

УДК 35.08

МАЛАНЧІЙ Микола Олександрович,
канд. наук з держ. упр., здобувач Нац. акад.
Державної прикордонної служби України

ЕМПІРИЧНІ ІНДИКАТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Аналізуються особливості професійного розвитку особового складу Державної прикордонної служби України, досліджуються теоретичні підходи до формування моделі професійного розвитку, розглядаються ключові чинники професійного розвитку посадових осіб Державної прикордонної служби України. Наголошується, що під час створення моделі діагностики професійного розвитку особового складу Державної прикордонної служби України необхідно враховувати інтереси держави в справі підвищення ефективності їх професійної діяльності, особисті інтереси самих прикордонників, що відображаються в спрямованості їх розвитку і самоактуалізації. Крім того, форма і зміст такої моделі повинні задовольняти умовам практичної діяльності прикордонників, тенденціям зміни форми і змісту їх діяльності, відповідати результатам емпіричних досліджень, а не бути умоглядними, а також задовольняти вимогам практичного застосування.

Ключові слова: посадова особа, особистість, професійний розвиток, компетентність, професіоналізм, професійні важливі якості.

Malanchii M. O. Empirical indicators of professional development of military personnel of State Border Guard Service of Ukraine

The special aspects of professional development of military personnel of State Border Guard Service of Ukraine are analyzed; theoretical approaches to the formation of professional development model are studied; key factors of professional development of the officials of State Border Guard Service of Ukraine are considered. It is emphasized that it is necessary to respect the national interests in terms of improvement of the efficiency of

professional activity of military personnel, private interests of the border guards themselves reflected in the direction of their development and self-actualization during creation of model of diagnostics of professional development of military personnel of State Border Guard Service of Ukraine. Moreover, the form and content of such model has to meet conditions of practical activity of border guards and the trends of change in form and content of their activity; they have to comply with the results of empirical studies rather than to be theoretic, as well as they have to satisfy the requirements of practical application.

Key words: official, personality, professional development, competence, professionalism, important professional strengths.

Постановка проблеми. Реалізація Стратегії Державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр. потребує належного теоретико-методологічного супроводу процесів професійного розвитку, підвищення професійного рівня кадрів публічної служби, особливо сектору безпеки та оборони, що обумовлюється існуванням перманентної військової загрози та продовженням бойових дій на Сході України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню професійного розвитку публічних службовців присвячені роботи С. Газарян, Н. Гончарук, Н. Липовської, Т. Пахомової, Л. Пашко, С. Серьогіна, С. Хаджирадевої, І. Шпекторенка. Водночас у державноуправлінському дискурсі проблеми професійного розвитку персоналу органів безпеки та оборони майже не розглядаються.

Метою статті є теоретичний аналіз вагомих чинників та складників професійного розвитку посадових осіб Державної прикордонної служби України у контексті їх емпіричної діагностики.

Виклад основного матеріалу. Під час створення моделі діагностики професійного розвитку особового складу Державної прикордонної служби України необхідно враховувати інтереси держави в справі підвищення ефективності їх професійної діяльності, особисті інтереси самих прикордонників, що відображаються в спрямованості їх розвитку і самоактуалізації. Форма і зміст такої моделі повинні задовольняти умовам практичної діяльності працівників прикордонної служби, тенденціям зміни форми і змісту їх діяльності, відповідати результатам емпіричних досліджень, не бути умоглядними, а також задовольняти вимогам практичного застосування.

По-перше, необхідно визначити зміст моделі. Теоретичний та емпіричний аналіз проблеми дослідження свідчать: змістом особистісно-професійного розвитку прикордонників є підвищення їх професіоналізму (у широкому розумінні). Цей висновок є безперечним, проте його практична реалізація може викликати ускладнення. Розвиток професіоналізму діяльності і особистості виявляється в різноманітті характеристик (таблиця).

Змістовна частина моделі має містити також опис засобів її реалізації і часових витрат: чинник особистісно-професійного розвитку, засоби або методи розвитку, умови розвитку.

По-друге, під час створення моделі необхідно враховувати її вигляд або форму. Існують два основні види моделей – нормативні (з чітко визначеними або заданими значеннями параметрів, з «жорсткою», строго описаною структурою) і дескриптивні (описові). Зазначимо, що дескриптивні моделі відповідають рівням якісно строгого, якісно нестрогого і кількісного опису у контексті вимог системної методології [1].

