

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНОЇ ХАРАКТЕРИСТИКИ МАЙБУТНЬОГО ОФІЦЕРА-ПРИКОРДОННИКА

Ю. В. БАЛАШОВА

Нові соціально-економічні пріоритети розвитку суспільства посилюють увагу до питання формування високого рівня корпоративної культури майбутніх фахівців, зокрема офіцерів-прикордонників. В умовах трансформації соціально-економічного простору, інтеграції та глобалізму корпоративна культура фахівців стає показником зменшення ризику діяльності структурного підрозділу чи відомства в цілому. Слід зазначити, що корпоративна культура відіграє велику роль не тільки у професійній сфері, але й в інших сферах життєдіяльності.

Концепція розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року передбачає створення сучасного прикордонного відомства європейського типу, яке на належному рівні забезпечуватиме захист національних інтересів на державному кордоні. Це актуалізує проблему реформування системи професійної підготовки персоналу з урахуванням загальноєвропейських стандартів. Сучасні суспільні зміни значно підвищують роль корпоративної згуртованості прикордонного відомства, корпоративної культури персоналу. Таким чином, нагальною потребою сьогодення є досягнення високого рівня корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників. Успіх корпоративної діяльності прикордонного відомства суттєво залежить від певних факторів: наявності у персоналу бажання до реалізації корпоративних стандартів; уміння практично втілювати корпоративні стандарти; зрозумілості для підлеглих корпоративних вимог.

Реальний стан оперативно-службової діяльності, сучасні умови охорони кордону, перспективи реформування Державної прикордонної служби України висувають низку вимог до офіцера-прикордонника. Ці вимоги викладено у керівних документах з професійної підготовки, директивах та наказах Адміністрації Державної прикордонної служби та регіональних управлінь, Статуті Державної прикордонної служби з охорони державного кордону України, а також у статутах Збройних сил України [1; 2; 3].

Аналіз наукової літератури свідчить, що у сучасних умовах постійно зростають і ускладнюються вимоги до професійної підготовки офіцерів. Обґрунтування сучасних вимог до різних аспектів професійної підготовки офіцерського складу розглядали у своїх працях науковці В. Афанасенко [4], А. Афанасьєв [5], О. Діденко [6], Д. Іщенко [7], В. Клачко [8], Т. Олійник [9], В. Ягупов [10] та інші.

У дослідженнях В. Балашова здійснено глибокий і всебічний аналіз діяльності офіцера-прикордонника. На його думку, основними якостями, які суттєво впливають на виконання службових обов'язків, є нестандартне мислення, ініціативність та відповідальність [11].

В. Чернявський наголошує, що «зростання наукової інформації, необхідність значного підвищення культури та професійного рівня фахівців потребують формування активної, ініціативної, самостійної особистості – людини, що здатна самостійно критично мислити, шукати шляхи подолання труднощів реального життя, вміти розв'язувати проблеми, орієнтуватися в інформаційному просторі» [12].

Водночас результати аналізу науково-педагогічної літератури свідчать, що проблема формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників не осмислена належним чином, зокрема немає обґрунтування корпоративної культури як складової професійно-особистісної характеристики майбутнього офіцера-прикордонника.

Метою статті є визначення корпоративної культури як складової професійно-особистісної характеристики майбутнього офіцера-прикордонника.

Результати аналізу статутів Збройних Сил України (ЗСУ) свідчать, що в аспекті виявлення професійно-особистісних якостей Статут внутрішньої служби ЗСУ зобов'язує офіцерів:

до всебічного знання особового складу роти, постійного проведення індивідуальної роботи з виховання підлеглих;

проведення занять із прапорщиками, сержантами та підрозділами роти спортивно-масової роботи, організації винахідницької і раціоналізаторської роботи;

участі у розробці розкладу занять роти, планування виховної роботи, здійснення заходів щодо соціально-психологічного забезпечення повсякденної діяльності особового складу;

вивчення та аналізу морально-психологічних якостей кожного військовослужбовця, соціально-психологічного клімату в підпорядкованих підрозділах;

проведення роботи з виховання у військовослужбовців відданості Українському народові, формування в особового складу високих морально-психологічних якостей громадянина – патріота України;

проведення виховної роботи, спрямованої на якісне виконання завдань бойової підготовки, підвищення боєздатності роти, зміцнення єдиноначальності, покращення морального стану особового складу;

знання кожного військовослужбовця роти, його ділових, професійних якостей, морально-психологічного стану, запитів, настроїв, сімейного стану і відповідно до цього проведення виховної роботи; проведення занять із сержантами з основ педагогіки та психології, навчання їх методів і форм індивідуальної роботи з підлеглими;

навчання особового складу роти безконфліктному спілкуванню і ненасильницькому вирішенню проблем, які виникають під час служби, постійне підвищення свого теоретичного і практичного рівня з цих питань;

здійснення морально-психологічної підтримки військовослужбовців та їхньої підготовки до екстремальних умов під час бойових дій, формування у них стійкості до психологічного і морального впливу противника;

турбота про створення соціальних і психологічних передумов гармонійного розвитку особистості кожного військовослужбовця;

розроблення плану проведення вихідних, святкових та неробочих днів, разом із командиром роти організація та проведення культурно-масової та спортивної роботи з особовим складом, керування художньою самодіяльністю роти [13, с. 54–61].

