УДК 37.035.7 EDN NKURCI

Организационная культура военного вуза как фактор профессиональной социализации курсантов

А.Н. Перцев*

Краснодарское высшее военное авиационное училище лётчиков имени Героя Советского Союза А.К. Серова, ул. Дзержинского, 135, Краснодар, 350090, Россия

*E-mail: pereckr@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена анализу организационной культуры военного вуза как фактора, обусловливающего эффективность профессиональной социализации курсантов. Раскрывается содержание понятий «организационная культура» и «профессиональная социализация» применительно к условиям военного образовательного учреждения. Показано, что организационная культура военного вуза представляет собой целостную систему норм, ценностей, традиций, ритуалов и правил взаимодействия, которая формирует у курсанта образ будущей профессии и модель профессионального поведения задолго до начала самостоятельной служебной деятельности. Рассмотрены структурные компоненты организационной культуры (ценностно-нормативный, символико-ритуальный, коммуникативный, деятельностный) и механизмы их влияния на этапы профессиональной социализации – адаптацию, идентификацию и интернализацию. Обоснован вывод о том, что целенаправленное управление организационной культурой курсантского коллектива выступает действенным педагогическим инструментом ускорения и качественного улучшения процесса профессиональной социализации будущих офицеров. Сформулированы практические рекомендации по развитию организационной культуры в военном вузе.

Ключевые слова: организационная культура, военный вуз, профессиональная социализация, курсант, воспитательная система, образовательная среда.

Для цитирования: Перцев, А. Н. Организационная культура военного вуза как фактор профессиональной социализации курсантов / А. Н. Перцев // Модернизация, Инновации, Прогресс (MIP ENGINEERING-VII-2026): материалы VII Всероссийской (национальной) научной конференции (Красноярск, 11–12 сентября 2026 г.). – Красноярск: Красноярский краевой Дом науки и техники Российского Союза научных и инженерных общественных объединений, 2026. – Т. 20. – С. 332-338. – EDN: NKURCI.

The organizational culture of a military higher education institution as a factor in the professional socialization of cadets

A.N. Pertsev*

Krasnodar Higher Military Aviation School for Pilots named after Hero of the Soviet Union A.K. Serov, 135 Dzerzhinskogo St., Krasnodar, 350090, Russia

*E-mail: pereckr@mail.ru

Abstract. The article analyzes the organizational culture of a military higher education institution as a factor determining the effectiveness of cadets' professional socialization. The content of the concepts «organizational culture» and «professional socialization» is disclosed in relation to the conditions of a military educational institution. It is shown that the organizational culture of a military university represents an integral system of norms, values, traditions, rituals and rules of interaction, which forms the cadet's im-age of the future profession and a model of professional behavior long before the be-ginning of independent service activity. The structural components of organizational culture (value-normative, symbolic-ritual, communicative, activity-based) and the mechanisms of their influence on the stages of professional socialization – adaptation, identification and internalization – are considered. The conclusion is substantiated that purposeful management of the organizational culture of a cadet collective act as an effective pedagogical tool for accelerating and qualitatively improving the process of professional socialization of future officers. Practical recommendations for the development of organizational culture in a military university are formulated.

Keywords: organizational culture, military higher education institution, professional socialization, cadet, educational system, educational environment.

For citation: Pertsev, A. N. The organizational culture of a military higher education institution as a factor in the professional socialization of cadets / A. N. Pertsev // Modernization, Innovations, Progress (MIP ENGINEERING-VII-2026): Proceedings of the VII All-Russian (National) Scientific Conference (Krasnoyarsk, September 11–12, 2026). – Krasnoyarsk: Krasnoyarsk Regional

Science and Technology City Hall of the Russian Union of Scientific and Engineering Public Associations, 2026. – Vol. 20. – P. 332-338. – EDN: NKURCI.

