

С. Д. Дубенко. – К. : ІнЮре, 1999. – 244 с. [Dubenko S. D. Derzhavna sluzhba i derzhavni sluzhbovtsi v Ukraini / S. D. Dubenko. – K. : InIure, 1999. – 244 s.].

5. **Конституція** України : прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. – К. : Преса України, 1997. – 80 с. [Konstyutsiia Ukrainy : pryiniata na piatii sesii Verkhovnoi Rady Ukrainy 28 cherv. 1996 r. – K. : Presa Ukrainy, 1997. – 80 s.].

6. **Настольная** книга государственного служащего / отв. ред. В. И. Шкатулла. – М. : Экономика, 1999. – 678 с. [Nastolnaya kniga gosudarstvennogo sluzhashego / otv. red. V. I. Shkatulla. – M. : Ekonomika, 1999. – 678 s.].

7. **Петришин А. В.** Государственная служба. Историко-теоретические предпосылки, сравнительно-правовой и логико-понятийный анализ / А. В. Петришин. – Х. : Факт, 1998. – 168 с. [Petrishin A. V. Gosudarstvennaya sluzhba. Istoriko-teoreticheskie predposylki, sravnitelno-pravovoy i logiko-ponyatiyniy analiz / A. V. Petrishin. – H. : Fakt, 1998. – 168 s.].

8. **Про державну** службу : проект Закону України від 17 січ. 2015 р. – Режим доступу : w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=2490&skl=9 [Pro derzhavnu sluzhbu : proekt Zakonu Ukrainy vid 17 sich. 2015 r. – Rezhym dostupu : w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=2490&skl=9].

9. **Россинский Б. В.** Административное право : словарь-справочник / Б. В. Россинский. – М. : Юнити-Дана, 2000. – 271 с. [Rossinskiy B. V. Administrativnoe pravo : slovar-spravochnik / B. V. Rossinskiy. – M. : Yuniti-Dana, 2000. – 271 s.].

10. **Старилов Ю. Н.** Служебное право / Ю. Н. Старилов. – М. : БЕК, 1996. – 698 с. [Starilov Yu. N. Sluzhebnoe pravo / Yu. N. Starilov. – M. : BEK, 1996. – 698 s.].

11. **Чиркин В. Е.** Государственное управление / В. Е. Чиркин. – М. : Юрист, 2002. – 320 с. [Chirkin V. E. Gosudarstvennoe upravlenie / V. E. Chirkin. – M. : Yurist, 2002. – 320 s.].

Надійшла до редколегії 20.10.15

УДК 35.08

Микола МАЛАНЧІЙ

Державна прикордонна служба України

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Узагальнюються теоретичні засади формування професійної ідентичності посадових осіб Державної прикордонної служби України та пропонуються напрями вдосконалення управління цим процесом у практиці державного управління в Україні. Обґрунтовується системна модель професійної ідентичності посадових осіб Державної прикордонної служби України, основними компонентами якої є динамічна система професійних цінностей та набутої професійної компетентності. Акцентується, що дослідження професійної ідентичності зумовить поліпшення продуктивності державної служби в цілому і Державної прикордонної служби України зокрема. Наголошується, що професійна ідентичність, яка виконує стабілізуючу функцію, є щодо професії свого роду регулятором, полягає в наданні необхідного ступеня професійного центризму і стійкого професійного психічного стану.

Ключові слова: професійна ідентичність, професійна компетентність, професійні цінності, професійна діяльність, спеціальна державна служба, Державна прикордонна служба України, посадові особи державної прикордонної служби України.

Mykola Malanchii. Forming of professional identity of officials of state border service of Ukraine

The article summarizes the theoretical basis of professional identity formation of officials of STSU and proposed the directions of management process improvement in the practice of public administration in Ukraine. The author substantiates the system model of professional identity of officials of the State border service of Ukraine, the main components of that are the dynamic system of professional values and acquired professional competence. It is emphasized that the study of professional identity will improve the performance of the civil service in general and, in particular, the State border guard service of Ukraine. It is pointed out that the professional identity performs the stabilize function; it is, as to the profession, a kind of a regulator, and it provides the necessary degree of professional centrism and sustained professional psychological position.

