

2. **Большой** психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 3-е изд., доп. и перераб. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2006. – 672 с.
3. **Гірник А.** Конфлікти: структура, ескалація, залагодження / А. Гірник, А. Бобро. – К. : Основи, 2003. – 172 с.
4. **Гришина Н. В.** Психология конфликта / Н. В. Гришина. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2008. – 544 с.
5. **Державне** управління: філософські, світоглядні та методологічні проблеми : монографія / за ред. В. М. Князева. – К. : Вид-во НАДУ : Міленіум, 2003. – 320 с.
6. **Довгань Н. П.** Конфлікти в державному управлінні та шляхи їх вирішення : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / Довгань Неоніла Полікарпівна ; НАДУ при Президентові України. – К., 2006. – 20 с.
7. **Котигоренко В.** Сучасні концепції конфлікту як суспільного явища / Віктор Котигоренко // Людина і політика. – 2002. – № 3 (21). – С. 75 – 87.
8. **Решетніченко А. В.** Управління процесами розвитку трудових колективів / А. В. Решетніченко // Проблеми управління соціальним і гуманітарним розвитком : матеріали V наук.-практ. конф. за міжнар. участю / за заг. ред. В. Г. Вікторова. – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 58 – 61.
9. **Тертишна О. А.** Використання конструктивного ресурсу конфлікту в системі державної служби України : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Тертишна Олена Анатоліївна ; ДРІДУ НАДУ при Президентові України. – Д., 2010. – 20 с.
10. **Тимофієв В. Г.** Управління конфліктами в діяльності державних службовців : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.03 / Тимофієв Василь Геннадійович ; ДРІДУ НАДУ при Президентові України. – Д., 2006. – 20 с.

List of references

1. **Antsupov A. Ya.** Konfliktologiya v shemah i kommentariyah : ucheb. posobie / A. Ya. Antsupov, S. V. Baklanovskiy. – 2-е изд., pererab. – SPb. : Piter, 2009. – 304 s.
2. **Bolshoy** psihologicheskii slovar / pod red. B. G. Mescheryakova, V. P. Zinchenko. – 3-е изд., dop. i pererab. – SPb. : Praym-Evroznak, 2006. – 672 s.
3. **Hirnyk A.** Konflikty: struktura, eskalatsiia, zalahodzhennia / A. Hirnyk, A. Bobro. – K. : Osnovy, 2003. – 172 s.
4. **Grishina N. V.** Psihologiya konflikta / N. V. Grishina. – 2-е изд. – SPb. : Piter, 2008. – 544 s.
5. **Derzhavne** upravlinnia: filosofski, svitohliadni ta metodolohichni problemy : monohrafiia / za red. V. M. Kniazieva. – K. : Vyd-vo NADU : Milenium, 2003. – 320 s.
6. **Dovhan N. P.** Konflikty v derzhavnomu upravlinni ta shliakhy yikh vyryshennia : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.01 / Dovhan Neonila Polikarpivna ; NADU pry Prezydentovi Ukrainy. – K., 2006. – 20 s.
7. **Kotyhorenko V.** Suchasni kontseptsii konfliktu yak suspilnoho yavyshecha / Viktor Kotyhorenko // Liudyna i polityka. – 2002. – № 3 (21). – S. 75 – 87.

8. **Reshetnichenko A. V.** Upravlinnia protsesamy rozvytku trudovykh kolektiv / A. V. Reshetnichenko // Problemy upravlinnia sotsialnym i humanitarnym rozvytkom : materialy V nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastiu / za zah. red. V. H. Viktorova. – D. : DRIDU NADU, 2011. – S. 58 – 61.
9. **Tertyshna O. A.** Vykorystannia konstruktyvnoho resursu konfliktu v systemi derzhavnoi sluzhby Ukrainy : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Tertyshna Olena Anatoliivna ; DRIDU NADU pry Prezydentovi Ukrainy. – D., 2010. – 20 s.
10. **Tymofiiiev V. H.** Upravlinnia konfliktamy v diialnosti derzhavnykh sluzhbovtziv : avtoref. dys. ... kand. nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Tymofiiiev Vasyl Hennadiiovych ; DRIDU NADU pry Prezydentovi Ukrainy. – D., 2006. – 20 s.

