

АНАЛІЗ БАЗОВИХ МОДЕЛЕЙ ПРОХОДЖЕННЯ СЛУЖБИ МОЛОДШИМ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

УДК 351.746.1

В. М. Серватюк

Д. В. Іщенко

О. М. Щепетков

Упродовж останніх років у Державній прикордонній службі України (ДПСУ) поступово йде пошук нових підходів до системи професійного розвитку та службового зростання сержантського і старшинського складу, яка зорієнтована на надання можливості кожному військовослужбовцю реалізувати свій потенціал та бачити перспективи свого подальшого кар'єрного росту. Дуже нагально це питання постало після повного переходу в 2008 році системи комплектування ДПСУ на контрактну основу.

У 2009–2010 роках із залученням провідних спеціалістів і науковців у галузі управління людськими ресурсами було проведено наукові дослідження актуальних питань, сучасних проблем упровадження служби за контрактом рядового та сержантського складу, його кар'єрного зростання, системного і комплексного її забезпечення та моделювання проходження служби. У середині 2011 року було завершено роботу над формуванням усіх складових схематичної моделі проходження військової служби молодшим персоналом.

Виходячи з вищенаведеного, актуальність статті визначається необхідністю подальшого аналізу й узагальнення набутого досвіду розробки та впровадження ДПСУ моделей проходження військової служби молодшим персоналом, дослідження можливостей застосування їх основних елементів на етапі реформування ДПСУ в сучасний правоохоронний орган європейського типу. Розуміння сутті і змісту існуючих базових моделей проходження військової служби молодшим персоналом, аналіз та узагальнення досвіду їх використання є актуальним і нагальним на теперішній час.

У вітчизняній науковій літературі існує лише невелика кількість досліджень, які більшою чи меншою мірою стосуються проблем теорії та практики розробки і впровадження моделей проходження військової служби молодшим персоналом, їх впливу на забезпечення прикордонної безпеки держави.

Термін “модель професійної підготовки” у педагогічній теорії професійної підготовки військовослужбовців та персоналу правоохоронних органів став активно використовуватися у другій половині минулого сторіччя. До цього часу відповідні питання вивчалися, як правило, у зв’язку з підготовкою і вихованням майбутніх робітників у системі професійно-технічної освіти. У радянський період ці питання розглядалися у роботах А. М. Веселова [1], А. А. Дворовенко [2]. У вищій школі питання професійного виховання стали досліджуватися у міру стабілізації соціально-економічної обстановки, коли у суспільстві почала зростати потреба в професійних кваліфікованих професіоналах у всіх галузях трудової діяльності. Із середини 90-х років цей напрямок інтенсивно розробляється стосовно співробітників “силових структур” [9].

А. В. Катковський у дисертаційному дослідженні, присвяченому вдосконаленню професійного виховання військовослужбовців за контрактом, відзначає, що формування особистості професіонала відбувається у процесі діяльності та не зводиться до розвитку лише операційної сфери у вигляді отримання і накопичення знань, навичок та вмінь, а передбачає формування складних психологічних систем регуляції її (особистості) соціальної і професійної поведінки [7, с. 4].

З цього стислого огляду видно, що в різні історичні періоди актуальними стають аспекти підготовки молодшого персоналу, що відображають вимоги держави та суспільства до особистості професіоналів-прикордонників, а також тенденції розвитку теорії підготовки. Крім того, слід зазначити, що формування як окремих, так й інтегральних якостей особистості розглядається більшістю дослідників як найважливіша вимога професійної підготовки прикордонників,

необхідна умова ефективного виконання ними оперативно-службових завдань [1–8]. Інтернет-сайти багатьох навчальних закладів згадують цей напрямок роботи серед своїх теоретичних і практичних завдань.

Як зазначено у [8, с. 4], до професійного виховання належить також формування мотивів професійної діяльності на основі переходу соціальних та професійних вимог у систему ціннісних орієнтацій, активності особистості; формування професійного обов'язку, свідомого ставлення до вимог і моральних засад, що висувуються суспільством. В умовах сучасної України професійне виховання стає провідною ланкою у системі професійної підготовки, формування професійної свідомості майбутніх фахівців.