Key words: professional identity, professional compentent, professional values, professional activities, special public service, the State border service of Ukraine, officials of the state border service of Ukraine.

Радикальні зміни в економічному, політичному, соціальному і духовному житті сучасної України, реалізація Стратегії реформ «Україна – 2020» обумовлюють необхідність модернізації державних

інститутів, у тому числі і Державної прикордонної служби України (ДПСУ). У суспільстві істотно змінилися соціально-політичні умови, які вплинули на статус посадових осіб ДПСУ, соціальні цінності, нормативну систему, моделі професійної поведінки, правову культуру прикордонників. Унаслідок цього гостро назріває необхідність дослідження, яким чином спрямовувати і регулювати процес професійного розвитку посадових осіб ДПСУ, щоб забезпечити функціональну цілість суспільного цілого і надійний захист державного кордону. При цьому невивченими залишаються питання, пов'язані з аналізом професійних цінностей і поведінкових орієнтацій посадових осіб ДПСУ [5]. Сутністю професійного самовизначення є самостійне та усвідомлене знаходження змісту професійного вибору або службової діяльності, усієї життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації, сенсу в самому процесі самовизначення. Відповідно зростає актуальність вивчення професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ на різних рівнях професіоналізації, як результату свідомого вибору професійного співтовариства. Професійна ідентичність виражає концептуальне уявлення людини про своє місце в професійній спільноті, супроводжуване визначеними ціннісним та мотиваційним змістом, суб'єктивним ставленням до своєї професійної належності. Тому її вивчення сприятиме підвищенню ефективності діяльності державної служби в цілому і перш за все ДПСУ. Це припускає знання закономірностей формування та розвитку професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ. Але, на жаль, досліджень, спрямованих на вивчення професійної ідентичності, недостатньо, і тим більше немає робіт, що аналізують цей феномен у прикордонній сфері. Формування професійної ідентичності пов'язане з підвищенням професіоналізму. Події останніх років переконливо свідчать, що одним із вирішальних факторів успішного виконання завдань, що стоять перед ДПСУ, є професійна підготовка і морально-психологічний стан співробітників. Саме людина стоїть у центрі реформування ДПСУ, одним із напрямів якого є моральне і духовне вдосконалення професіоналів ДПСУ. Таким чином, дослідження розвитку професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ є досить актуальним як у теоретичному, так і в практичному плані.

Проблематику державної служби, у тому числі питання службової діяльності посадових осіб ДПСУ, досліджували вітчизняні вчені: Н. Т. Гончарук, С. Д. Дубенко, Н. А. Липовська, О. Ю. Оболенський, Т. І. Пахомова, Л. А. Пашко, С. М. Серьогін, А. С. Сіцинський, І. Г. Сурай, І. В. Шпекторенко та ін.

Теоретичним підґрунтям роботи також слугували нечисленні наукові праці, у яких досліджуються різні аспекти професійної діяльності посадових осіб ДПСУ, зокрема питання професійної діяльності та особливостей проходження служби (С. Філіппов,

В. Серватюк, Д. Іщенко, О. Щепетков), професійної компетентності (О. Андрощук, С. Чернова, О. Торічний, О. Бец, М. Козяр, Н. Усачик, І. Порхун, І. Толок), етичного виховання (Д. Іщенко, Н. Петренко, В. Царенко, І. Криворучко, А. Катковський), професійної культури (С. Білявець, О. Віденко), професійної підготовки (В. Балашов, О. Діденко, М. Козяр, Т. Вербанова, В. Полюк, Д. Купрієнко, О. Луцький, І. Катеринчук, В. Мазур, Ю. Івашков, О. Лігоцький, А. Балендр, А. Галімов, І. Криворучко), особистісного та професійного розвитку (С. Будник, Є. Потапчик, В. Торічний, І. Ковальська, Р. Ковальчук, І. Криворучко), управління персоналом (М. Литвин, В. Ф. Сторожук, О. Трембовецький, В. Половников, Д. Карпілянський, Д. Хруст, В. Залож, А. Коляденко, С. Заболотний, О. Андрощук, І. Мішук, І. Катеринчук, В. Мазур, Ю. Івашков). Водночас унаслідок збільшення професійних ризиків, підвищеної складності професійних завдань, які постають перед посадовими особами ДПСУ в сучасних умовах швидких змін, у суспільстві залишається актуальним проведення комплексного дослідження формування професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ, зокрема в контексті прийняття нового Закону України «Про державну службу».