Надійшла до редколегії 25.11.13

УДК 35.08

Микола МАЛАНЧІЙ
Національна академія державної
прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Аналізуються особливості розвитку професійної ідентичності прикордонників, досліджуються теоретичні підходи до формування професійної ідентичності, розглядаються етапи формування і складові професійної ідентичності посадових осіб прикордонної служби.

Ключові слова: посадова особа прикордонної служби, особистість, соціальна ідентичність, професійна ідентичність, компетентність, професіоналізм, професійні цінності.

Николай Маланчий. Особенности развития профессиональной идентичности должностных лиц Пограничной службы Украины

Анализируются особенности развития профессиональной идентичности пограничников, исследуются теоретические подходы к формированию профессиональной идентичности, рассматриваются этапы формирования и составляющие профессиональной идентичности должностных лиц пограничной службы.

Ключевые слова: должностное лицо пограничной службы, личность, социальная идентичность, профессиональная идентичность, компетентность, профессионализм, профессиональные качества.

© Маланчій М. О., 2014

Mykola Malanchiy. Peculiarities of professional identity development of Frontier service officials in Ukraine

Peculiarities of professional identity development of frontiers-guard are analyzed, theoretical approaches to professional identity formation are investigated, stages of formation and components of professional identity of frontier service officials are considered.

Key words: frontier service official, personality, social identity, professional identity, competence, professionalism, professional values.

Реформування державного управління в Україні актуалізує дослідження проблеми розвитку професійної ідентичності державних службовців усіх категорій, у тому числі і посадових осіб Прикордонної служби України. Реалізація Стратегії державної кадрової політики на 2012 – 2020 рр. потребує належного теоретико-методологічного супроводу процесів професійного розвитку, обумовлює необхідність підвищення професійного рівня кадрів державної служби, що передбачає формування належного рівня професійної ідентичності. Від цього залежить якість кадрового потенціалу всіх структурних елементів державної служби України, у тому числі і прикордонної служби.

В останнє десятиліття проблеми формування та розвитку професійної ідентичності розглядаються Г. В. Гарбузовою, О. П. Єрмолаєвою, І. І. Родічкіною, Л. Б. Шнейдер. Дотичною проблемою є дослідження професійної компетентності державних службовців, дослу присвячені роботи Н. Артеменко, Т. Витко, Н. Гончарук, С. Дубенко, Н. Липовської, О. Марценюк, Т. Пахомової, Л. Пашко, С. Серьогіна, В. Сороко, С. Хаджирадевої, І. Шпекторенка, Ю. Яшиної.

Метою статті є теоретичний аналіз структурних елементів професійної ідентичності посадових осіб Прикордонної служби України та особливостей її розвитку.

Розвиток професійної ідентичності детермінується внутрішнім і зовнішнім контекстом. Контекст розумітиметься нами як певні рамки, в яких формується професійна ідентичність. З одного боку, професійна соціалізація індивіда проходить у рамках певного соціального ладу, культури, властивих конкретному часу. З іншого боку, професія – це референтна група, яка задає певні рамки формування професійної ідентичності. Таким чином, можна виділити макроконтекст і мікроконтекст формування професійної ідентичності. Для першого простором існування буде суспільство, обмежене рамками держави. Для другого кордоном є «простір» професії, обмежений, більшою мірою, психологічним кордоном. «Простір» професії нерозривно пов'язаний з макроконтекстом усього суспільства, оскільки соціальні ідентифікації схильні до прямого впливу визначених нормативної, культурної, інституційної систем.

В українській культурі існують позитивні передумови професійної соціалізації прикордонників – ідеологія «служіння», яка висуває ряд вимог до професійної соціалізації: 1) безумовна готовність пожертвувати своїми інтересами і навіть життям заради охорони суспільних ідеалів і порядку; 2) висока організованість і дисципліна, беззаперечне підпорядкування наказам керівників; 3) відповідність вимогам певного морального кодексу, неприпустимість етичних компромісів і тим більше співпраці з кримінальними елементами; 4) неухильне виконання вимог закону [6].