Напрями розвитку професіоналізму прикордонників

Напрямок	Характеристика
Розвиток професіоналізму діяльності	Підвищення кваліфікації
	Підвищення компетентності
	Удосконалення професійних навичок та вмінь
	Засвоєння нових високоефективних алгоритмів і технологій рішення професійних завдань
	Засвоєння нових способів прийняття управлінських рішень
	Засвоєння нових технічних засобів, що підвищують ефективність роботи
Розвиток професіоналізму особистості	Розвиток акмеологічних інваріант професіоналізму
	Розвиток особистісно-ділових якостей
	Розвиток професійно важливих якостей
	Підвищення потреби в самоактуалізації, зміни в мотиваційній сфері
	Розширення світогляду

Після Революції Гідності фактично відбувається створення нової системи державного управління. Удосконалюється її структура, уточнюються функції, сфери ведення, формуються зв'язки. У зв'язку із цим сама публічна служба, чи то на центральному, чи на регіональному рівні, перебуває на стадії свого становлення. Це, безумовно, відображається на вимогах до службовців, у тому числі і прикордонної служби. Тому створення нормативної моделі особистісно-професійного розвитку прикордонників сьогодні навряд чи можливе. На наш погляд, модель особистісно-

професійного розвитку прикордонників має бути дескриптивною, що містить кількісні, якісно строгі і якісно нестрогі описи.

По-третє, модель повинна містити опис зв'язків між своїми підструктурами. Ці зв'язки мають відображати характер професійної діяльності і особливості процесу особистісно-професійного розвитку. Проведені дослідження дозволяють стверджувати, що модель особистісно-професійного розвитку прикордонників повинна містити такі види зв'язків:

- прямі (типи дій у процесі навчання або підвищення кваліфікації);
- зворотні (дозволяють контролювати процес особистісно-професійного розвитку і вносити в нього корективи з метою оптимізації);
- відтерміновані (процес особистісно-професійного розвитку прикордонників не одномоментний, а такий, що триває в часі, має свої стадії й етапи);
- жорсткі і гнучкі (опосередковані як самою діяльністю, зміною її ефективності, так і результатами атестацій і конкурсів).

По-четверте, необхідно чітко сформулювати цілі, завдання і спрямованість особистісно-професійного розвитку. А для цього необхідно знати рівень професіоналізму особи і діяльності конкретного прикордонника. Початковий рівень професіоналізму діяльності визначається в процесі атестації або методом експертного оцінювання, спираючись на критерії і показники, визначені профілем професійної компетентності посади.

Рівень професіоналізму особи (в основному професійно важливих і особистісно-ділових якостей) визначається, головним чином, методами психологічного тестування, а там, де це складно, – методом експертного оцінювання. Крім того, значущі результати можуть дати спостереження і опитування.

Проте визначення рівня окремих професійно важливих і особистісно-ділових якостей повинне бути структуроване в інтегральні оцінки і розглядатися як частина єдиного цілого відповідно до цілісності найпрофесійнішої діяльності. Цій вимозі можуть задовольняти нормативні або дескриптивні професіограми діяльності службовців, зокрема прикордонників. У свою чергу, професіограма як система вимог до суб'єкта діяльності має повністю відповідати існуючим кваліфікаційним характеристикам і відображати суспільно-прийнятний рівень професіоналізму.

Для здійснення особистісно-професійного розвитку має бути чітко визначена його мета (або «образ-мета» цього розвитку), тобто якими уміннями, навичками, яким

рівнем професійної компетентності, розвитку професійно важливих якостей тощо повинен володіти прикордонник на конкретних етапах свого особистісно-професійного розвитку. «Образ-мета» розвитку професіоналізму особи і діяльності повинен відповідати бажаному рівню відповідно до критеріїв, описаних у профілі компетентності посади. Крім того, параметри «образу-мети» повинні загалом відповідати параметрам початкового рівня професіоналізму (за їх виглядом, кількістю і змістом), щоб можна було оцінити динаміку особистісно-професійного зростання. Не виключено, що в процесі особистісно-професійного розвитку можуть з'явитися і нові, якісно інші характеристики професіоналізму.

Процесуально особистісно-професійний розвиток може розглядатися як послідовний рух від початкового рівня до бажаного («образ-мета» особистісно-професійного розвитку) з переходами на нові рівні, пов'язані зі зміною стратегій розвитку. Таке концептуальне уявлення відображає динаміку функціонування моделі особистісно-професійного розвитку.

Узагальнення проведених досліджень, урахування вимог до формування дескриптивної моделі, включення емпіричних досліджень і соціологічних опитувань дозволили розробити дескриптивну модель особистісно-професійного розвитку прикордонників. У змістовному відношенні вона є структурно-функціональною схемою, доповненою відповідними програмами її реалізації, які належать до умов і чинників.