Метою роботи є узагальнення теоретичних засад формування професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ і обґрунтування наукових висновків і пропозицій щодо вдосконалення управління цим процесом у практиці державного управління в Україні.

Система найзагальніших уявлень про самого себе і своє місце у світі називається ідентичністю. Вона припускає також усвідомлення себе як професіонала. Людина не просто обирає професію, а значною мірою зумовлює весь свій подальший спосіб життя, коло спілкування. Професійна належність – одна з найзначущих характеристик будь-якої людини. Науковці виокремлюють чотири статуси професійної ідентичності – «сходинки», на яких людина перебуває в процесі професійного самовизначення: 1) невизначена професійна ідентичність – вибір життєвого шляху не зроблений, чіткі уявлення про кар'єру відсутні, але людина не усвідомлює таку проблему; 2) нав'язана професійна ідентичність – людина має сформовані уявлення про власне професійне майбутнє, але вони нав'язані ззовні (наприклад, батьками) і не є результатом самостійного вибору; 3) мораторій (криза вибору) професійної ідентичності – людина усвідомлює проблему вибору професії і перебуває в процесі її вирішення, але найбільш відповідний варіант ще не визначений; 4) сформована професійна ідентичність – професійні плани визначені, що стало результатом осмисленого самостійного рішення [1; 2].

У професійній ідентичності виражене концептуальне уявлення людини про власне місце в професійній спільноті, супроводжуване

певним ціннісним і мотиваційним значенням, суб'єктивним ставленням до своєї професійної належності. На думку автора, професійна ідентичність є інтеграційним поняттям, у якому виражається взаємозв'язок особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію у світі професій, що дозволяють більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності, прогнозувати можливі наслідки професійного вибору. Професійна ідентичність виконує стабілізуючу і перетворюючу функції, тим самим відносно професії є свого роду регулятором [3]. Стабілізуюча функція виражається в забезпеченні необхідної міри професійного централізму і стійкої професійно-ментальної позиції. Перетворююча функція професійної ідентичності забезпечує можливість перетворення і саморозвитку професіонала. Це, у свою чергу, залежить від діапазону зміни професійно важливих якостей і міри ідентифікації себе з професією; дистанціювання образу своєї професії від інших (професійна ізоляція ускладнює адаптацію в умовах, що змінилися); системності структури ідентичності [4]. Професійна ідентичність припускає функціональне та екзистенціальне поєднання людини і професії, що включає розуміння професії, ухвалення себе в професії, уміння кваліфіковано виконувати професійні функції [1].

Відмінними рисами професійної діяльності персоналу ДПСУ є обумовленість цілей та завдань службової діяльності соціальним замовленням суспільства і закріплення їх у законах, військових статутах та наказах. Вивчення нормативних актів і керівних документів, насамперед Закону України «Про Державну прикордонну службу України», надало можливість з'ясувати, що для забезпечення недоторканності державного кордону України ДПСУ виконує функції правоохоронного, спеціального та оборонного характеру.

Професійна діяльність посадових осіб та військовослужбовців прикордонної служби – це: суспільно значущий вид діяльності, спрямованої на забезпечення суверенітету української держави, її територіальної цілісності та недоторканності і здійснюваної на добровільних засадах специфічними методами і засобами; діяльність професійного спрямування; складний вид діяльності, що характеризується особливими умовами.

Формування професійної ідентичності відбувається в процесі професіоналізації. Формування професійної ідентичності має генезу від первинного вибору професії до внутрішнього ціннісно-емоційного сприйняття норм, цінностей, форм поведінки і зовнішньої «діяльнісної» майстерності. Професійна ідентичність у процесі професіоналізації припускає не тільки формування інтеріоризованого ансамблю практик, що утворюють позицію суб'єкта, а й ідентифікацію з професійною групою взагалі [2].

