх офіцерів щодо формування їх професійної компетентності.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження та вирішення поставлених завдань було використано низку наукових методів, зокрема, аналіз літературних джерел для з'ясування теоретичного аналізу ролі і сутності розвитку корпоративної культури майбутніх офіцерів щодо формування їх професійної компетентності; систематизація, порівняння та узагальнення інформації.

Виклад основного матеріалу. Особливістю професійної підготовки майбутнього офіцера Збройних Сил України є ефективність засвоєння у вищому військовому навчальному закладі Міністерства оборони України загально-професійних і функціонально-професійних компетентностей з військового управління та напрямів формування готовності курсантів до службової діяльності.

Успішне вирішення нормативно-спрямованого та предметно-орієнтаційного напрямів службової діяльності залежатиме від професійної компетентності, позитивного сприйняття та мотивації майбутніми офіцерами.

Поняття «компетентність» визначається у Законі України «Про вищу освіту» як «динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» (Про вищу освіту, 2014).

Проте, як зазначають науковці, компетентність не зводиться до освіченості. Компетентність є поєднанням психічних якостей, властивостей, які надають змогу діяти фахівцю цілеспрямовано, самостійно і відповідально. Тому основою трактувань про компетентність є оцінка та вимір кінцевого ре-

зультату діяльності. Тобто, компетентність характеризує окремого фахівця і виявляється у результатах його діяльності.

У науковому дискурсі поняття «професійна компетентність» не має однозначного визначення. Одні науковці під професійною компетентністю розуміють деякий рівень, ступінь, якісний і результативний показник сформованості професійних знань, навичок опанування предмету та вміння їх реалізації в діяльності (Шевченко, 2020). Інші науковці професійну компетентність розглядають як сукупність професійних знань, умінь і навичок, а також як засоби виконання професійної діяльності, та визначають компетентність з позиції активного використання сукупності функцій та відповідальності фахівця (Шиба, 2012).

В загальному професійна компетентність включає багато складових, які можна розглянути з позицій професійної діяльності, професійного спілкування, здатності до співробітництва, самореалізації особистості професіонала.

Як справедливо зазначає О. Богданюк, «...Відмінними рисами професійної компетентності військового фахівця за цілями, завданнями і результатами військової діяльності є: обумовленість цілей і завдань військової служби соціальним замовленням суспільства і закріплення їх у законах, військових статутах і наказах; ... інтегративний характер результатів військової діяльності, що складається з боездатності військових підрозділів і частин, морально-психологічного стану персоналу і якісних позитивних змін у кожній конкретній особистості військовослужбовця...» (Богданюк, 2013, с. 28).

Науковці В. Ягупов з В. Свистун зазначають, що «... професійна компетентність фахівця є складним інтегральним інтелектуальним, професійним і особистісним утворенням, який формується у процесі його професійної підготовки у ВНЗ, проявляється, розвивається і вдосконалюється у професійній діяльності, а ефективність її здійснення суттєво залежить від видів його теоретичної, практичної та психологічної підготовленості до неї, особистісних, професійних і індивідуально-психічних якостей, сприйняття цілей, цінностей, змісту та особливостей цієї діяльності» (Ягупов, Свистун, 2007, с. 6).

На сьогодні актуальною проблемою є формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у контексті розвитку корпоративної культури військового вишу.

Зазвичай під культурою як системною і різноплановою категорією розуміють еконо-

мічну, правову, політичну, ділову та інші види (підсистеми) культури.

У науковому дискурсі у контексті крос-культурного менеджменту продукуються поняття «організаційна культура» і «корпоративна культура». За змістовим наповненням вони близькі. Проте, під організаційною культурою розуміють цінності, традиції, метафорами, мову, символи організації. Важливе місце при цьому належить організаційній культурі керівника. Тому успішне управління розвитком організаційної культури організації залежить в першу чергу від керівника.

Корпоративна культура розглядається науковцями як система цінностей та переконань, які розділяє кожен працівник організації та передбачає його поведінку, обумовлює характер життєдіяльності організації. Метою корпоративної культури є забезпечення високої результативності організації та її працівників за рахунок ефективного менеджменту і якісного поліпшення діяльності організації в цілому.