Таким чином, формування професійної самосвідомості в сучасних українських умовах ускладнене невідповідністю зовнішніх умов вимогам, які формуються соціумом, а також розумінням своєї професії самими прикордонниками. Це накладає відбиток на всі стадії професійного становлення, яке в усіх професіях часто ускладнюється різного роду кризами, пов'язаними безпосередньо з виконанням професійної діяльності, внутрішніми взаємостосунками. Для посадової особи прикордонної служби ці кризи не змінюють свого змісту, але істотний відбиток накладає невідповідність відносин, точніше їх трактування в різного роду системах: держава – суспільство, суспільство – посадова особа прикордонної служби, загальнолюдські цінності – цінності конкретної особистості, мотиви поведінки – способи їх реалізації.

У професійному становленні виділяють три стадії:

1. Стадія оптації – формування професійних намірів. Це початок професійного становлення особистості. Ця стадія належить до ранньої юності, коли у молодій людини вже сформовані різнобічні знання про професію, складається вибіркове ставлення до однієї або декількох з них.

2. Стадія професійної освіти. На цій стадії крім набуття професійно значущих навичок індивід уточнює своє ставлення до професії, багато хто з курсантів переживає кризу, що полягає в сумніві правильності професійного вибору. Такий вид кризи називається «криза ревізії і корекції професійного вибору».

3. Стадія професійної адаптації або первинна професіоналізація настає після завершення професійної освіти. Як правило, ця стадія пов'язана з початком професійної діяльності. Змінюється ситуація професійного розвитку: новий різновіковий колектив і соціально-професійні цінності, ієрархічна система відносин. Це період виконання професійних функцій, реалізація яких може викликати кризу професійної експектації. Найчастіша причина виникнення кризи – невідповідність реальної професійної дійсності уявленням і очікуванням. Переживання цієї кризи виражається в незадоволеності організацією праці, її змістом, виробничими

відносинами, умовами роботи і зарплатою. Індивід при розв'язанні даної кризи може знайти два варіанти вирішення проблеми:

– конструктивний (активізація професійних зусиль, спрямованих на адаптацію і набуття досвіду роботи);

– деструктивний (звільнення, зміна спеціальності, неадекватне, неякісне, непродуктивне виконання професійних функцій).

4. Стадія вторинної професіоналізації – етап, коли фахівець стає професіоналом. Особливістю цієї стадії є високоякісне і високопродуктивне виконання своєї професійної діяльності. Способи її реалізації мають виражений індивідуальний характер. Професіоналу вже властива соціально-професійна позиція, стійка професійна самооцінка, ухвалення соціально-професійних цінностей і відносин. Таким чином, саме на стадії вторинної професіоналізації оформляється усвідомлення своєї професійної ідентичності як тотожності зі своєю професією [1].

Формування соціальної (професійної) ідентичності має історію становлення і розвитку від первинного вибору професії до внутрішнього ціннісно-емоційного ухвалення норм, цінностей, форм поведінки і зовнішньої «діяльничної» майстерності. Так, практика агента залежить від його соціальної (професійної) ідентичності так само, як соціальна ідентичність залежить від змісту особистості. У цьому і полягає прояв особистості як суб'єкта соціальної (професійної) практики. А для того щоб соціальна ідентичність могла додати особового значення практиці, вона має бути усвідомлена суб'єктом. Агент, об'єктивуючи свої соціальні ідентичності у свідомості, трансформує їх, що виявляється в зміні їх змісту [2].

Ю. В. Качанов зазначає: для того щоб індивідуальне значення соціальної позиції стало трансверсальною соціальною ідентичністю, тобто стійкою, триваючою в часі соціальною ідентичністю на рівні особистісної організації, воно повинне бути «вписане» в габітус агента («габітус – це всеосяжна і протяжна в часі система диспозицій, особистісна схема перцепції, оцінювання і дії» [2, с. 28]). Становлення трансверсальної соціальної ідентичності передбачає ряд етапів, кожний з яких відрізняється рівнем інтеграції зі смисловою сферою особистості. Етапи є стадіями структурно-функціональної трансформації ситуаційних емоційно-смилових утворень людини в соціальну ідентичність на особовому рівні організації:

1) виникнення емпатії;

2) становлення ситуативної соціальної ідентичності на основі емпатії;

3) усвідомлення ситуативної соціальної ідентичності і формування надситуативної ідентичності;

4) ухвалення особистістю усвідомленої стійкої ідентичності як особистісної соціальної ідентичності.

Професійна ідентичність у ході формування професіоналізації припускає не тільки формування інтеріоризованого ансамблю практик, які обумовлюють позицію агента, але й ідентифікацію з професійною групою взагалі.