Формування професійної ідентичності посадової особи

прикордонної служби обумовлюється зовнішнім соціокультурним та внутрішнім професійним контекстом та дією низки об'єктивних і суб'єктивних чинників. Об'єктивні чинники автор поділяє на чотири групи: глобальні, загальні, локальні і специфічні. Перші дві групи чинників утворюють зовнішній, наступні дві – внутрішній контекст формування професійної ідентичності.

Глобальні чинники формуються під впливом світових політичних, економічних, соціальних і духовних процесів. Загальні чинники обумовлюються розвитком конкретної держави та характером суспільних відносин у конкретному суспільстві. Локальні чинники формуються залежно від особливостей проходження служби в прикордонних військах України та визначаються особливостями інституціонального розвитку ДПС. Специфічні чинники обумовлені дією мікроінститутів – сім'ї, референтної групи, військового колективу.

Характер та інтенсивність формування професійної ідентичності посадових осіб прикордонної служби визначається соціальним середовищем та особливостями професійної діяльності.

Тенденцією, що не дає повністю усвідомити своє призначення, є наявність деяких причин: несприятливе зовнішнє оточення, недостатньо високий престиж професії прикордонника, з одного боку, наявність внутрішніх проблем – з іншого. Це пов'язано з тим, що сучасна ситуація в Україні не дає чітких орієнтирів в ідентифікаційних стратегіях людини з великими соціальними групами і професійними співтовариствами. Однак критерії професії прикордонника мають стійкий характер та базуються на місії захисту державного кордону України.

Формування професійної ідентичності служить сполучною ланкою між громадянською позицією прикордонника та його професійною спрямованістю. Ефективна, свідомо інтеріоризація цінностей своєї професії, а отже, професійного співтовариства сприятиме усвідомленому прийняттю їх як керівництва до дії. Тоді професійна ідентичність буде виконувати свої безпосередні функції: орієнтаційну, структурну (збереження визначеності), цільову (побудова моделі поведінки), збереження й розвитку власного духовного потенціалу. Сьогодні розмитість критеріїв професіоналізації веде до часткового включення в професійне середовище. Це є актуальним і для інших професій [1].

Конструктами діагностики професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ мають бути етичні принципи і правила в діяльності посадових осіб ДПСУ, зафіксовані в «Кодексі поведінки працівників, до функціональних обов'язків яких належить здійснення управління кордонами», і професійні якості, виокремлені в профілях компетентності посад ДПСУ, розроблених у Національній академії Державної прикордонної служби України імені Б. Хмельницького за безпосередньої участі автора.

Доведено, що професійна ідентичність тісно пов'язана з професіоналізацією, яка має кілька етапів у своєму розвитку: від вибору професії до рівня майстерності. Кожному етапу відповідають певні правила поведінки. Одночасно існують і стадії становлення професійної ідентичності, які характеризуються все більшим включенням у професію шляхом внутрішнього вибору цінностей, норм поведінки у своїй професії.

Під час дослідження виявлені групові ієрархічні профілі професійних ціннісних орієнтацій і особистісних якостей. Ієрархія загальногрупових ціннісних орієнтацій є такою: неупередженість у прийнятті рішень; ставлення до людини як до найвищої цінності; чесність як правдиве ставлення до себе; законність; особиста відповідальність за забезпечення захисту державного кордону; вірність присязі, громадському і службовому обов'язку; колективізму; сумлінність як організованість, дисциплінованість, старанність, прояв ініціативи, уміння правильно сприймати критику, визнавати допущені раніше помилки; повага та захист прав і свобод людини і громадянина; справедливість.

Для ролі, відображеної в понятті «Я сам», було отримано такий ієрархічний профіль цінностей: сумлінність як організованість, дисциплінованість, старанність, прояв ініціативи, уміння правильно сприймати критику, визнавати допущені раніше помилки; вірність присязі, громадському і службовому обов'язку; повага та захист прав і свобод людини і громадянина; справедливість; чесність як правдиве ставлення до себе; законність, ставлення до людини як найвищої цінності; особиста відповідальність за забезпечення захисту державного кордону; неупередженість у прийнятті рішень [4].

