УДК 351.746.1::35.08(477)

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

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ І СОЦІОЛОГІЧНИХ МЕТОДІВ ПІД ЧАС РОБОТИ З ОСОБОВИМ СКЛАДОМ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Розкриваються особливості застосування соціологічних та психологічних методів при роботі з особовим складом Державної прикордонної служби України, визначаються переваги та недоліки зазначених методів, специфіка їх використання. На думку автора, застосування психологічних методів обумовлено нагальною потребою одержання кадровими службами достовірної і повної інформації не тільки про професійно-спеціальні, але й про морально-особистісні якості службовців.

Ключові слова: професійний розвиток, управління кадрами, професійно важливі якості, особовий склад, Державна прикордонна служба України.

Malanchii M. O. **Features of the use of psychological and sociological methods after working with a special complex of the state border service of Ukraine**

The article reveals the peculiarities of the application of sociological and psychological methods when working with the personnel of the State Border Guard Service, identifies the advantages and disadvantages of the indicated methods, the specifics of their use. According to the author, the application of psychological methods is due to the urgent need to obtain reliable and complete information not only about professionally-specific, but also about the moral and personal qualities of employees.

Key words: professional development, personnel management, professionally important qualities, personnel, State Border Guard Service of Ukraine.

© Маланчій М. О., 2019

Постановка проблеми. Створення нової моделі безпекового сектору держави, черговим кроком у розбудові якої стало прийняття нового Закону України «Про національну безпеку» особливого значення набувають послідовні заходи оцінювання особового складу Державної прикордонної служби України, зокрема у напрямах забезпечення бойової готовності, підвищення рівня професійної підготовки та службової дисципліни особового складу.

На особливу увагу заслуговує сфера професійної діяльності персоналу Державної прикордонної служби України, який проходить службу на державному кордоні України в умовах військового стану. Від якості його професійної діяльності залежить рівень національної безпеки країни. Це вимагає від кожного прикордонника високого професіоналізму.

Теоретичним підґрунтям роботи слугували нечисленні наукові праці, в яких досліджуються різні аспекти професійної діяльності посадових осіб Державної прикордонної служби України, зокрема питання професійної діяльності та особливостей проходження служби (С. О. Філіппов, Д. В. Іщенко), професійної компетентності (О. В. Торічний, М. М. Козяр, А. М. Машталер, Н. М. Усачик, І. В. Порхун, І. В. Толок), етичного виховання (В. І. Царенко, І. Я. Криворучко, А. В. Катковський), професійної культури (С. Я. Білявець, О. В. Діденко), професійної підготовки (В. А. Балашов, А. В. Балендр, А. В. Галімов), особистісного та професійного розвитку (С. М. Будник, Є. М. Потапчик, І. Е. Ковальська, Р. О. Ковальчук), управління персоналом (М. М. Литвин, В. Ф. Сторожук, Д. В. Хруст, І. С. Катеринчук, Ю. Б. Івашков) та ін.

Мета статті – дослідити особливості використання психологічних та соціологічних методів під час роботи з особовим складом Державної прикордонної служби України.

Викладення основного матеріалу. Наукове дослідження вимагає використання строгих, чітко визначених робочих прийомів, які можна використовувати в аналогічних умовах стосовно даної проблеми чи обставини. Вибір цих прийомів залежить від поставленої дослідником мети, що, у свою чергу, тісно пов’язано з методом його роботи. Може використовуватися соціально-філософський аналіз, системний метод пізнання, порівняльно-історичні методи, структурно-функціональний аналіз, кількісні методи тощо.

Проблема методів оцінювання особового складу є зараз найбільш гострою в роботі з особовим складом Державної прикордонної служби України. Це значною мірою ускладнює роботу щодо вдосконалення структури прикордонних органів, підготовки рекомендацій, що стосуються підвищення рівня професіоналізму службовців, їх кваліфікації, індивідуально-психологічних характеристик, соціального самопочуття тощо. На основі статистичних даних можна виявити стан кадрів і кадрового забезпечення прикордонних органів не тільки в статиці, але й визначити динаміку процесів, існуючі тенденції та ін.

Незважаючи на важливість перерахованих методів збирання, вивчення, виміру й оцінювання кадрів прикордонних органів та їх кадрового забезпечення, необхідно особливо виділити спеціальні (специфічні) методи в цій системі, що поділяються на дві основні групи: психологічні й соціологічні методи.