Повертаючись до типів соціальних ідентичностей, виділених Ю. Л. Качановим, і беручи до уваги етапи групової ідентифікації, зміст цих понять можна співвіднести так:

– перший етап – виникнення і розвиток ситуативної соціальної ідентичності, яка ґрунтується на тому, що цей вид ідентичності безпосередньо обумовлений ситуацією, у ній відсутні прийняті особистістю інтеріоризовані норми і правила практики, схеми мислення, сприйняття і оцінювання, вона безпосередньо пов'язана з актуальною практикою і агент може її легко змінити;

– другий етап – формування надситуативної соціальної ідентичності, яка виражає позицію агента в соціальному просторі, розкриває невіддільні від нього позиції: норми, правила соціальної дії, схеми сприйняття, оцінювання і мислення, поширюється на всі схожі на неї ситуації, стереотипізується в особистісних рисах;

– третій етап – формування трансверсальної соціальної ідентичності.

Відповідно до стадії професіоналізації і ґрунтуючись на етапності формування ідентичності можна припустити, що стадії становлення професійної ідентичності співвідносяться зі стадіями професійного становлення особистості, кожна з яких характеризуватиметься певним типом професійної ідентичності, заснованим на вищеописаних критеріях. Для зручності викладу, спираючись на опис типів соціальної ідентичності Ю. Л. Качанова, ми використовуватимемо їх для опису професійної ідентичності: ситуативна професійна ідентичність, надситуативна професійна ідентичність, трансверсальна професійна ідентичність [2].

Професійна ідентичність – сфера самосвідомості особистості, в якій прижиттєво в ході взаємодії конструюється індивідуальне емоційно забарвлене знання власної приналежності до окремих соціальних спільнот, на основі чого в індивіда формується певна система цінностей і форм поведінки. З огляду на це можна припустити, що етапу оптації і професійної освіти в процесі професіоналізації відповідатиме ситуативна професійна ідентичність або перший етап ідентифікації. На цьому етапі індивід формально приписує себе до групи професіоналів, відбувається навчання і наочне засвоєння професійної сфери. Джерелом інформації про ідентичність служить референтна група (професія), поведінка індивіда найчастіше орієнтується на зовнішні оцінки аутгрупи.

Етапу первинної професіоналізації – засвоєння індивідом безпосередньої професійної діяльності – на наш погляд, відповідатиме другий етап групової ідентифікації, результатом якого є надситуаційна професійна ідентичність. Джерелом інформації про ідентичність є безпосередньо члени колективу, включення в який є умовою формування ідентичності, результатом – ототожнення зі своєю професійною групою, інтеріоризація норм і моделей поведінки. Етап вторинної професіоналізації – досягнення майстерності – веде за собою інтеріоризацію норм, цінностей групи, форм стереотипної поведінки. На основі внутрішнього вибору формується трансверсальна професійна ідентичність.

Таким чином, у дослідженнях професійної ідентичності потрібно зважити на те, що дане поняття має динамічний характер і залежно від етапу професіоналізації зміст, форму існування й умови виникнення. Формування трансверсальної ідентичності залежатиме від зближення образу «Я» і стереотипу групи. Внутрішній контекст розвитку професійної ідентичності доцільно розглядати з позицій аналізу формування та розвитку її складових – системи професійних цінностей та професійної компетентності.

Почнемо з короткого теоретичного аналізу вживання понять «цінність» і «система цінностей». Складність визначення сутності поняття «цінність» пов'язана з його багатозначністю та об'єктивними особливостями. «У літературі налічується більше ніж сто дефініцій поняття «цінність» і пропонуються різноманітні підходи до розгляду цієї проблеми» [5, с. 45] (переклад автора. – М. М.).

Під «цінностями» в широкому значенні прийнято розуміти те, що для людини особливо важливе в житті, чому вона надає особливого, позитивного життєвого значення (І. С. Панська, А. В. Віртуєва, А. В. Петровський, А. Я. Разіна, М. Г. Ярошевський та ін.). Цінність – це соціально схвалюване уявлення про те, що є ідеалом і еталоном належного, що поділяється більшістю людей, а також важливі для суб'єкта конкретні матеріальні блага [4].