Зазначимо, що корпоративні стандарти різних відомств та організацій мають свою специфіку. Науково-педагогічний склад, готуючи майбутніх офіцерів-прикордонників, повинен акцентувати увагу на формуванні установок щодо: ставлення до корпоративних стандартів прикордонного відомства; ставлення до корпоративних інтересів прикордонного відомства; ставлення до корпоративної культури офіцера-прикордонника. Формування таких установок у професійній сфері стає реальним лише за умови паритетної взаємодії між науково-педагогічним складом та курсантами, між керівниками та підлеглими, між командирами та солдатами. Складність професійної діяльності майбутніх офіцерів-прикордонників зумовлює необхідність формування ґрунтовних знань щодо корпоративних аспектів діяльності Державної прикордонної служби України. Слід констатувати, що тривалий час не було вироблено єдиного виваженого підходу до процесу формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників під час навчання у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького.

Для формування корпоративної культури як професійно-особистісної характеристики майбутніх офіцерів-прикордонників важливе значення має професійна підготовка. «Формування активно-діяльній, творчо мислячої та інтелектуально розвиненої особистості, якісна професійна підготовка офіцера-прикордонника – це головний напрям навчально-виховного процесу військового навчального закладу», – наголошує М. Мацишин [14].

Професійна підготовка прикордонників у сучасних умовах здійснюється відповідно до вимог директив і наказів Голови Державної прикордонної служби України, організаційно-методичних вказівок з підготовки органів Державної прикордонної служби України, програми професійної підготовки генералів та офіцерів Державної прикордонної служби України та інших документів, що регламентують життєдіяльність Державної прикордонної служби України з урахуванням завдань, які вони вирішують.

Таким чином, корпоративна культура як особливий феномен та інтегральна характеристика особистості майбутнього офіцера-прикордонника передбачає в своєму складі відповідну систему особистих якостей та засобів ефективної взаємодії відповідно до корпоративних стандартів відомства.

Аналіз вимог до офіцера Державної прикордонної служби України буде неповним без вивчення освітньо-кваліфікаційних характеристик (ОКХ) випускника Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, які є державним нормативним документом. У ньому узагальнено відображено мету освітньої та професійної підготовки, визначено

місце військового фахівця в структурі Державної прикордонної служби України і вимоги до його компетентності, інших соціально важливих властивостей та якостей.

Отже, випускник повинен уміти: приймати обґрунтовані управлінські рішення, робити їх оцінку; формувати власний стиль керівництва підпорядкованими колективами; організувати власну роботу та роботу підпорядкованого колективу; керувати прикордонною службою; оцінювати пошукову ситуацію, приймати доцільне рішення на проведення спеціальних заходів щодо пошуку правопорушників (при ускладненні обстановки), віддавати розпорядження підпорядкованому персоналу, організувати й підтримувати взаємодію, всебічне забезпечення та управління підрозділом; організувати охорону державного кордону і керувати прикордонною службою застави у різних умовах обстановки; організувати службу та управляти складом прикордонного наряду під час несення служби з охорони державного кордону, виявляти й розпізнавати сліди правопорушників; організувати використання інструкторів-кінологів із службовими собаками при охороні державного кордону, контролювати їхню службу; організувати і нести службу в складі прикордонних нарядів; приймати доцільні рішення при виникненні нестандартних ситуацій у пунктах пропуску; організувати заходи щодо запобігання надзвичайних подій, злочинів та дисциплінарних проступків; організувати і проводити навчальні заняття, володіти методикою проведення та контролю занять із професійної підготовки; управляти вогнем свого підрозділу, приймати рішення щодо застосування зброї під час охорони державного кордону України; володіти формами й методами виховної роботи з персоналом підрозділу органу охорони державного кордону; проводити виховну, культурно-освітню роботу, організувати інформування та дозвілля з метою поліпшення морально-психологічного стану персоналу підрозділу органу охорони державного кордону; організувати й здійснювати комплекс заходів щодо забезпечення режиму державного кордону, прикордонного режиму та режиму в пунктах пропуску через державний кордон України; здійснювати комплекс гласних (відкритих) і негласних (прихованих) оперативно-розшукових заходів щодо охорони державного кордону; проводити роботу щодо підбору, використання та керівництва оперативними засобами при пошуку оперативно значимої інформації; організувати використання оперативних засобів у боротьбі з протиправною і розвідувально-підривною діяльністю спеціальних служб іноземних держав та недержавних організацій на державному кордоні; аналізувати, узагальнювати й прогнозувати оперативну обстановку на ділянці прикордонної застави (підрозділу прикордонного контролю), робити висновки та доповідати свої пропозиції щодо підвищення ефективності роботи (прикордонного контролю), усунення причин і умов, що знижують її рівень; володіти методами та технікою визначення і оцінювання професійно значущих особистісних якостей персоналу прикордонних підрозділів; вдосконалювати свої знання за фахом, бути для підлеглих взірцем бездоганного виконання службового обов'язку, ретельності, творчого ставлення до справи, високої культури та моралі; формувати власні оцінки, позиції щодо ставлення до минулого, сучасного й майбутнього України, творчо підходити до складних, суперечливих проблем сучасності, використовувати досягнення національної державно-правової думки при вирішенні своїх професійних та життєвих завдань.