Застосування психологічних методів обумовлено нагальною потребою одержання кадровими службами достовірної і повної інформації не тільки про професійно-спеціальні, але й про морально-особистісні якості службовців. Прикордоннику (особливо такому, який займає керівну посаду) як фахівцю, що працює з людьми, важливо мати систему специфічних гуманітарних знань, умінь, навичок, а також певні особистісні якості, що забезпечують успіх діяльності, усіх її організаційних, комунікативних, гностичних і конструктивних компонентів. Особливу роль відіграють інтелектуальні якості особистості, які, будучи інтегрованим показником надійного прогнозування успішності діяльності, є ключовим моментом у професійній психологічній діагностиці.

Існує також потреба в наукових методах професійної діагностики, визначення професіоналізму діяльності особистості. Підвищення кваліфікації службовців Державної прикордонної служби України та їх професійний саморозвиток вимагає застосування психологічних технологій професійного зростання, що стимулюють також їх особистісний розвиток.

На наш погляд, дуже важливо вести активну розробку методичного інструментарію дослідження професійного й особистісного розвитку прикордонників. Цей методичний апарат повинен охоплювати методи діагностики професійного й особистісного розвитку, моделювання професійної діяльності в ході експерименту. До розроблених нами методичних прийомів можна зарахувати, насамперед, психологічне тестування із застосуванням біографічного методу, тестів БЕМКОН,

MMPI, тесту-опитування Р. Кеттела, призначеного для діагностики характерологічних особливостей особи, структури суттєвих рис, рівня потенційних здібностей, проективної методики М. Люшера, призначеної насамперед для діагностики прихованих диспозицій, соціально-психологічних станів особи в системі діяльності «мета – завдання – метод» тощо. Ці методи дозволяють визначити фоновий рівень індивідуально-ділових і професійно важливих якостей прикордонників [4].

Практика показала, що застосування лише вищевказаних методів під час оцінювання кадрів виявилося явно недостатнім. Соціальні явища самі по собі дуже складні, різноманітні і взаємозалежні, спроба виокремити із цього взаємозв'язку розглянуте явище часто призводить до серйозного його перекручування, дає неправильне уявлення про нього або взагалі виявляється неможливим.

Часто буває вкрай складно при порівнянні кількісних показників зробити на їх основі правильні інтерпретації. При аналізі одних і тих самих цифр, але в різному групуванні можуть бути отримані й різні висновки [1]. У цьому випадку на перший план виходять соціологічні методи, які покликані узагальнити, наповнити якісним змістом уже виявлені з інших джерел відомості про кадри і кадрові процеси, у тому числі й ті, що відбуваються в прикордонній службі України, істотно збагатити оцінку тих сторін проблеми (наприклад, індивідуально-психологічні, духовно-моральні показники, що відображають стан прикордонників на індивідуальному і колективному рівнях та інші), які неможливо вивчити за допомогою інших методів.

Найчастіше використовують соціологічні методи збору та обробки інформації в політичних дослідженнях, при аналізі громадської думки, політичної активності тощо. Соціологічне дослідження є досить складною справою, потребує серйозної і тривалої підготовки. Надійність і цінність отриманої інформації безпосередньо залежить від оволодіння правилами, технологією підготовки і проведення дослідження.

Найпопулярнішим соціологічним методом, який найчастіше використовується в політичних дослідженнях, для аналізу стану громадської думки, є опитування [2]. Опитування – незамінний метод одержання інформації про суб'єктивний світ людей, їхні схильності, мотиви діяльності, думки. Воно дозволяє штучно моделювати будь-які потрібні дослідникові ситуації для того, щоб виявити стійкість схильностей, мотивів та інших суб'єктивних станів осіб або великих мас людей.

Опитування привертає дослідників ще й тому, що воно здається майже універсальним методом. Будучи, безсумнівно, кращим джерелом знання про внутрішні спонукання людей, цей метод за умови дотримання належних обережностей дозволяє одержати не менш надійну, ніж за допомогою інших методів соціологічного дослідження, інформацію про події минулого або сьогодення, про факти, про продукти діяльності тощо. Найпоширенішим методом збору інформації є анкетне опитування, що має свої особливості, одні з яких є перевагами, а інші – недоліками. Анкета не є універсальним видом опитування. У деяких випадках з її допомогою збирається основна інформація, в інших ситуаціях вона є додатковим методом.

Анкета вважається швидким видом опитування. Якщо в розпорядженні мається спільність, зібрана в одному місці протягом 2 – 3 днів (конференція, з'їзд), можна швидко з'ясувати думку щодо певного питання. Термін повернення відповідей на пресову анкету можна визначити протягом двох тижнів і потім негайно почати обробку відповідей.