1. Введение

Актуальность исследования организационной культуры военного вуза как фактора профессиональной социализации курсантов обусловлена возрастающими требованиями к качеству подготовки офицерских кадров в условиях модернизации системы военного образования Российской Федерации. Современный офицер должен обладать не только суммой профессиональных знаний и умений, но и устойчивой профессиональной идентичностью, разделяемой системой корпоративных ценностей, способностью действовать в соответствии с нормами воинской корпорации даже в отсутствие непосредственного внешнего контроля. Формирование этих качеств начинается уже на этапе обучения в военном вузе и во многом определяется той организационной средой, в которую погружается курсант с первых дней пребывания в училище.

Профессиональная социализация курсантов традиционно рассматривается через призму учебно-воспитательного процесса, содержания образовательных программ, методов обучения и воспитательной работы (А.В. Опошнянский [1]). Вместе с тем далеко не все социализирующие влияния осуществляются через формальные образовательные каналы. Многие из них «встроены» в повседневную организационную рутину вуза: расписание и режим, иерархию подчинения, внутрикурсантские традиции, сложившиеся способы общения между преподавателями, командирами и обучаемыми. Именно это единство формальных и неформальных элементов и составляет организационную культуру военного училища. Однако, несмотря на очевидную значимость данного феномена, его педагогический потенциал в военно-педагогической науке пока изучен фрагментарно и недостаточно системно.

2. Постановка задачи (Цель исследования)

На основе теоретического анализа раскрыть сущность организационной культуры военного вуза как фактора профессиональной социализации курсантов, определить её структурные компоненты (ценностно-нормативный, символико-ритуальный, коммуникативный, деятельностный) и механизмы влияния на этапы профессиональной социализации (адаптацию, идентификацию, интернализацию), а также обосновать практические рекомендации по целенаправленному развитию организационной культуры в военном вуза.

3. Методы и материалы исследования

Работа выполнена на основе теоретического анализа и обобщения научной литературы по проблемам организационной культуры, профессиональной социализации, военной педагогики и образовательной среды. Использованы методы: анализ психолого-педагогических и управленческих источников, сравнительно-сопоставительный анализ понятий «организационная культура» и «профессиональная социализация» применительно к условиям военного вуза, структурно-функциональный анализ компонентов организационной культуры, систематизация и интерпретация данных эмпирических исследований, представленных в отечественной научной литературе, педагогическое проектирование и формулирование практических рекомендаций.

Материалом исследования послужили научные публикации, монографии, статьи, электронные ресурсы, а также нормативно-уставные и воспитательные аспекты деятельности военного вуза, отражённые в источниках.

4. Полученные результаты

Сама категория «организационная культура» была заимствована педагогикой из управленческого дискурса, где она изначально служила для описания ценностных систем и нормативных паттернов, принятых в производственных коллективах. В образовательном контексте под ней обычно понимают совокупность разделяемых членами организации ценностей, установок, норм, символов и поведенческих стереотипов, которые задают логику внутреннего взаимодействия и характер связей с внешним окружением (С.Н. Смеянов [2]). В военном вузе эта общая дефиниция наполняется особым смыслом: здесь организационная культура органично сращена с воинскими традициями, уставными требованиями, этическими кодексами офицерского корпуса и ритуалами армейской жизни (Д.В. Соловей, В.И. Спирина [3]).

Что касается «профессиональной социализации», то её разработка в отечественной психолого-педагогической литературе велась в русле общей теории социализации личности. Социализацию, как известно, определяют как освоение индивидом знаний, ценностей и нормативных предписаний, позволяющих ему полноценно действовать в обществе; причём в этот процесс входят как целенаправленные воспитательные практики, так и стихийные, не запланированные воздействия среды (А.В. Мудрик [4]). В профессиональном измерении социализация означает присвоение личностью образцов поведения, ценностей и правил, свойственных определённой профессиональной группе, и обретение на этой основе профессиональной идентичности (Г.М. Андреева [5]). Для курсанта военного вуза профессиональная социализация – это путь от гражданского статуса к статусу военного

специалиста, который не просто владеет набором компетенций, но и внутренне принимает ценностные ориентиры, соответствующие армейской службе (И.В. Бенлюшина [6]).