Потенціал впливу ДПСУ як виду спеціальної державної служби на процес формування професійної ідентичності посадових осіб не порівнянний з аналогічним потенціалом Прикордонної служби (ПС) як військової структури. Очевидна перевага спеціальної державної служби визначається за такими основними критеріями:

– за збільшенням значущості політико-громадянського компонента формування професійної ідентичності, обумовленого впливом інститутів громадянського суспільства на особистість військовослужбовця ПС;

– критерієм модифікації загроз прикордонної безпеки держави в бік пріоритетності загроз, небезпек і ризиків невійськового призначення, що в корені змінює параметри службово-бойової діяльності військовослужбовців ПС, орієнтує їх на прикордонну діяльність переважно невійськового характеру;

– способами, формами і спрямованістю соціалізації військовослужбовців ПС в освітньо-виховній сфері, яка на базі певних цінностей впливає на процес формування професійної ідентичності

військовослужбовців ПС під час підготовки до практичної діяльності;

– збільшенням значущості регіонального чинника у функціонуванні ДПСУ, оптимізації взаємодії прикордонної і регіональної політики з метою зміцнення української державності і прикордонної безпеки.

За результатами проведеного дослідження встановлено, що професійна ідентичність посадових осіб ДПСУ характеризується результатом послідовного узгодження динамічної системи професійних цінностей і розуміння соціальних вимог до вирішення завдань у реальній професійній ситуації.

Розуміння соціальних вимог впливає на набуття професійних здібностей, сукупність яких утворює професійну компетентність як компонент ідентичності. На набуття професійної компетентності курсанта впливає розвиток його професійної ідентичності, у тому числі уявлень про еталон прикордонника-професіонала, ставлення до прикордонної служби. Професійна ідентичність суб'єкта прикордонника має складну структуру, що містить такі компоненти: динамічну систему професійних цінностей і набуту суб'єктом професійну компетентність.

Система цінностей, що відображає актуальну позицію суб'єкта на лінії професійної кар'єри і його уявлення про належне майбутнє, варіює залежно від конкретного етапу професійної біографії. За збереження певного ядра інваріантних цінностей частина інших цінностей змінює свою пріоритетність для суб'єкта, також для нього виникають і нові цінності, що відкриваються з просуванням специфічними статусними сходами цієї професії. Для деяких цінностей спостерігається регресивна динаміка, для частини з них – збільшення значущості. Таким чином, розвиток елементів системи цінностей є гетерохронним. Сукупність здібностей (професійна компетентність) монотонно зростає протягом кар'єри професіонала і є монохромною.

Таким чином, можна визначити базові принципи формування і розвитку професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ: єдність і відповідність цілей і засобів; принцип формування професійної ідентичності в процесі навчально-пізнавальної і службової діяльності; принцип формування особи в колективі й через колектив; принцип індивідуального підходу; принцип поєднання гуманізму й пошани до особи з високою вимогливістю; принцип єдності (або поєднання) формування професійної ідентичності із саморозвитком, що виражає діалектичну єдність зовнішніх чинників із цілеспрямованими внутрішніми зусиллями особи; принцип орієнтування на позитивні якості особи; принцип єдності й узгодженості зусиль усіх суб'єктів процесу розвитку особистості. Ці принципи висувають вимоги до практичної організації і управління процесом формування професійної

ідентичності посадових осіб ДПСУ, умов, необхідних для реалізації позитивного потенціалу об'єктивних і суб'єктивних чинників, вирішення існуючих суперечностей у формуванні особи. Спирання на висловлені принципи, їх послідовне застосування дозволяє визначити й засоби підвищення ефективності формування професійної ідентичності посадових осіб ДПСУ.