З погляду вірогідності важко віддати перевагу якому-небудь видові опитування. В основному передбачається, що анкета дозволяє краще досліджувати теми, що мають велику особисту важливість; моральні проблеми, думки про керівників і под. Але на практиці виникають ситуації, коли сам факт проведення анкетного опитування трактується як засіб управлінського впливу, і це може інтерпретуватися як наслідки тоталітарної культури, адже опитування – це тільки інструмент. Для порівняння можна навести аналогію – якщо в людини підвищена температура, то, мабуть, у цьому винен термометр.

Останнім часом у прикордонних органах усе частіше використовуються анкетні опитування, як у роботі з особовим складом, так і під час оцінювання якості роботи шляхом опитування громадян. Це дозволяє оперативно діагностувати стан громадської думки колективу. Залишається сподіватися, що цей найпопулярніший у соціології метод буде сприйматися адекватно своєму призначенню.

Судячи із джерел, можна констатувати, що зараз розробляються різні варіанти комплексного оцінювання, насамперед керівників. Однак комплексну модель оцінювання працівника за елементами (результати діяльності, процес діяльності та особисті якості), на думку фахівців, назвати важко. Причин тому кілька. Елементи оцінювання діяльності чи особи працівника якісно настільки різнорідні, що спроби

об'єднати їх в одну модель дають або суто формальну узагальнену оцінку, або призводять до таких арифметичних вправ, коли оцінку лояльності множать на оцінку сумлінності, а така якість діяльності, як відповідальність, порівнюється з рівнем знань. Такий елемент оцінки, як результат діяльності, відображає кількісну оцінку діяльності, а такий елемент, як особисті якості чи складність службових функцій, – якісну сторону. У цих умовах майже неможливо знайти узагальнюючий показник, за яким можна було б одночасно оцінити всі елементи.

Нехай це не здається дивним, але методи оцінювання самі по собі відіграють активну роль, особливо, якщо вони спрямовані на людину. З одного боку, вони дають можливість виявити і гідно оцінити позитивні якості людини, але, з іншого – вони можуть створити і неправильне уявлення про справжні достоїнства працівника. Усе це позначиться на підборі, розміщенні і переміщенні кадрів.

Є багато методів оцінювання якостей, кожний з яких має свої переваги і недоліки. Усі вони за ступенем конкретності забезпечуваних з їх допомогою розрахунків можуть бути об'єднані в три групи.

Перша група – описові методи – дають винятково якісні оцінки досліджуваних факторів (без їх кількісного вираження), але відрізняються значним суб'єктивізмом. До них належать:

– метод, що базується переважно на біографічних відомостях;

– метод виробничих усних і письмових характеристик, коли діяльність працівника оцінюється за найбільш видатними успіхами чи помилками в його роботі за певний період (відповідно до уявлення керівника), іноді порівнюються кілька характеристик, отриманих від різних осіб;

– метод, який полягає в описуванні та оцінюванні того, що зробив працівник за певний період. Іноді метод поєднують із систематичними спостереженнями за його (співробітника) поведінкою і діяльністю на займаних ним посадах;

– метод групової дискусії або своєрідне інтерв'ю, коли вільна бесіда керівників чи експертів з працівником стосовно роду його діяльності, застосовується з метою виявлення сильних і слабких сторін співробітника, визначення його підготовки;

– метод цілей, коли працівнику встановлюють певне коло завдань, а потім обговорюють результати їх виконання і на цій основі роблять висновки про його потенційні можливості стосовно виконання певних обов'язків;

– метод еталона, коли за певними критеріями і факторами обираються найкращі співробітники, прийняті за еталон, а діяльність інших одержує порівняльну оцінку;

– матричний метод, що передбачає порівняння фактичних якостей співробітника з набором якостей, необхідних для успішного виконання відповідних посадових функцій.