Узагальнивши погляди науковців, ми під високим рівнем корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників розуміємо наявність необхідних теоретичних знань і практичних умінь щодо реалізації корпоративних стандартів, які є необхідними для успішної професійної діяльності. У процесі дослідження встановлено, що на рівень корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників суттєво впливають певні чинники, серед яких такі: сфера професійних інтересів та загальна ерудиція; професійні пріоритети; стан розвитку власних потреб, почуттів і ціннісних орієнтацій; співвідношення власних та корпоративних ціннісних настанов; власний життєвий досвід.

Сьогодні науковцями виокремлено широкий спектр підходів і методик щодо формування тих чи інших професійних якостей майбутніх фахівців. За останні роки науково-педагогічний склад виявив активність щодо впровадження інноваційних форм та методів у практиці викладання. Зазначимо, що незалежно від того, який саме підхід використовують педагоги, вони мають бути націлені на формування високого рівня корпоративної культури у майбутніх офіцерів-прикордонників.

Таким чином, на основі узагальнення результатів аналізу нормативних актів та керівних документів, наукових досліджень із проблеми формування професійних якостей у майбутніх офіцерів-прикордонників ми дійшли висновку, що у сучасних умовах постійно зростають вимоги до професійної підготовки офіцерів, зокрема щодо формування корпоративних якостей. Результати дослідження

свідчать, що корпоративна культура посідає важливе місце як складова професійно-особистісної характеристики майбутнього офіцера-прикордонника.

Доцільним напрямком подальших розвідок є визначення методологічних засад формування корпоративної культури майбутніх офіцерів-прикордонників, а також розробка відповідних методичних рекомендацій науково-педагогічному складу вищих військових навчальних закладів.

Список використаної літератури

1. Про державний кордон України [Електронний ресурс] : Закон України від 4 листоп. 1991 р. № 1777-ХІІ // Комп'ютерна інформаційно-правова система «Ліга». – Адреса в системі «Інтернет» : www.liga.net.
2. Статут Державної прикордонної служби з охорони державного кордону України. В 3 ч. Ч. 3. Прикордонна застава. – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. – 179 с.
3. Статут Національної академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького. – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 2004. – 26 с.
4. Афанасенко В. С. Особистісні фактори ефективності управлінської діяльності військового керівника : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / Афанасенко В. С. – Х., 2000. – 21 с.
5. Афанасьєв А. О. Психологічні основи становлення військово-професійної відповідальності у курсантів НАПВУ : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Афанасьєв А. О. – Хмельницький, 2000. – 22 с.
6. Діденко О. В. Методичні рекомендації науково-педагогічному та командному складу щодо формування професійної творчості у майбутніх офіцерів-прикордонників / Діденко О. В. // Вища освіта України. – 2008. – С. 194–199. – (Темат. вип. «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору» ; дод. 3, т. II (9)).
7. Іщенко Д. В. Виховний потенціал навчання та педагогічні умови його реалізації / Іщенко Д. В. – Хмельницький : Вид-во Нац. акад. Держ. прикордон. служби України ім. Б. Хмельницького, 1999. – 202 с.
8. Клачко В. М. Формування мотивації навчальної діяльності у курсантів вищих військових навчальних закладів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Клачко В. М. – Хмельницький, 2002. – 19 с.
9. Олійник Т. І. Особистісні чинники оптимізації процесу підготовки курсантів до військово-професійної діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Олійник Т. І. – К., 2001. – 20 с.
10. Ягупов В. В. Військова дидактика : навчальний посібник / Ягупов В. В. – К. : Київ. ун-т, 2000. – 400 с.
11. Балашов В. А. Формирование профессиональных качеств у слушателей-пограничников в процессе профессионального обучения : дисс. ... канд. пед. наук : 20.02.02 / Балашов В. А. – Хмельницький, 1996. – 263 с.
12. Чернявський В. А. Удосконалення системи підготовки офіцерських кадрів для Прикордонних військ України : дис. ... канд. пед. наук : 20.02.02 / Чернявський В. А. – Хмельницький, 1998. – 231 с.
13. Статuti Збройних Сил України. – К. : Атіка, 2006. – 432 с.
14. Мацішин М. О. Педагогічна технологія професійного становлення майбутніх офіцерів Державної прикордонної служби України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Мацішин М. О. – Хмельницький, 2007. – 20 с.