У контексті професійної підготовки майбутніх офіцерів важливими є окремі показники корпоративної культури: виховання у майбутніх офіцерів позитивного ставлення до навчання та службової діяльності; розвиток здатності в ділових і особистих стосунках спиратися на встановлені статутом норми поведінки, безконфліктне вирішення будь-якої проблеми; створення сприятливого мікроклімату в організації; дотримання системи переконань, норм поведінки, установок і цінностей, декларованих організацією; сприяння адаптації організації до навколишнього середовища.

Аналіз сутності корпоративної культури передбачає дотримання таких підходів: *символічний* – в основу покладено дотримання певних символів, цінностей, звичаїв, традицій і норм поведінки ВВНЗ; *когнітивний* – передбачає окремий набір правил, теоретичних знань, практичних умінь і навичок, використання різних інноваційних технологій, форм навчання, тренінгів, засвоєних майбутніми офіцерами, засвоєння ціннісних орієнтацій ВВНЗ; *систематичний* – ґрунтується на систематичному підтриманні сприятливого клімату в організації, який створюється під впливом об'єктивних властивостей ВВНЗ (стиль керівництва, місія і візія закладу) та суб'єктивних вражень, думок і поглядів учасників освітнього процесу (стан психологічного та соціально-психологічного середовища).

Професійна компетентність майбутніх офіцерів та показники їх корпоративної культури за змістовим наповненням наближені, що дає можливість здійснити порівняльний аналіз.

Порівняльний аналіз
складових професійної компетентності майбутніх офіцерів
та показники їх корпоративної культури

Складові професійної компетентності	Показники корпоративної культури
Соціальна компетентність	– усвідомленість цілей і завдань військової служби соціальним замовленням суспільства і закріплення їх у законах, військових статутах і наказах; – дотримання норм, цінностей і традицій ВВНЗ, усвідомлення своєї ролі у вищі; – усвідомлення громадських інтересів, які вимагають ефективних та рішучих дій; – раціональне використання державного майна, готовність до звітування про свої дії у службовій діяльності; – стриманість під час публічних висловлень щодо сфери своєї діяльності та державних органів; – розуміти та погоджуватися з тим, що військова служба означає згоду на обмеження конфіденційності інформації щодо особистого життя.
Інформаційно-цифрова компетентність	– професійно оволодівати інформаційно-цифровими та інформаційно-комунікаційними технологіями.
Технічні компетентності	– практична спрямованість на оволодіння сучасним військовим озброєнням та бойовою технікою.
Організаторська компетентність	– організаційно-конструктивна освітня діяльність щодо забезпечення високого рівня цілісної професійної підготовки майбутніх офіцерів; – володіння професійно-важливими якостями, зокрема мобільністю, організованістю, витривалістю тощо. – формування готовності майбутніх офіцерів до боєздатності військових підрозділів, морально-психологічного стану персоналу і досягання якісних позитивних змін у службовій діяльності; – здатність до прийняття своєчасних важливих управлінських рішень; – прагнення до забезпечення командної роботи, – зміцнення командного духу; – створення комфортного освітнього середовища;
Управлінська компетентність	– ефективне функціонування органів військового управління з метою об'єднання учасників освітнього процесу спільними професійними інтересами та принципами службової діяльності; – забезпечення гнучкості та адаптивності ВВНЗ, що дозволяє ефективно реагувати на нові виклики та можливості, забезпечуючи високий рівень гнучкості; – дотримання принципу єдності і відповідальності за виконанням покладених обов'язків; – відповідно до зведених правил ефективно управляти колективом ВВНЗ.
Правова компетентність	– виконання професійних обов'язків, слідуючи відповідно до законів та передбаченого нормативно-правовими актами способу дій; – повага до законів держави.
Комунікативна компетентність у професійному спілкуванні	– гармонійний розвиток та формування комунікативного потенціалу майбутніх офіцерів; – удосконалення мови спілкування та системи комунікацій (використання усної, письмової та невербальної комунікації, а також жестів та міміки).
Іншомовна компетентність	– освоєння сучасного військового озброєння та бойової техніки країн-членів НАТО; – володіння іншомовною професійною термінологією з метою налагодження комунікації з представниками країн-членів НАТО.
Діагностична компетентність	– формування інтелектуальних, діяльнісних та суб'єктних здатностей, професійної, особистісної та психічної готовності до виконання функції діагностування; – здатність аналізувати інформацію, збирати аргументи, робити висновки та приймати рішення на основі отриманих даних; – дотримання визначених функцій діагностичної діяльності: мотиваційно-ціннісної, рефлексивно-оцінювальної та корекційної; – здатність і готовність виконувати діагностичну функцію, використо-

