

Стратегічні напрями розвитку професійної компетентності особового складу державної прикордонної служби України

Микола Маланчій, Національна академія Державної прикордонної служби України

У статті обґрунтовано напрями розвитку професійної компетентності особового складу Державної прикордонної служби України, розкрито структуру професійної та психологічної (особистісної) компетентності прикордонника: базової, особливої та спеціальної компетентностей. На думку автора, базова компетентність є сукупністю знань у сфері: індивідуально-типологічних особливостей (темперамент, характер, емоційно-вольова регуляція, особистісний стиль діяльності, когнітивний стиль, особливості пам'яті, професійного мислення та ін.); захисно-блокувальних систем, що перешкоджають ефективному саморозвитку. Особлива психологічна компетентність є характеристикою особистості та містить розуміння: своїх сильних і слабких сторін у сфері особистісно-професійного розвитку; необхідних професійно-важливих якостей; зон професійного самовизначення; засобів професійної самореалізації. Спеціальна соціально-психологічна компетентність включена в процес подальшої професіоналізації особистості та оволодіння професійною майстерністю на вищих рівнях.

Презентовано профілі професійної компетентності посад ДПСУ, розроблені за безпосередньою участю автора.

Обґрунтовано, що службово-бойова діяльність прикордонника є прикладом професійної діяльності, яка здійснюється в особливих і екстремальних умовах, часто пов'язаних з небезпекою для життя та складається з вирішення різних службово-бойових завдань. Кожне службово-бойове завдання має свої психологічні особливості, обумовлені його змістом, умовами виконання, складом учасників, передбачуваних наслідків тощо.

У вивченні службово-бойової діяльності необхідним є визначення психологічних передумов її успішного виконання. Вони, у свою чергу, і формують шкалу вимог до професійної компетентності прикордонника.

Ключові слова: особовий склад Державної прикордонної служби України, професійна компетентність, особистісна компетентність, службово-бойова діяльність

Strategic directions of developing the professional competence of the manpower of the state border guard service of Ukraine

Mykola Malanchiy, National academy of State Border guard service of Ukraine

The Article substantiates the directions of developing the professional competence of the manpower of the State Border Guard Service of Ukraine, and discloses the structure of the professional and psychological (personal) competence of a border guard: basic, particular and special competencies. According to the author, the basic competence is a set of knowledge in the field of: individual-typological features (temperament, character, emotional-volitional regulation, personal style of activities, cognitive style, peculiarities of memory and professional thinking, etc.), and protective and blocking systems that prevent the effective self-development. The particular psychological competence is the personality characteristic and includes understanding: one's own strengths and weaknesses in the field of the personal-professional development, necessary professional and important qualities, zones of the professional self-determination, and means of the professional self-realization. The special social and psychological competence is included in the process of the personality further professionalization and mastery of professional skills at higher levels.

The profiles of the professional competence of positions in the State Border Guard Service of Ukraine, developed with the direct participation of the author, have been presented.

It is substantiated that the service and fighting activity of a border guard is an example of the professional activity, which is carried out in specific and extreme conditions, often associated with danger to life, and incorporates solving various service and fighting tasks. Each service and fighting task has its own psychological peculiarities conditioned by its content, terms of execution, composition of participants, predictable consequences, etc.

In the study of the service and fighting activity, it is necessary to determine psychological preconditions for its successful implementation. They, in their turn, form the scale of requirements to the professional competence of a border guard.

Keywords: *manpower of the State Border Guard Service of Ukraine, professional competence, personality competence, service and fighting activity*

Стратегические направления развития профессиональной компетентности личного состава государственной пограничной службы Украины

Николай Маланчий, Национальная академия Государственной пограничной службы Украины

В статье обоснованы направления развития профессиональной компетентности личного состава Государственной пограничной службы Украины, раскрыта структура профессиональной и психологической (личностной) компетентности пограничника: базовой, особой и специальной компетенций. По мнению автора, базовая компетентность представляет собой совокупность знаний в области: индивидуально-типологических особенностей (темперамент, характер, эмоционально-волевая регуляция, личностный стиль деятельности, когнитивный стиль, особенности памяти, профессионального мышления и т. д.), защитно-блокировочных систем, препятствующих эффективному саморазвитию. Особая психологическая компетентность является характеристикой личности и включает понимание: своих сильных и слабых сторон в сфере личностно-профессионального развития; необходимых профессионально важных качеств; зон профессионального самоопределения; средств профессиональной самореализации. Специальная социально-психологическая компетентность включена в процесс дальнейшей профессионализации личности и овладение профессиональным мастерством на высших уровнях.

Представлены профили профессиональной компетентности должностей ГПСУ, разработанные при непосредственном участии автора.

Обосновано, что служебно-боевая деятельность пограничника является примером профессиональной деятельности, осуществляемой в особых и экстремальных условиях, часто связанных с опасностью для жизни и состоит из решения различных служебно-боевых задач. Каждая служебно-боевая задача имеет свои психологические особенности, обусловленные ее содержанием, условиями выполнения, составом участников, предполагаемых последствий и т. п.