Список використаних джерел / List of references

1. **Зеер Э. Ф.** Психология профессий : учеб. пособие для курсантов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академ. проект ; Екатеринбург : Деловая кн., 2003. – 336 с. [Zeer E. F. Psihologiya professiy : ucheb. posobie dlya kursantov vuzov / E. F. Zeer. – M. : Akadem. proekt ; Ekaterinburg : Delovaya kn., 2003. – 336 s.].
2. **Качанов Ю. Л.** Базовая метафора в структуре социальной идентичности / Ю. Л. Качанов, И. А. Шматко // Социол. исслед. – 1996. – № 1. – С. 23 – 34 [Kachanov Yu. L. Bazovaya metafora v strukture sotsialnoy identichnosti / Yu. L. Kachanov, I. A. Shmatko // Sotsiol. issled. – 1996. – № 1. – S. 23 – 34].
3. **Кларин М. В.** Инновации в мировой педагогике / М. В. Кларин. – Рига : Эксперимент, 1998. – 180 с. [Klarin M. V. Innovatsii v mirovoy pedagogike / M. V. Klarin. – Riga : Eksperiment, 1998. – 180 s.].
4. **Психология** : словарь / под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М. : Политиздат, 1990. – 583 с. [Psihologiya : slovar / pod red. A. V. Petrovskogo, M. G. Yaroshevskogo. – M. : Politizdat, 1990. – 583 s.].
5. **Рябикина З. И.** Личность как субъект формирования бытийных пространств / З. И. Рябикина // Субъект, личность и психология человеческого бытия / под ред. В. В. Знакова и З. И. Рябикиной. – М. : Педагогика, 2005. – С. 45 – 58 [Ryabikina Z. I. Lichnost kak sub'ekt formirovaniya byitiynih prostranstv / Z. I. Ryabikina // Sub'ekt, lichnost i psihologiya chelovecheskogo byitiya / pod red. V. V. Znakova i Z. I. Ryabikinoy. – M. : Pedagogika, 2005. – S. 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. [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. – K., 2007. – 40 s.].

Надійшла до редколегії 15.10.15

УДК 339.543:351.713

Віктор ЧЕНЦОВ
Університет митної справи та фінансів

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ МОДЕРНІЗАЦІЇ МИТНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ

Розкриваються вимоги Всесвітньої митної організації щодо нарощування потенціалу митних адміністрацій, закріплені в Стратегії розвитку потенціалу. Наголошується, що програми модернізації митної служби можуть бути впроваджені лише за умови, що вони розглядаються як невід'ємна частина національної програми економічного реформування, ґрунтуються на єдиному сценарії модернізації митниці, а також коли реалізація реформ забезпечує відповідний баланс між національними, регіональними та міжнародними потребами. Визначається роль і місце митних органів України відповідно до прийнятої Всесвітньою митною організацією класифікації ключових принципів модернізації митних служб. Підкреслюється необхідність використання кращого європейського досвіду організації митної адміністрації, акумульованого у митних прототипах ЄС.

Ключові слова: митні адміністрації (служби), модернізація, стандарти Всесвітньої митної організації.

Viktor Chentsov. International Standards of Customs Administrations Modernization

The requirements of the World Customs Organization have been defined concerning the capacity building of customs administrations, which had been confirmed by the Capacity Building Strategy. There has been emphasized, that the programs of customs service modernization can be adopted only in case if they are the integral part of the economic reform national program, being based on the only customs modernization scenario and also when the reforms realization establishes an appropriate balance between national, regional and international needs. The role and the place of Ukrainian customs have been defined in accordance with the adopted classification of the key principles of customs service modernization by the WCO. Besides, there has been underlined the necessity in the usage of the best European experience of the customs administration organization, which had been accumulated in the Customs Blueprints of the EU.

Key words: customs administrations (services), modernization, World Customs Organization standards.

Без ефективних митних адміністрацій уряд не зможе працювати за такими напрямками, як збирання податків, сприяння торгівлі, торговельна статистика і захист суспільства від ряду соціальних і національних небезпечних факторів. Внесок митниць до національного розвитку величезний, він може суттєво змінити життя людей в усьому світі. Правильно сплановані інвестиції в розвиток інституційних спроможностей, сфокусовані на підвищенні