Складові професійної компетентності	Показники корпоративної культури
	вуючи сучасні методики і технології, встановлювати прогалини в знаннях і корегувати їх, а також прогнозувати навчальну успішність майбутніх офіцерів.
Лідерські компетентності	– сприяння розвитку лідерських якостей майбутніх офіцерів; – формування позитивного іміджу учасників освітнього процесу ВВНЗ.
Психолого-педагогічна компетентність	– освітня складова (удосконалення наукового підходу до цілісної професійної підготовки майбутніх офіцерів, педагогічна взаємодія в освітньому процесі ВВНЗ); – когнітивна складова (забезпечення формування теоретичних знань, практичних умінь і навичок майбутніх офіцерів); – психологічна складова (розвиток мислення, уваги, здібностей, сприймання, уявлень для виконання військово-професійної діяльності).
Методична компетентність	– використання сучасних технологій, форм, методів, прийомів і засобів навчання у формуванні фахових знань, умінь та навичок; – участь майбутніх офіцерів у професійних тренінгах, конференціях, семінарах інших заходах, що дозволяє згуртувати колектив та підвищити їх інтерес до службової діяльності.
Здатність до співробітництва	– установа дружніх відносин в колективі та з керівництвом (у т.ч. різними за статтю, віком, релігією, статусом); – бути готовим до сприйняття критики, визнання своїх помилок та до виправлення наслідків; – взаємодопомога: всі учасники освітнього процесу допомагають один одному, взаємопідтримка у наданні допомоги в різних ситуаціях; – дотримання спільних цінностей і традицій, що сприяє внутрішньому єднанню, згуртовує дружній колектив.
Компетентність у самореалізації особистості майбутнього офіцера-професіонала	– віра в успіх, допомогу, підтримку, власні сили та справедливість; – мотиваційна складова (професійні установки, інтереси, пізнавальні потреби та прагнення особистісного розвитку); – розвивальна складова (урахування всебічного професійного розвитку, безперервне удосконалення фахових компетентностей особистості); – виховна складова (спрямування надбання фахових компетентностей на підвищення особистісного та загальнокультурного рівня); – емоційно-вольова складова (емоційна цілеспрямованість та усвідомлене морально-вольове ставлення до вирішення професійних завдань); – креативна складова (заохочення креативності та власних ініціатив, активізація творчих і критичних якостей майбутніх офіцерів); – корпоративна етика вимагає сумлінного виконання своїх обов'язків, працювати старанно, прагнути досягнення найкращих результатів у службовій діяльності, своєчасно виконувати покладені завдання, подолання всіх труднощів і перешкод у службі та житті; – самоідентифікація: кожен учасник освітнього процесу почувається важливою частиною ВВНЗ і прагне розвитку та вдосконалення професійної майстерності.

Дотримання корпоративних традицій ВВНЗ має велике значення для особистісної та професійної самореалізації майбутніх офіцерів. Єдність і згуртованість учасників освітнього процесу спонукає добровільно дотримуватися встановлених правил і норм поведінки.

Сьогодні, у період повномасштабного вторгнення росії на територію України, військова освіта потребує значних змін у контексті щодо забезпечення обороноздатності держави, формуванні та розвитку фахової компетентності офіцера до управління особовим складом, застосування нових зразків техніки та озброєння, самостійного прийняття рішень і дій у нестандартних умовах.