В изучении служебно-боевой деятельности необходимо определение психологических предпосылок ее успешного выполнения. Они, в свою очередь, и формируют шкалу требований к профессиональной компетентности пограничника.

Ключевые слова: *личный состав Государственной пограничной службы Украины, профессиональная компетентность, личностная компетентность, служебно-боевая деятельность*

Постановка проблеми.

Реалізація нової моделі безпекового сектору держави, черговим кроком у розбудові якої стало ухвалення нового Закону України «Про національну безпеку» обумовлює необхідність здійснення послідовних заходів подальшого розвитку професійної компетентності особового складу Державної прикордонної служби України, зокрема у напрямках забезпечення бойової готовності, підвищення рівня професійної підготовки та службової дисципліни особового складу

Особливої уваги заслуговує сфера професійної діяльності персоналу Державної

прикордонної служби України, який проходити службу на державному кордоні України в умовах військового стану. Від якості його професійної діяльності залежить рівень національної безпеки країни. Це вимагає від кожного прикордонника високого професіоналізму.

Теоретичним підґрунтям роботи слугували нечисленні наукові праці, в яких досліджуються різні аспекти професійної діяльності посадових осіб Державної Прикордонної служби України, зокрема, питання професійної діяльності та особливостей проходження служби (С. О. Філіппов, Д. В. Іщенко), професійної компетент-

ності (О. В. Торічний, О. Бец, М. М. Козяр, А. М. Машталер, Н. М. Усачик, І. В. Порхун, І. В. Толок), етичного виховання (В. І. Царенко, І. Я. Криворучко, А. В. Катковський), професійної культури (С. Я. Білявець, О. В. Діденко), професійної підготовки (В. А. Балашов, А. В. Балендр, А. В. Галімов), особистісного та професійного розвитку (С. М. Будник, Є. М. Потапчик, І. Е. Ковальська, Р. О. Ковальчук), управління персоналом (М. М. Литвин, В. Ф. Сторожук, Д. В. Хруст, І. С. Катеринчук, Ю. Б. Івашков) та інші.

Мета статті – дослідити стратегічні напрями розвитку професійної компетентності особового складу Державної прикордонної служби України.

Виклад основного матеріалу.

Об'єктом професійного розвитку і формою реалізації творчого потенціалу людини у професійній діяльності є інтегральні характеристики її особистості, до яких, разом зі спрямованістю, емоційною та поведінковою гнучкістю, відносять і компетентність (Митина, 1997).

Розглянемо загальне поняття компетентності. «Компетентність» – від латинського слова «*competo*», що означає «добиваюся, відповідаю, підходжу» (Енциклопедичний словник з державного управління, 2010, с. 61). Міжнародна комісія Ради Європи розглядає поняття компетентності як загальні, або ключові уміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові уявлення, опори або опорні знання. Компетентності, на думку експертів Ради Європи, передбачають: спроможність особистості сприймати і відповідати на індивідуальні та соціальні потреби; комплекс відношень, цінностей, знань і навичок (Ковбасюк, Оболенський, Серьогін, 2013, с. 41).

Вищим визнанням успіхів будь-якого індивіда у професійній діяльності є визнання його висококваліфікованим фахівцем, справжнім професіоналом. Як свідчить аналіз наукової літератури, поняття професіоналізму часто ототожнюється з поняттям професійної компетентності, зокрема і стосовно діяльності майбутнього офіцера-прикордонника. У своїй монографії І. Іванова (2006) розмежувала ці поняття, визначаючи професіоналізм як найбільш загальну

характеристику здатності фахівця ефективно виконувати свої професійні обов'язки (функції) у своїй професійній діяльності, а компетентність – як своєрідний вимірник, індикатор, якісно-кількісну характеристику рівня професіоналізму. Компетентність розглядається нею як складна, багатоаспектна категорія, яка найбільш повно та всебічно характеризує фахівця-професіонала. Професійна компетентність виокремлюється як практична реалізація професійних здібностей і ділових якостей працівника в їх синергетичному взаємозв'язку та взаємозалежності.

Професійна компетентність є необхідною складовою професіоналізму людини. Її варто розглядати як інтегроване поняття, що становить собою властивість особистості систематично, ефективно і надійно виконувати складну діяльність у різноманітніших умовах.

В. Введенський вважає, що доцільність введення поняття «професійна компетентність» зумовлена широтою його змісту, інтегративною характеристикою, яка об'єднує такі поняття, як «професіоналізм», «кваліфікація», «професійні здібності» тощо (Введенський, 2003).

Професійна компетентність у науковій літературі розглядається також як характеристика якості підготовки фахівця, потенціалу ефективності трудової діяльності (Шпекторенко, 2008).

Американський учений Дж. Старк вважає, що професійна компетентність формується лише у взаємозв'язку із соціальними установками фахівця, а саме: професійна ідентичність – прийняття професійних норм і відповідальності через процес професійної соціалізації; професійна етика – опанування етичних норм професії; конкурентоспроможність – здатність до ефективної професійної діяльності в структурі ринкових відносин; прагнення до наукового вдосконалення – необхідність отримати нові знання через дослідницьку діяльність; мотивація до продовження освіти – потреба в постійному професійному самовдосконаленню відповідно до вимог сучасності (Вудкок, 1991).