Организационная культура военного вуза как объект педагогического анализа представляет собой структурно сложное образование. В ней, на наш взгляд, можно выделить четыре относительно самостоятельных, но тесно переплетённых компонента. Ценностно-нормативный – это совокупность официально декларируемых и реально действующих ценностных установок (честь, долг, дисциплина, взаимовыручка) вместе с формальными предписаниями (уставы, распорядки) и неформальными правилами, которыми руководствуются курсанты в повседневности. Символико-ритуальный – это внешние знаки принадлежности: форма, атрибутика, церемониальные действия (принятие присяги, разводы, построения), которые наглядно транслируют корпоративные смыслы и визуально маркируют членство в воинском сообществе. Коммуникативный – это устоявшиеся способы общения, характер субординации, доминирующие виды обратной связи, традиции наставничества и передачи опыта. И наконец, деятельностный – это сложившиеся формы организации занятий, службы и досуга: шефство старших над младшими, спортивная и творческая активность, коллективное решение учебно-боевых задач (С.Н. Смеянов [2]).

Ключевое значение в складывании организационной культуры принадлежит образовательной среде – той совокупности материальных, институциональных и социально-психологических условий, в которых происходит становление курсанта. Для военного вуза характерны высокая степень закрытости, жёсткая регламентация, коллективный уклад обучения и быта – всё это многократно усиливает влияние организационно-культурных факторов на личность по сравнению с гражданскими образовательными учреждениями (И.А. Алёхин и др. [7]). Именно эти особенности объясняют, почему курсант оказывается погружённым в организационно-культурное поле практически круглосуточно и, соответственно, усваивает транслируемые им ценности значительно глубже и основательнее, чем это было бы возможно в условиях более свободного образовательного пространства.

Понять, как именно организационная культура влияет на социализацию, помогает соотнесение её структурных компонентов с этапами социализационного процесса. На стадии первичной адаптации – от поступления до принятия присяги – главенствует символико-ритуальный пласт: строгий режим, униформа, первые ритуалы формируют у новичка переживание вхождения в иную социальную реальность, задают начальные представления о дозволенном и недозволенном. Когда же наступает этап идентификации, связанный с освоением статуса полноправного члена коллектива и появлением чувства «мы», определяющее значение обретает коммуникативная составляющая – характер отношений с

командирами, старшими товарищами, наличие системы наставничества и шефства. Благоприятный стиль внутриколлективного взаимодействия способствует более быстрому и менее конфликтному прохождению данного этапа, тогда как формальный либо чрезмерно авторитарный стиль общения затрудняет идентификацию курсанта с профессиональной общностью. На завершающем этапе – этапе интернализации, предполагающем перевод внешне заданных норм и ценностей во внутренний план личности, определяющую роль играют ценностно-нормативный и деятельностный компоненты организационной культуры: устойчивость и непротиворечивость декларируемых и реально практикуемых в вузе ценностей, включённость курсанта в коллективные виды деятельности, требующие проявления профессионально значимых качеств, формируют у него внутренне принятую, а не навязанную извне систему профессиональных ориентаций (Д.В. Соловей, В.И. Спирина [3]).

Эмпирические исследования профессиональной социализации курсантов военных вузов свидетельствуют о том, что успешность прохождения курсантами описанных этапов существенно варьируется в зависимости от характеристик организационной культуры конкретного подразделения и вуза в целом. Так, в подразделениях с развитыми традициями наставничества и позитивным социально-психологическим климатом отмечается более высокий уровень идентификации курсантов с профессией офицера, меньшая выраженность дезадаптивных проявлений на начальном этапе обучения, более устойчивая мотивация к продолжению военной службы. Напротив, в подразделениях, где организационная культура характеризуется преобладанием формально-бюрократического стиля взаимодействия, значительным разрывом между декларируемыми и реально практикуемыми нормами, наблюдаются более выраженные признаки формальной, а не подлинной социализации курсантов, при которой внешнее соблюдение уставных требований не сопровождается внутренним принятием ценностей воинской профессии [1, 2, 3, 6].