Зміст професійної підготовки офіцерів потребує компетентнісного підходу, адекватної імплементації стандартів НАТО та існуючого передового військового досвіду. У питаннях реалізації стандартів забезпечення якості вищої освіти необхідно дотримуватися основоположних настанов Болонської декларації.

У науковому дискурсі актуальним є питання професійної етики особистості, фахівця. Професійна етика майбутнього офіцера як сукупність моральних принципів і цінностей, норм та військово-етичних категорій, які виражають його ставлення до свого професійного військового та громадянського обов'язку, як свідчать результати дослідження, детермінована сутністю і змістом корпоративної культури ВВНЗ.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Питання формування професійної компетентності майбутніх офіцерів є актуальним на часі. Професійна компетентність майбутнього офіцера є його професійною, особистісною та соціально значущою характеристикою і зорієнтована на його самовдосконалення та саморозвиток.

Можна стверджувати, що явище професіоналізму тісно пов'язане із питанням формування та розвитку професійної компетентності майбутніх офіцерів у контексті корпоративної культури ВВНЗ.

Завданням військової вищої освіти є забезпечення не лише високого професійного рівня майбутніх військових фахівців, але й зростання їх інтелектуального потенціалу, формування здібностей до аналізу інформації, уміння своєчасно вносити необхідні корективи в професійну діяльність та приймати управлінські рішення у непередбачуваних обставинах.

Професійна підготовка майбутніх офіцерів на якісно новому рівні вимагає широкого упровадження норм, цінностей і традицій корпоративної культури ВВНЗ.

Список бібліографічних посилань

- Бабич, 2005 – Бабич, О.Б. (2005). Результативність функціонування суб'єктів державного управління та місцевого самоврядування на основі впровадження корпоративної культури: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. Харків. 22 с.
- Богданюк, 2013 – Богданюк, О.Д. (2013). Професійна компетентність майбутніх офіцерів-прикордонників – основа якісної підготовки до службової діяльності. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*, 29: 27–29.
- Про вищу освіту, 2014 – Про вищу освіту. (2014). Закон України від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
- Зельницький, 2017 – Зельницький, А.М. (2017). Концептуальні засади гарантування якості підготовки майбутніх офіцерів Збройних сил України у вищих військових навчальних закладах. *Вісник Черкаського університету. Серія: Педагогічні науки*, 6: 71–83.
- Євсюков, 2006 – Євсюков, О.Ф. (2006). Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному процесі вищого військового навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук. Харків: Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С.Сковороди. 170 с.
- Сарафанюк, 2005 – Сарафанюк, Е.І. (2005). Педагогічні умови підвищення якості загальновійськової підготовки курсантів вищих військових навчальних закладів з використанням віртуального моделювання: дис. ... канд. пед. наук. Одеса. 221 с.
- Ходань, 2010 – Ходань, О.А. (2010). Формування корпоративної культури майбутніх офіцерів у процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Хмельницький. 172 с.
- Чайка, 2005 – Чайка, Г.А. (2005). Культура ділового спілкування менеджера: навчальний посібник. Київ: Знання. 225 с.
- Шевченко, 2020 – Шевченко, В. (2020). Розвиток професійної компетентності військовослужбовців НГУ на етапі фахової підготовки як якісна підготовка до службової діяльності. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України: Тези доповідей всеукр. наук.-практ. конф.* Харків. С. 127–129.
- Шибя, 2012 – Шибя, А. (2012). Сутність і структура поняття «професійна компетентність». *Педагогіка вищої та середньої школи*, 36: 381–387.
- Ягупов, Свистун, 2007 – Ягупов, В.В., Свистун, В.І. (2007). Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, 71: 3–8.