Однак у роботах вітчизняних науковців поза увагою залишається аналіз існуючих моделей проходження військової служби молодшим персоналом та чинників, які впливають на їх безпосередню розробку і впровадження.

Метою статті є аналіз та узагальнення досвіду розробки і застосування базових моделей проходження служби молодшим персоналом ДПСУ, можливості їх практичного використання в ДПСУ на етапі її реформування в сучасний правоохоронний орган європейського типу.

Образ професії молодшого персоналу й образ професіонала-прикордонника, який є змістом професійної свідомості і самосвідомості фахівця, формується у процесі навчання у навчальному центрі, шляхом поступового включення у відповідну практику, накопичення та осмислення особистого практичного досвіду. Для того, щоб такий образ був адекватним, системним і цілісним, майбутньому фахівцеві повинна подаватись цілісна модель, що відображає типовий зміст професійної діяльності, та вимоги, що ставляться до кваліфікованого професіонала.

У цій статті суб'єктом моделей, що аналізуються, обрано рядовий і сержантський склад відділів прикордонної служби, які є найчисельнішою й основною складовою персоналу прикордонного відомства України.

Для сприйняття та уявлення процесу моделювання зупинимось на визначенні моделі проходження військової служби (далі – модель).

Насамперед, модель (від лат. *modulus* – “міра, аналог, зразок”) потрібно сприймати як спрощене уявлення реального устрою і/або процесів, явищ, які в ньому відбуваються. Побудова та дослідження моделей, тобто моделювання, полегшує вивчення наявних у реальному устрої (процесі тощо) властивостей і закономірностей. Розрізняють декілька видів моделей.

У нашому випадку йдеться про схематичну модель. Тому під моделлю проходження служби ми розуміємо схематичне відображення проходження служби сержантським і старшинським складом, яке закріплено в законодавчих та інших нормативно-правових актах, у тому числі: Конституції України, законах України “Про військовий обов’язок і військову службу”, “Про Державну прикордонну службу України”, “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”, Положенні про проходження військової служби громадянами України в Державній прикордонній службі, затвердженому Указом Президента України та інших.

Модель розроблена з метою ознайомлення кожного військовослужбовця з осіб сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби з умовною схемою проходження ними служби, донесення до них можливостей, передбачуваності етапів проходження служби й умов кар’єрного зростання, для формування в них позитивної мотивації проходження служби.

За часовими показниками ця модель охоплює весь період служби військовослужбовця від часу його прийняття на службу за контрактом до граничного віку перебування на службі і передбачає поступове проходження ним певних етапів професійного розвитку та службового просування від солдата до офіцера.

Опираючись на відповідні дослідження, перший (початковий) етап моделі може бути розраховано на 7 років (рис. 1).

Починається він з часу, коли військовослужбовця прийнято на військову службу за контрактом та після початкової підготовки в умовному навчальному центрі ДПСУ. Йому присвоюється первинне сержантське звання, і він прибуває

для проходження служби в розпорядження начальника прикордонного загону з подальшим призначенням на посади у відділ прикордонної служби.



Рис. 1. Зміст першого етапу моделі проходження військової служби

Безумовно, що початковий період після призначення випускника навчального центру на первинну посаду має передбачати певний проміжок часу для адаптування до нових умов проходження служби й автономного виконання військовослужбовцем, як обов’язків за посадою, так і обов’язків, пов’язаних із проходженням військової служби.

І вже на першому етапі моделі сформовано умови та військовослужбовцю надаються можливості:

– поступово просуватися по службі з первинної сержантської посади до посади зі штатним званням “старшина” залежно від часу проходження служби і

ступеня практичного набуття відповідних професійних компетенцій (нових знань, сталості вмінь, навичок, автономності та відповідальності тощо);

– вступу до вищого прикордонного навчального закладу для отримання вищої освіти відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня за програмами підготовки осіб офіцерського складу на базі:

повної загальної середньої освіти віком до 23 років з чотирирічним терміном підготовки;

освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра до 25 років, на випускний курс з десятимісячним терміном навчання;

– навчання без відриву від служби у відомчому та інших вищих навчальних закладах із метою отримання вищої освіти чи підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня;