Друга група методів використовується для одержання кількісних оцінок рівня ділових якостей співробітника:

– метод ранжирування, коли оцінювані співробітники, з огляду на певні критерії, розташовуються один за одним від найбільш підготовленого до найменш підготовленого, а підсумкова оцінка кожного співробітника надається за сумою отриманих порядкових номерів;

– метод парних порівнянь, здійснюваний шляхом послідовного попарного порівняння працівників за кожним із прийнятих факторів відповідно до встановлених критеріїв;

– метод бальної оцінки, відповідно до якого співробітнику за кожне досягнення присвоюється заздалегідь обумовлена кількість балів (очок) з подальшим їх підсумовуванням. Така оцінка може виводитися шляхом присвоєння керівником або експертом кожній якості співробітника кількості балів (очок) відповідно до певної шкали;

– графічний метод, що полягає у відображенні рівня кожної з ділових якостей, оцінених у балах, у вигляді точок на графічній шкалі та з’єднанні цих точок прямими лініями;

– метод коефіцієнтного оцінювання, коли як окремі якості, так і їх сукупність вимірюють у коефіцієнтах.

Третя група поєднує методи, що суміщують ознаки описових і кількісних методів оцінки:

– метод підсумовування оцінок, відповідно до якого експерти визначають у співробітників частоту прояву тих чи інших якостей і привласнюють їм певні бальні оцінки за той чи інший рівень частоти;

– метод групування працівників, що передбачає вибір обмеженої кількості факторів оцінювання і розподіл співробітників відповідно до цих факторів на чотири

групи (відмінний співробітник, хороший, задовільний і поганий) з подальшою заміною недостатньо підготовлених співробітників більш кваліфікованими;

– метод тестів, коли співробітники оцінюються за показниками вирішення заздалегідь підготовлених виробничих завдань (тестів), що свідчать про ступінь розвиненості у них відповідних якостей; до тестового належать «ігрові» методи, коли оцінки надаються залежно від обґрунтованості вибору працівником найкращого способу дії в конкретній ситуації і залежно від того, наскільки успішно він вирішує запропоновані умовні завдання та конфліктні ситуації.

Відомі й інші методи, але в основному вони є модифікацією розглянутих вище. У більшості випадків з їх допомогою можна з досить великою точністю оцінити ділові якості співробітників. Однак міра надійності окремих методів не однакова. Тому важливо використовувати ті методи, які найбільшою мірою задовольняють вимоги оцінювання ділових якостей, необхідних у конкретному випадку [3].

Висновки. Підводячи підсумки, підкреслимо, що до найважливіших факторів і умов успішного вирішення завдань функціонування Державної прикордонної служби України належить об’єктивне і комплексне оцінювання її кадрового складу.

При цьому оцінювання стану особового складу Державної прикордонної служби України має бути:

– науково обґрунтованим, реалістичним;

– комплексним (враховувати різні аспекти кадрових проблем: економічних, політичних, моральних, соціально-психологічних);

– прогностичним, придатним для практичного застосування при корегуванні шляхів реалізації реальних проблем у виконанні поставлених завдань з охорони державного кордону.

У вирішенні цих завдань дуже важливо правильно вибрати методи вивчення об’єкта, критерії оцінювання, використовувати комплекс вимірів змін у кадровому складі прикордонної служби. Оцінювання має проводитися тільки на базі комплексного підходу, що дозволяє одержати своєчасну, повну, якісну і повноцінну інформацію, а на її базі оцінку реального стану особового складу Державної прикордонної служби України.

Список використаних джерел

1. Державна служба : навч. посіб. У 2 т. Т. 2 / Ю. В. Ковбасюк,

О. Ю. Оболенський, С. М. Серьогін [та ін.]. – Київ ; Одеса : НАДУ, 2013. – 348 с.

2. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка [та ін.]. – Київ : НАДУ, 2010. – 820 с.

3. Маланчій М. О. Критерії оцінювання професійної компетентності державних службовців / М. Маланчій // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – 2013. – Вип. 4(19). – С. 175 – 184.

4. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека / Л. М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 29 – 38.

List of references

1. Derzhavna sluzhba : navch. posib. U 2 t. T. 2 / Yu. V. Kovbasiuk, O. Yu. Obolenskyi, S. M. Serohin [ta in.]. – Kyiv ; Odesa : NADU, 2013. – 348 s.

2. Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia / uklad. : Yu. P. Surmin [ta in.] ; za red. Yu.V. Kovbasiuka [ta in.]. – Kyiv : NADU, 2010. – 820 s.

3. Malanchii M. O. Kryterii otsiniuvannia profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtsiv / M. Malanchii // Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriaduvannia : zb. nauk. pr. – 2013. – Vyp. 4(19). – C. 175 – 184.

4. Mitina L. M. Lichnostnoe i professionalnoe razvitie cheloveka / L. M. Mitina // Voprosyi psihologii. – 1997. – № 4. – S. 29 – 38.

Надійшла до редколегії 13.06.19