References

- Babych, O.B. (2005). Effectiveness of functioning of subjects of state administration and local self-government based on the implementation of corporate culture: Extended abstract of Ph.D thesis. Kharkiv. 22 p. [in Ukr].
- Bohdaniuk, O.D. (2013). Professional competence of future border guard officers is the basis of high-quality training for official activity. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series "Pedagogy, Social Work"*, 29: 27–29 [in Ukr].
- On Higher Education. (2014). Law of Ukraine dated July 1, 2014 No. 1556-VII. Retrieved from: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> [in Ukr].
- Zelnytskyi, A.M. (2017). Conceptual Principles of Guaranteeing the Quality of Training of Future Officers of the Armed Forces of Ukraine in Higher Military Educational Institutions. *Bulletin of the Cherkasy Bohdan Khmelnytsky National University. Series: Pedagogical Sciences*, 6: 71–83 [in Ukr].
- Yevsiukov, O.F. (2006). Pedagogical Conditions for the Formation of Professional Competence of Future Officers in the Educational Process of a Higher Military Educational Institution: Thesis of Doctor Science Dissertation. Kharkiv: Kharkiv National Pedagogical University named after H.S. Skovoroda. 170 p. [in Ukr].
- Sarafaniuk, E.I. (2005). Pedagogical Conditions for Improving the Quality of Combined-Arms Training of Cadets of Higher Military Educational Institutions Using Virtual Modeling: Thesis of Ph.D Dissertation. Odesa. 221 p. [in Ukr].
- Khodan O.L. (2009). Formation of corporate culture of future officers in the process of professional training: Thesis of Ph.D Dissertation. Khmelnytskyi. 172 p. [in Ukr].
- Chaika H.L. (2005). Culture of business communication of a manager: textbook. Kyiv: Znannia. 225 p. [in Ukr].
- Shevchenko, V. (2020). Development of Professional Competence of NGU Military Personnel at the Stage of Professional Training as Quality Preparation for Service: *Psychological and Pedagogical Problems of Professional Education and Patriotic Education of Personnel of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine: Abstracts of All-Ukrainian Scientific-Practical Conference*. Kharkiv. PP. 127–129. [in Ukr].
- Shyba, A. (2012). The Essence and Structure of the Concept of «Professional Competence». *Pedagogy of Higher and Secondary Schools*, 36: 381–387 [in Ukr].
- Yahupov, V.V., Svystun, V.I. (2007). Competency-Based Approach to Training Specialists in the Higher Education System. *Scientific Notes. Pedagogical, Psychological Sciences and Social Work*, 71: 3–8 [in Ukr].

HALUS Oleksandr

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Vice-Rector for Research,
Professor of the Department of Educational Management and Pedagogy of Higher Education,
Khmelnytskyi Humanitarian-Pedagogical Academy

ROMANYSHYNA Liudmyla

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor, Head of the Department of Pedagogy,
Khmelnytskyi Humanitarian-Pedagogical Academy

MOZOLIEV Oleksandr

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor,
Professor of the Department of Tourism, Theory and Methods of Physical Culture and Valeology,
Khmelnytskyi Humanitarian-Pedagogical Academy

**FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF FUTURE OFFICERS
IN THE CONTEXT OF DEVELOPMENT OF CORPORATE CULTURE
OF MILITARY HIGHER EDUCATION**

Summary. The article analyzes the essence and role of the development of corporate culture in shaping the professional competence of future officers. It presents the names of scholars who have investigated the stated issue in their works. A number of researchers equate the concepts of «corporate culture» and «organizational culture». However, organizational culture is understood as the values, traditions, metaphors, language, and symbols of an organization.

An important place in this context is given to the organizational culture of leadership. Corporate culture is viewed by scholars as a system of values and beliefs shared by every member of an organization, which dictates their behavior and determines the character of the organization's

activities.

A comparative analysis of the components of the professional competence of future officers and the indicators of their corporate culture is presented. The formation of the corporate culture of future officers involves their engagement with the norms, values, and traditions of military higher education institutions; the acquisition by cadets of practical experience in the development and maintenance of corporate culture among their future subordinates.

Keywords: professional training; future officers; competence; professional competence; corporate culture.

Одержано редакцією 29.11.2024
Прийнято до публікації 13.12.2024