– реалізації себе у разі необхідності за іншими напрямками діяльності після додаткової підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Крім того, перший етап важливий ще тим, що військовослужбовець перед завершенням першого контракту приймає рішення щодо подальшого продовження військової служби за новим контрактом. Проаналізувавши статистичні дані звільнення за п'ять останніх років, можна зробити висновок, що 80 % військовослужбовців, які виявили бажання укласти новий контракт, проходять військову службу до отримання права на пенсійне забезпечення. У зв'язку зі змінами у пенсійному законодавстві таке право мають військовослужбовці, які з 1 жовтня 2011 року по 30 вересня 2012 року і на день звільнення мають вислугу 20 календарних років та 6 місяців і щороку вислуга років для призначення пенсій буде зростати на 6 місяців.

Підсумок першого етапу – це зарахування до резерву просування по службі осіб сержантського та старшинського складу (далі – резерв). На цьому етапі резерв планується формувати з військовослужбовців, які прослужили у військових званнях сержантського і старшинського складу не менше 5 років, пройшли навчання на курсах підготовки сержантського та старшинського

складу і за результатами атестації гідні до призначення на посади зі штатними категоріями військових звань “прапорщик” (“мічман”).

Військовослужбовці за умови результативного, ефективного й якісного виконання посадових і функціональних обов’язків можуть пройти перший етап моделі за менший період.

Тривалість другого етапу моделі – до 5 років (рис. 2).



Рис. 2. Зміст другого етапу моделі проходження військової служби

Упродовж другого етапу особи сержантського та старшинського складу, які були зараховані до резерву, призначаються на посади зі штатним

військовим званням “прапорщик”. Під час цього етапу моделі військовослужбовцю надається можливість:

– кар’єрно зростати, починаючи з посади зі штатним військовим званням “прапорщик” до посади “інспектор прикордонної служби – майстер” зі штатним військовим званням “старший прапорщик” з отриманням відповідного військового звання;

– навчатись без відриву від військової служби в Національній академії ДПСУ та інших вищих навчальних закладах із метою отримання вищої освіти чи підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня;

– реалізувати себе за іншими напрямками діяльності після перепідготовки або підвищення кваліфікації у разі необхідності.

Також з метою забезпечення умов професійного розвитку і службового зростання військовослужбовців ДПСУ, ураховуючи установлені терміни перебування на певних посадах, на цьому етапі військовослужбовці підлягають плановій заміні на посадах з установленими граничними термінами перебування на них та переміщенню в інші відділи прикордонної служби або на посади в цьому ж відділі зі зміною напрямку (профілю) діяльності.

Підсумок другого етапу моделі – це можливість за наявності відповідної освіти та проходження служби на посадах, за якими передбачені військові звання прапорщиків, старших прапорщиків, не менше 2-х років брати участь у конкурсі на заміщення посад молодшого офіцерського складу.

Участь у конкурсі є одним з ефективних правових способів кадрового забезпечення. Конкурс значною мірою впливає на підвищення професійного рівня військовослужбовця, активізує його самоосвіту та самовдосконалення, що сприяє забезпеченню молодшого офіцерського складу високопрофесійними, кваліфікованими військовослужбовцями сержантського і старшинського складу, які в подальшому зможуть отримати первинне офіцерське звання.

Військовослужбовці за умови результативного, ефективного й якісного виконання посадових обов’язків можуть пройти другий етап за менший період.

Третій етап моделі розраховано на 4 роки (рис. 3).



Рис. 3. Зміст третього етапу моделі проходження військової служби

Після прийняття рішення за підсумками конкурсу кандидати, які перемогли, призначаються на посади молодшого офіцерського складу. Упродовж третього етапу військовослужбовцю надається можливість:

– служби на офіцерських посадах з одночасним навчанням без відриву від військової служби в Національній академії ДПСУ та інших вищих навчальних закладах із метою отримання повної вищої освіти;

– направлення на навчання на курсах підготовки осіб офіцерського складу.

Підсумок цього етапу моделі – це отримання первинного військового звання офіцерського складу.