У вузькому значенні прийнято говорити про цінності як про окремі ідеї, зміст яких описується в термінах і поняттях, що осягаються особистістю в ході засвоєння культури, які виражають важливість для суб'єкта того або іншого аспекту життя. З окремих цінностей у людини розвивається особова система цінностей. Система цінностей має власну структуру і зміст. Зовнішні переваги так чи інакше зводяться до внутрішніх цінностей, а внутрішні до базових цінностей [4].

Між базовою цінністю і дією, вибором, оцінкою об'єкта часто виявляється велика кількість опосередкованих механізмів. Дефініції базових цінностей (А. У. Петровський, М. Р. Ярошевський)

укладаються у дві основні парадигми: особи і буття особи. Ідеться або про достатньо абстрактно виражені концепції того, що найбільш бажане, емоційно привабливе, здатне описати ідеальний стан буття людей («свобода», «безпека», «достаток», «значення життя»), або про вид діяльності, якому так само глибоко емоційно віддається перевага, моральні цінності і цінності компетентності.

Складною проблемою є виділення структурних компонентів системи цінностей, структуризація ціннісної складової суб'єктного світу особи. Найпоширенішою в даний час є класифікація цінностей М. Рокича. Згідно з цією класифікацією розрізняються два класи цінностей: цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні).

Дослідники уявлень людини про професійну діяльність А. А. Бодальов, З. І. Рябікіна, В. Д. Шадріков та ін. стверджують, що у людини в процесі отримання професійних здібностей і розвитку особи формуються суб'єктні уявлення про еталон професіонала. При цьому З. І. Рябікіна підкреслює, що по суті поняття «цінність» передбачає два аспекти: зв'язок з індивідом як оцінюючим суб'єктом і зв'язок, санкціонований суспільством або групою [5]. Отже, можна виділити ще одну групу цінностей у класифікації системи власне професійних цінностей – клас цінності – еталон професіонала, які називатимемо еталонні цінності.

Отже, до традиційних груп цінностей (термінальних і інструментальних) у професійній діяльності можна додати групу професійних еталонних цінностей.

Структуру і розвиток системи цінностей ідентичності особи розглядають у таксономії емоційно-ціннісної сфери особи Б. Блум і Д. Кратволь. Розвиваючи їх ідею, М. В. Кларін описує послідовність розвитку системи навчальних цінностей тих, хто навчається, зв'язуючи структурні компоненти системи цінностей з послідовністю отримання тим, хто навчається, здібностей у навчальній діяльності. Згідно з висновком М. В. Кларіна формування і розвиток системи цінностей пов'язані зі структурою реальної діяльності людини.

Поширюючи висновок М. В. Кларіна на об'єкт дослідження статті, зазначимо, що розвиток системи професійних цінностей пов'язаний з професійною підготовкою прикордонника. Тоді для аналізу розвитку системи професійних цінностей прикордонника застосовуватимемо таксономію емоційно-ціннісної сфери особи, створеної Б. Блумом і Д. Кратвоєм [3].

Згідно з таксономією емоційно-ціннісної сфери особи формування і розвиток системи цінностей здійснюється послідовно в процесі освітньої діяльності, проходячи такі етапи: сприйняття,

реагування (відгук), засвоєння ціннісної орієнтації, організація ціннісних орієнтацій, поширення ціннісної орієнтації.

На етапі *«сприйняття»* формується готовність і здатність суб'єкта діяльності сприймати ті або інші явища навколишнього світу як стимули. Спочатку як усвідомлення, готовність або бажання їх сприймати. Потім виборча (довільна) увага, що сформувалася, активізує ставлення особи до змісту навчання, хоча на цьому рівні ще немає повного цілеспрямованого усвідомлення. Завершується етап формування цінностей сприймати проблеми, потреби і вимоги соціального оточення.

На етапі *«реагування (відгук)»* формується суб'єктне реагування особи на те або інше явище або зовнішній стимул: спочатку як примусове реагування, потім як добровільне реагування, нарешті, як задоволення від реагування. Завершується етап формування цінностей самостійно цікавитися предметами, явищами, рішенням завдань, здійсненням діяльності.