5. Обсуждение

Полученные данные позволяют сформулировать ряд практических рекомендаций по целенаправленному развитию организационной культуры военного вуза в интересах повышения эффективности профессиональной социализации курсантов. Во-первых, необходимо обеспечивать согласованность декларируемых вузом ценностей с реальной практикой взаимодействия участников образовательного процесса, поскольку расхождение между официальной и фактической организационной культурой порождает у курсантов ценностный диссонанс и снижает доверие к воспитательной системе вуза в целом. Во-вторых, целесообразно развивать институт наставничества и практики шефства старших курсов над

младшими как действенный механизм трансляции профессиональных норм и образцов поведения в неформальной, личностно значимой для курсанта форме. В-третьих, важно систематически включать курсантов в совместную деятельность, требующую проявления профессионально значимых качеств (коллективные учения, соревнования, творческие и научные мероприятия), поскольку именно деятельностное освоение норм воинской корпорации обеспечивает переход внешних требований во внутренний план личности. В-четвёртых, органам управления вуза следует уделять специальное внимание символико-ритуальной составляющей организационной культуры, обеспечивая содержательное наполнение воинских ритуалов и их эмоциональную значимость для курсантов, а не сведение к формальному соблюдению процедуры.

6. Выводы

Таким образом, организационная культура военного вуза выступает значимым, во многом самостоятельным фактором профессиональной социализации курсантов, действующим наряду с целенаправленными учебно-воспитательными воздействиями. Её ценностно-нормативный, символико-ритуальный, коммуникативный и деятельностный компоненты по-разному проявляют себя на различных этапах социализационного процесса, однако в совокупности формируют целостную среду профессионального становления будущего офицера. Целенаправленное педагогическое управление организационной культурой курсантского коллектива, предполагающее согласование декларируемых и реально практикуемых норм, развитие наставничества, насыщение коллективной деятельности профессионально значимым содержанием и содержательное наполнение воинских традиций и ритуалов, представляет собой действенный резерв повышения эффективности профессиональной социализации курсантов и, в конечном счёте, качества подготовки офицерских кадров.

Список литературы

1. Опошнянский, А.В. Особенности профессиональной социализации курсантов в условиях военного вуза / А.В. Опошнянский // Общество: социология, психология, педагогика. – 2016. – № 1. – С. 98-101. – EDN: VHOBSD. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnoy-sotsializatsii-kursantov-v-usloviyah-voennogo-vuza (дата обращения: 08.09.2026).
2. Смеянов, С.Н. Особенности формирования структуры организационной культуры военного вуза / С.Н. Смеянов // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные

науки. – 2010. – № 8(88). – С. 79-83. – EDN: MTZCQP. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-formirovaniya-struktury-organizatsionnoy-kultury-voennogo-vuza (дата обращения: 08.09.2026).

3. Соловей, Д.В. Особенности образовательной среды военного вуза / Д.В. Соловей, В.И. Спирина // Вестник Армавирского государственного педагогического университета. – 2019. – № 2. – С. 36-43. – EDN: WCCHEM. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-obrazovatelnoy-sredy-voennogo-vuza (дата обращения: 08.09.2026).
4. Мудрик, А.В. Социализация человека / А.В. Мудрик. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 304 с. – EDN: QOFUMR. – URL: https://www.phantastike.com/pedagogics/sotcializatciya_cheloveka/djvu/view/ (дата обращения: 08.09.2026).
5. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2018. – 360 с.
6. Белюшина, И.В. Особенности социализации курсантов военных вузов войск национальной гвардии Российской Федерации / И.В. Белюшина // Научное мнение. – 2023. – № 6. – С. 65-69. – EDN: LPDTNA. – https://doi.org/10.25807/22224378_2023_6_65.
7. Военная педагогика: учебник для вузов / И.А. Алёхин [и др.]; под общей редакцией И.А. Алёхина. – М., 2022. – 414 с.