Як наголошувалося, акмеологічні чинники мають сприяти особистісно-професійному розвитку, їх відсутність же – цьому перешкоджає. Водночас існують психологічні чинники, які дійсно можуть негативно позначатися на особистісно-професійному розвитку. Аналіз публікацій з проблематики досліджень, досвід роботи у прикордонній службі свідчать, що ними є:

а) природно-обумовлені обмеження. Наприклад, за даними Г. Г. Голубева і К. К. Платонова [3, с. 123], особи, що мають слабкий тип нервової системи з рухомими і нерівноваженими нервовими процесами (меланхоліки за типом темпераменту) майже нездатні до високоефективної службової діяльності у Державній прикордонній службі України. Дуже важко працювати в системі прикордонної служби також особам із сильним типом нервової системи, але нерівноваженими процесами збудження і гальмування (холерики). Слабо виражені складні особові здібності також є серйозними обмеженнями;

б) «розмитість», нечіткість цілей і мотивів досягнень. Як показали проведені дослідження, потреба в досягненні у посадових осіб прикордонної служби істотно нижча, ніж у державних службовців інших органів влади. Цей чинник пов'язаний перш за все з існуючими обмеженнями, пов'язаними зі зміною статусу, особливостей взаємодії у разі зміни місця роботи. Зауважимо, що в прикордонній службі можливості кадрового і службового зростання вищі, ніж на цивільній службі;

в) негативний морально-психологічний клімат у колективах (якщо такий має місце) є серйозною перешкодою для особистісно-професійного зростання.

Таким чином, першочерговими завданнями щодо створення сприятливих передумов особистісно-професійного зростання прикордонників і його оптимізації є усунення або компенсація зазначених негативних умов і чинників (за винятком п. «а»).

Проведені дослідження дозволили виявити значущі конкретні умови і чинники, що оптимізують особистісно-професійне зростання посадових осіб прикордонної служби:

1. Підвищення престижу діяльності у прикордонній службі, підвищення соціального статусу прикордонників. Ця умова є, без перебільшення, стрижневою.

2. Підвищення професійної компетентності прикордонників і вдосконалення професійних умінь. Ця умова може бути виконана за рахунок удосконалення системи підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів. Як показали соціологічні дослідження, потреба в підвищенні кваліфікації і перепідготовки відчувається у більшості прикордонників і керівників. Відбір форм і методів підвищення кваліфікації і перепідготовки фахівців визначається їх початковим рівнем, специфікою діяльності.

Особливої важливості, як показав досвід роботи, набувають інформаційно-освітні семінари з актуальних проблем прикордонної служби. В їх основі лежать різноманітні активні форми навчання, де поєднуються лекційні і семінарські заняття, розбір конкретних ситуацій, індивідуальне консультування на основі диференціального підходу до тих, хто навчається. Крім того, позитивні результати дає використання ділових ігор, дискусій, занять типу «кейс-стаді», тобто аналіз конкретної службової ситуації, з виробленням алгоритмів управлінських рішень. До перспективних активних форм можна віднести стажування в інших органах сектору безпеки та оборони, виїзні заняття. Ці методи підвищення професійної

компетентності прикордонників доцільно поєднувати і з іншими, також успішно апробованими.

Хотілося б зазначити, що система підвищення професійної компетентності посадових осіб прикордонної служби на місцях тільки починає формуватися. У цьому напрямі зроблені перші обнадійливі кроки.

3. Розвиток особистісно-ділових і професійно важливих якостей прикордонників. Згідно з акмеологічною концепцією, професіоналізм діяльності пов'язаний із високоефективними професійними вміннями і глибокими професійними знаннями, а професіоналізм особи – з високим рівнем особистісно-ділових і професійно важливих якостей. Особистісно-ділові і професійно важливі якості для посадових осіб прикордонної служби можуть бути як загальними, тобто властивими всім категоріям службовців, так і специфічними, які визначаються особливостями конкретної діяльності. Згідно з опитуванням, для прикордонників важливими є дисциплінованість, відповідальність, дотримання службових норм поведінки, ініціативність. Рівень вираженості цих якостей в опитаних відповідає існуючим вимогам. Водночас їх підвищення і розвиток пов'язані перш за все з контрольними функціями офіцерського складу. Крім контролю необхідно застосовувати методи стимулювання, тобто частіше заохочувати відповідальних, дисциплінованих й ініціативних людей. Поєднання контролю і стимулювання повинне стати основою розвитку цих якостей до рівня, що відповідає стандартам професіоналізму особи прикордонника.