На етапі *«засвоєння ціннісної орієнтації»* формуються ціннісні настанови у ставленні до тих або інших об'єктів, явищ або видів діяльності. Спочатку як формування особистих думок, ухвалення якої-небудь цінності. Потім перевага однієї цінності над іншою шляхом цілеспрямованого вивчення різних позицій з тим, щоб сформувати власну думку. Нарешті, як формування прихильності, переконаності, власної позиції. Завершується етап формування цінностей особових еталонів, ідеалів, переконаності.

На етапі *«організація ціннісних орієнтацій»* відбувається осмислення і по'єднання різних ціннісних орієнтацій, вирішення можливих суперечностей між ними і формування системи цінностей на основі найбільш значущих і стійких цінностей. Починається з осмислення свого ставлення до наявних цінностей і їх концептуалізації, завершується організацією системи особових цінностей, побудовою життєвих планів відповідно до усвідомлених ними власних здібностей, інтересів і переконань.

На етапі *«поширення ціннісної орієнтації»* формується звичний образ дій, життєвий стиль. Поведінка суб'єкта професійної діяльності визначається його системою цінностей. Відбувається розвиток системи цінностей у реальній діяльності.

За даними соціологічних опитувань, публікованих у різних інформаційних джерелах, для багатьох хлопців основним чинником, що визначає необхідність вступу до закладу вищої освіти, є відстрочення від служби в армії. Тому вибір професійного майбутнього багатьма хлопцями багато в чому визначений зовнішніми чинниками. Окремі випускники шкіл (до 3 %) останніми роками, за дослідженнями 2012 р., своє професійне майбутнє

пов'язують зі службою в збройних силах, частина з них – у прикордонних військах.

Результати опитування прикордонників високої кваліфікації показали, що для них вибір професії відбувся в переважній більшості випадків (81 %) у шкільному віці. Хлопець, який вступає до Академії прикордонної служби, рішення про майбутню кар'єру приймає усвідомлено, подолавши статус дифузної професійної ідентичності, який змінився на квазідосягнуту професійну ідентичність. Відповідно до концепції Блума і Кратволя більшість курсантів стосовно системи професійних цінностей перебувають на етапі *«реагування (відгук)»*, розвиток системи професійних цінностей відбуватиметься послідовно в процесі підготовки.

Дослідження особливостей формування і розвитку системи цінностей випускника школи проводилося нами за допомогою інтерв'ю, що складалося з питань про те, що важливе для випускника в його професійному майбутньому, які набуті до цього часу здібності він характеризує як цінності, які особисті досягнення для нього значущі. Вивчалися також інформаційні джерела про досягнення випускників у спорті та їх захоплення. Респондентами були випускники шкіл, які вибрали як професію службу в армії.

Під час дослідження з'ясовано, що випускник школи, який пов'язує власне життя зі службою в армії, більшими цінностями вважає спортивні досягнення, ніж когнітивні здібності. До цінностей вони також зараховують те, що в армії вони дістануть можливість *«бути майстром своєї справи»* і матимуть *«зрозумілі умови праці»*.

Отже, хлопці, що збираються пов'язати своє життя зі службою в армії, зокрема бажають вчитися у військових навчальних закладах, мають цінності, які стосовно специфіки прикордонної діяльності називатимемо *«цінності визначеності життя військовослужбовця»*.

Багато випускників (близько половини) – майбутніх військових до цінностей відносять: зрозумілі місце роботи і умови праці, відносини з колегами по службі. При цьому хлопці розуміють *«невисокий ступінь самостійності»* військовослужбовця. Для більшості молодих людей, що обрали військову кар'єру, умови навчання і побутові умови під час навчання здаються переважнішими, ніж цивільні. Отже, одержуємо змістовне наповнення групи цінностей – особливості військової служби, які стосовно специфіки прикордонної діяльності називатимемо *«цінності військової служби»*.

Можна зробити два висновки. Перший – прикордонником стає той, хто має в класі *«цінності військової служби»* на першому місці цінність *«захистити чуже життя»*. Причому цінності цієї групи вже сформовані в молодій людини ще до надходження в навчальний заклад, а також є підгрупою класу *«цінності військової служби»*.