Логічним завершенням багаторічної праці і наукових досліджень було підписання Головою ДПСУ наприкінці 2011 року (а саме, 28 грудня 2011 року) наказу Адміністрації ДПСУ № 1050 “Про організаційні заходи щодо

впровадження моделі проходження військової служби особами рядового, сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби”, яким були затверджені:

– Модель проходження військової служби особами рядового, сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби;

– Відомча програма “Впровадження моделі проходження військової служби особами рядового, сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби та заходів з розвитку мотивації до проходження служби цими військовослужбовцями на 2012–2013 роки”;

– План заходів з реалізації Відомчої програми “Впровадження моделі проходження військової служби особами рядового, сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби та заходів з розвитку мотивації до проходження служби цими військовослужбовцями на 2012–2013 роки”.

Основною метою Відомчої програми “Впровадження моделі проходження військової служби особами рядового, сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби та заходів з розвитку мотивації до проходження служби цими військовослужбовцями на 2012–2013 роки” є формування умов позитивної мотивації проходження військової служби особами рядового, сержантського і старшинського складу відділів прикордонної служби та її подальшого розвитку.

Завершуючи аналіз та узагальнення досвіду розробки і застосування базових моделей проходження служби молодшим персоналом ДПСУ, можна зробити висновок, що на кожному історичному етапі існує різний образ професіонала, що відповідає реальним умовам оперативно-службової діяльності органів охорони державного кордону. Складність та розмаїтість функцій, що виконуються персоналом різних підрозділів охорони кордону, вимагає розробки такої моделі, яка, з одного боку, відрізнялася б цілісністю, відображала інтегральні вимоги до його ключових професійних компетенцій, з іншого – могла бути структурована і конкретизована відповідно до умов

професійної (оперативно-службової) діяльності персоналу органів та підрозділів ДПСУ.

Застосування Моделі і реалізація заходів Програми щодо її впровадження надасть можливість кожному громадянину України, придатному до проходження військової служби, реалізувати свій потенціал та прагнення у прикордонному відомстві, сприятиме баченню кожним військовослужбовцем перспективи свого професійного розвитку і кар'єрного зростання, поліпшить його моральний стан та посилить мотивацію до кращого виконання службових обов'язків і бажання залишатися на військовій службі тривалий час.

Список використаної літератури

1. Веселов, А. Н. Профессиональное воспитание в СССР: Очерки по истории среднего и низшего профтехобразования / А. Н. Веселов. – М. : Профтехиздат, 1961. – 436 с.

2. Дворовенко, А. А. Отношение учащихся к профессии и задачи профессионального воспитания / А. А. Дворовенко. // Труды лаборатории социально-педагогических проблем профессиональной ориентации учащейся молодежи. – Кемерово, 1974. – Вып. 1. – С. 85–94.

3. Гаджиева, У. Б. Психолого-педагогические основы профессионального воспитания будущего специалиста [Электронный ресурс] / У. Б. Гаджиева // Интернет-конференция ; Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. – Режим доступа : <http://www.psy@tsii.tmb.ni>.

4. Михалев, В. А. Профессиональное воспитание военнослужащих контрактников (на опыте воспитания рядового и сержантского состава) : автореф. дисс. на соискание научн. степени канд. пед. наук / В. А. Михалев. – М., 1996. – 18 с.

5. Балашов, В. А. Формирование профессиональных качеств у слушателей-пограничников в процессе профессионального обучения : дисс. ... кандидата пед. наук : 20.01.06 / Балашов Валерий Алексеевич. – Хмельницкий, 1996. – 263 с.

6. Іщенко, Д. В. Теорія і практика виховання слухачів вищих військових закладів у процесі навчання : дис. ... доктора пед. наук : 20.02.02 / Іщенко Дмитро Васильович. – Хмельницький, 1999. – 416 с.

7. Катковський, А. В. Удосконалення професійного виховання військовослужбовців за контрактом у Прикордонних військах України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 20.02.02 “Військова педагогіка та психологія” / А. В. Катковський. – Хмельницький, 2000. – 18 с.

8. Нещадим, М. І. Військова освіта України: історія, теорія, методологія, практика : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / М. І. Нещадим. – К., 2004. – 56 с.

9. Боровых, А. С. Профессиональное воспитание курсантов и слушателей в учебных заведениях МВД России в 1980–90 гг. : дисс. ... кандидата истор. наук : 07.00.02 / Боровых Александр Сабинович. – СПб., 2000. – 214 с.