Професіоналізм особи пов'язаний і з розвитком акмеологічних інваріант професіоналізму. Загальними акмеологічними інваріантами професіоналізму є: розвинена антиципація, високий рівень саморегуляції, вміння ухвалювати рішення, комунікативні якості й вміння. Розвиток цих компонентів професіоналізму особи можливий, якщо використовувати відповідні психотехнології [2]. Гарні результати дають тренінги комунікативних умінь, де освоюються різні стратегії ділового спілкування, прийоми переконання, навіювання, риторичні вміння. Ініціативність і вміння ухвалювати рішення, особливо нетривіальні, у ситуаціях неповної або суперечливої інформації, можна успішно розвинути, застосовуючи ігрові методи, технології розумової діяльності, моделюючи життєві ситуації в ігрових умовах. Підвищити рівень психологічної саморегуляції можна, використовуючи соціальні методи самовпливу. Досягнення професіоналізму особи, як наголошувалося,

пов'язане з формуванням адекватних потреб у досягненні або мотивації досягнень. Формування мотивів досягнення у прикордонників – завдання складне, що вимагає індивідуального підходу. Для цього керівникам необхідні якості і вміння практичного психолога. Сьогодні, як показує аналіз наявних даних, робота в цьому напрямі ведеться декількома шляхами. По-перше, за допомогою соціологічних опитувань і психологічного тестування з'ясовуються особливості мотиваційної сфери прикордонників, налаштованих на професійну кар'єру. Далі під час співбесіди ці дані уточнюються. Потім формується індивідуальний план особистісно-професійного розвитку в загальних рисах і здійснюється підвищення професійної компетентності, кваліфікації, розвиток професійних умінь. Надалі планується застосування акмеографічного підходу в плануванні особистісно-професійного розвитку, складання індивідуальних акмеограм.

4. Удосконалення стилю керівництва. Цей компонент професіоналізму особи і діяльності насамперед стосується офіцерського складу. Як показали результати психологічного тестування, багато керівників мають підвищену акцентуованість характеру, що позначається на їх стилі керівництва – у ньому присутні авторитарність, домінантність, переважання функцій контролю. Цей стиль швидше обумовлений загальною ситуацією. Водночас практика роботи свідчить, що в міру підвищення професійної компетентності прикордонників, їх особистісно-професійного зростання необхідно переходити до колегіальних методів керівництва. Освоювати нові методи і стилі керівництва необхідно в процесі навчання або підвищення кваліфікації офіцерського складу, застосовуючи інтенсивні методи.

5. Створення сприятливого морально-психологічного клімату в колективах апарату управління. Дослідження показали, що загалом прикордонники задоволені існуючим психологічним кліматом. Проте завдання особистісно-професійного розвитку вимагають його поліпшення. Важливим напрямом такої роботи є створення атмосфери товариської взаємодопомоги, поєднання інтересів особистісного розвитку з розвитком колективу. Зауважимо, що в цьому напрямі робіт не тільки не втратили, але й набули ще більшої актуальності дослідження психології колективу.

6. Формування особистісно-професійних стандартів. Цей чинник, безумовно, може стати значущим за наявності державної політики у секторі безпеки та оборони, яку підтримує значна частина населення. Якщо така політика сприйматиметься як єдино правильна, то, поза сумнівом, з'являться конкретні особи, носії цієї політики,

які можуть стати зразками, а їх професіоналізм стане основою особистісно-професійних стандартів.

7. Створення сприятливих умов здійснення діяльності. Перш за все це умови функціонального комфорту на ділянках кордону, оснащення комп'ютерами і технічними засобами діяльності, поліпшення організації взаємодії, наявність засобів зняття стресів (кімнати психологічного розвантаження тощо). Проведені опитування і дослідження показали, що в цьому напрямі адміністрації належить зробити чимало.

Висновки. Таким чином, зазначені умови і чинники допоможуть вирішувати завдання оптимізації діяльності, спрямованої на особистісно-професійний розвиток посадових осіб прикордонної служби в умовах перманентної військової загрози на східному та південному напрямках державного кордону України.

Список використаних джерел

1. **Ганзен В. А.** Системные описания в психологии / В. А. Ганзен. – Львів : ЛГУ, 1984. – 175 с.
2. **Пашко Л. А.** Професійна освіта державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: акмеологічний підхід / Людмила Пашко // Вісн. Нац. акад. держ. упр. – 2011. – № 3. – С. 77 – 84.
3. **Платонов К. К.** Психология : учебник / К. К. Платонов, Г. Г. Голубев. – М. : Высш. шк., 1973. – 256 с.

List of references

1. **Ganzen V. A.** Sistemnyie opisaniya v psihologii / V. A. Ganzen. – LvIv : LGU, 1984. – 175 s.
2. **Pashko L. A.** Profesiina osvita derzhavnykh sluzhbovtziv ta posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia: akmeolohichnyi pidkhid / Liudmyla Pashko // Visn. Nats. akad. derzh. upr. – 2011. – № 3. – S. 77 – 84.
3. **Platonov K. K.** Psihologiya : uchebnik / K. K. Platonov, G. G. Golubev. – M. : Vyissh. shk., 1973. – 256 s.

Надійшла до редколегії 03.12.18