Другий: хлопець, який вступає до Академії прикордонної служби, рішення про майбутню кар'єру прикордонника ухвалює самостійно й усвідомлено, маючи певний набір цінностей майбутньої професійної діяльності. Цю групу цінностей можна назвати «цінності, пов'язані з ухваленням рішення стати прикордонником». Ухвалене хлопцем рішення вступити до Академії прикордонної служби перш за все свідчить про те, що майбутній його професійний шлях починається з подолання стану дифузної професійної ідентичності. Також можна продовжити структурування класу «цінності військової служби», доповнивши його групою «цінності, пов'язані з ухваленням рішення стати прикордонником». У підсистемі «цінності військової служби» виділимо також «цінності фізичної підготовки», які багато випускників шкіл вважають значущими.

Водночас дослідники зазначають, що вибір професії прикордонника для молодої людини має дуже часто абсолютно випадковий характер. Іноді використовуються недостатньо достовірні дані, згладжуються професійні труднощі. Раптом виявляється, що високі цілі й ідеали не підкріплені матеріально. На уявлення про професію деколи впливає не її сутнісний зміст, а зовнішня атрибутика. Тобто подолання статусу дифузної ідентичності відбулося самостійно і до певної міри усвідомлено, але на основі ідеальних уявлень про цінності буття особи прикордонника.

Отже, одержуємо змістовне наповнення класу еталонних цінностей – цінності буття особи прикордонника, які стосовно специфіки прикордонної діяльності називатимемо «цінності буття особи прикордонника». Можна також вважати, що статус дифузної професійної ідентичності відповідно до моделі розвитку професійної ідентичності для частини хлопців змінюється на статус квазідосягнутої професійної ідентичності. Але блок цінностей «цінності буття особи прикордонника» ще мало наповнений. Звертаючись до таксономії емоційно-ціннісної сфери особи Б. Блума і Д. Кратволя, можна констатувати, що, швидше за все, у багатьох випускників шкіл формування системи професійних цінностей перебуває на етапі реагування (відгук), на якому частина структурних класів системи професійних цінностей уже сформовані, частина одержує розвиток і формується суб'єктне реагування курсанта на ситуацію.

Освітнє середовище академії є для курсанта носієм цінностей військової служби, зразків поведінки прикордонників-професіоналів і компетентності педагогів, можливостей практичних занять на кордоні. Тобто нове соціальне оточення для курсанта є об'єктивним зовнішнім чинником, який впливає на формування системи цінностей, а також статусу ідентичності.

Професійна підготовка прикордонника, як і будь-яка інша,

висуває вимоги до професійно зайнятої людини. На готовність прикордонників якісно виконувати покладені завдання впливає ефективність професійної психологічної підготовки курсантів. Тобто на розвиток системи професійних цінностей істотний вплив здійснюють об'єктивні чинники, перш за все, психологічного характеру. Із психологічної точки зору підготовка майбутніх спеціалістів – це формування їх професійної ідентичності, зокрема створення умов для розвитку системи професійних цінностей.

Підсумовуючи, зазначимо, що професійна ідентичність характеризується формуванням і розвитком системи професійних цінностей. Система професійних цінностей курсанта має такі основні блоки: термінальні, інструментальні й еталонні цінності. Модель системи професійних цінностей курсанта містить такі елементи: цінності визначеності життя військовослужбовця; цінності, пов'язані з ухваленням рішення стати прикордонником; цінності фізичної підготовки; цінності «захищати чуже життя»; цінності буття особи прикордонника.

Список використаних джерел

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для курсантов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с.
2. Качанов Ю. Л. Базовая метафора в структуре социальной идентичности / Ю. Л. Качанов, И. А. Шматко // Социол. исследования. – 1996. – № 1. – С. 23 – 34.
3. Кларин М. В. Инновации в мировой педагогике / М. В. Кларин. – Рига : Эксперимент, 1998. – 180 с.
4. Психология : словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 583 с.
5. Рябикина З. И. Личность как субъект формирования бытийных пространств / З. И. Рябикина // Субъект, личность и психология человеческого бытия / под ред. В. В. Знакова, З. И. Рябикиной. – М. : Педагогика, 2005. – С. 45 – 58.
6. Сіцінський А. С. Управлінська діяльність керівного складу спеціалізованого виду державної служби: організаційно-психологічні засади (за матеріалами Державної прикордонної служби України) : автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.03 / Сіцінський Анатолій Станіславович. – К., 2007. – 40 с.

List of references

1. Zeer E. F. Psihologiya professiy : ucheb. posobie dlya kursantov vuzov / E. F. Zeer. – M. : Akadem. proekt ; Ekaterinburg : Delovaya kn., 2003. – 336 s.
2. Kachanov Yu. L. Bazovaya metafora v strukture sotsialnoy identichnosti / Yu. L. Kachanov, I. A. Shmatko // Sotsiol. issledovaniya. – 1996. – № 1. – S. 23 – 34.
3. Klarin M. V. Innovatsii v mirovoy pedagogike / M. V. Klarin. – Riga : Eksperiment, 1998. – 180 s.

4. **Psihologiya** : slovar / pod red. A. V. Petrovskogo, M. G. Yaroshevskogo. – М. : Politizdat, 1990. – 583 s.

5. **Ryabikina Z. I.** Lichnost kak sub'ekt formirovaniya byitiynyih prostranstv / Z. I. Ryabikina // Sub'ekt, lichnost i psihologiya chelovecheskogo byitiya / pod red. V. V. Znakova, Z. I. Ryabikinoy. – М. : Pedagogika, 2005. – S. 45 – 58.

6. **Sitsinskyi A. S.** Upravlinska diialnist kerivnoho skladu spetsializovanoho vydu derzhavnoi sluzhby: orhanizatsiino-psykholohichni zasady (za materialamy Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy) : avtoref. dys. ... d-ra nauk z derzh. upr. : 25.00.03 / Sitsinskyi Anatolii Stanislavovych. – К., 2007. – 40 s.

Надійшла до редколегії 29.01.14

УДК 35

Уріє МУСТАФАЄВА

Кримський центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ і організацій при раді міністрів АРК

РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: АНАЛІЗ КАДРОВОЇ СКЛАДОВОЇ

Розглядається процес реформування й підвищення ефективності державної служби України, особливості формування кадрів державної служби в умовах адміністративної реформи в Україні. Аналізуються чинники, що впливають на ефективність державної служби, проблеми й напрями її інституціонального розвитку.

Ключові слова: державна служба, інститут державної служби, адміністративна реформа.

Уріє Мустафаєва. Реформирование государственной службы Украины: анализ кадровой составляющей

Рассматривается процесс реформирования и повышения эффективности государственной службы Украины, особенности формирования кадров государственной службы в условиях административной реформы в Украине. Анализируются факторы, влияющие на эффективность государственной службы, проблемы и направления ее институционального развития.

Ключевые слова: государственная служба, институт государственной службы, административная реформа.

Urie Mustafaeva. Reform of public service of Ukraine: analysis human resources component

The article views the process of reforming and improving the efficiency of the public service in Ukraine, the peculiarities of the formation of public service specialists in the terms of administrative reform in Ukraine have been considered.

© Мустафаєва У. С., 2014

The article touches upon the factors affecting the efficiency of the public service, problem areas and ways of its institutional development.

Key words: public service, institution of public service, administrative reform.

Стабільний розвиток держави, його спрямованість і авторитет в очах населення формуються на підґрунті результатів професійної діяльності державних службовців, з урахуванням того, наскільки організація надання публічних послуг громадянам якісна.

Складність та різноманіття суспільних змін, які відбуваються в державному управлінні, обумовлюють необхідність у компетентних, професійних кадрах, які повинні стати своєрідним джерелом і інтелектуальним механізмом реалізації якісних змін у державі.

У щорічному посланні Президента України до Верховної Ради України зазначено: «...На порядку денному – подальше реформування системи державного управління, перехід до моделі держави, орієнтованої на обслуговування потреб громадян» [4]. На забезпечення результативності та ефективності державного управління шляхом реформування державної служби й виконавчої влади спрямована президентська Програма економічних реформ «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», затвердженого Указом Президента України від 27 квітня 2011 р.

З метою встановлення послідовності дій щодо розвитку людського потенціалу прийнята Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки (далі – Стратегія), схвалена Указом Президента України від 1 лютого 2012 р.

Головними причинами, які зумовили необхідність розроблення Стратегії, є:

– стримування розвитку та недостатня ефективність функціонування системи кадрового забезпечення державної служби;

– відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства й держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців;

– відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору й навчання, повільні темпи запровадження сучасних технологій професійного розвитку;

– недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень під час формування та реалізації державної кадрової політики.

У Стратегії окреслено філософію реалізації державної кадрової політики, яка будується на запровадженні новітніх підходів у кадровому менеджменті, запровадження сучасних технологій