На думку О. Ю. Андрюшук (2012), професійна компетентність майбутнього офі-

цера-прикордонника – це інтегративна характеристика особистості, що визначається рівнем опанування фундаментальних знань у сфері охорони державного кордону та здатності повною мірою, відповідно до соціально значущих аспектів реалізувати професійні знання, уміння і навички в майбутній професійній діяльності.

Наведені вище визначення нами використовуватимуться для визначення людини як професіонала, що займається певним видом професії (зокрема, прикордонник).

Складовою професійної компетентності є форми прояву психологічної (особистісної) компетентності професіонала: базова, особлива і спеціальна компетентність (Деркач, Зазыкин, Маркова, 2000). Базова компетентність є сукупністю знань у сфері: індивідуально-типологічних особливостей (темперамент, характер, емоційно-вольова регуляція, особистісний стиль діяльності, когнітивний стиль, особливості пам'яті, професійного мислення та ін.); захисно-блокувальних систем, що перешкоджають ефективному саморозвитку (комплекси, неврози, переважаючі типи психологічних захистів, індивідуальна історія дитячо-батьківських відносин та ін.).

Особлива психологічна компетентність є характеристикою особистості професіонала і містить розуміння: своїх сильних і слабких сторін у сфері особистісно-професійного розвитку; необхідних професійно-важливих якостей; зон професійного самовизначення; засобів професійної самореалізації. Спеціальна соціально-психологічна компетентність включена в процес подальшої професіоналізації особистості та оволодіння професійною майстерністю на вищих рівнях. На цьому етапі формуються інтегральні новоутворення, які дозволяють особистості виходити за власні межі і створювати нові продукти діяльності. Це етап творчої професійної самореалізації, коли людина стає справжнім суб'єктом себе і своєї професійної діяльності.

За безпосередньою участю автора в Прикордонній службі були розроблені профілі професійної компетентності посад (Маланчій, 2013).

Основною складовою профілю є управлінські (менеджерські, лідерські) компетенції (визначення – дефініції, ключові слова).

ції (визначення – дефініції, ключові слова).

1. Планування – заздалегідь намічений порядок дій, оптимальний розподіл ресурсів, необхідних для досягнення поставленої мети (завдання), процес визначення цілей ДПСУ та планування заходів щодо шляхів їх досягнення.

Це означає: 1) встановлення цілей і шляхів їх досягнення; 2) визначення методів, способів і ресурсів для виконання цих завдань; 3) нормативність планування.

Індикатори оцінювання:

1. Здійснює планування реалізації стратегічних (вищого керівництва) планів, вміє визначити і обґрунтувати пріоритетні цілі, завдання і шляхи їх досягнення при плануванні оперативно-службової діяльності підрозділу (колективу), визначити безпосередніх виконавців

2. Визначає етапи, показники, критерії досягнення мети, терміни та окремі етапи реалізації, комплекс першочергових завдань і робіт, а також визначає ефективні методи, способи, які необхідні підрозділу або підлеглим (колективу) для виконання цих завдань.

3. Здійснює планування реалізації стратегічних (вищого керівництва) планів, знає та на практиці керується системою розробки (опрацювання) планових документів, які визначають зміст та порядок дій підрозділу або підлеглих при виконанні завдань (роботи) в повсякденних умовах чи при ускладнені обстановки.

4. Уміє виявити проблеми, що існують в підрозділі чи колективі, і спланувати необхідні заходи для їх усунення (подолання) у майбутньому, своєчасно вносить зміни та корективи в наявні плани і процес планування у зв'язку з виникненням непередбачених (екстремальних, нестандартних) обставин.

5. Знає та використовує в повсякденній діяльності перспективне, строкове та поточне планування, підтримує взаємоузгодження довго-, середньо- та короткострокових планів, процес планування в підрозділі та серед підлеглих здійснює в межах нормативних вимог, установлених стандартів відомства.

6. Готує та розробляє реалістичні плани дій, що враховують усі фактори та найбільш повно відповідають зовнішнім і вну-

трішні ризикам, оперативній обстановці, яка впливає на оперативно-службову діяльність підрозділу або діяльність підлеглих (колективу) при виконанні завдань охорони кордону чи повсякденній діяльності.

7. При плануванні враховує відповідність між потребами в ресурсах та їх наявністю, керується нормативними вимогами до ефективності використання ресурсів та результатів господарювання.

8. Здійснює розробку спільних з місцевими органами влади, органами самоврядування спільних планів з облаштування ділянки державного кордону, військового містечка (підрозділу).

2. Здатність ухвалювати рішення – процес, який починається з аналізу і оцінки виникнення проблемної ситуації та завершується вибором кращої дії з чисельних альтернатив, яка спрямована на усунення проблемної ситуації.

Це означає: 1) аналіз і оцінка ризиків; 2) прогнозування; 3) вибір кращої дії (рішення); 4) автономність і відповідальність.

Індикатори оцінювання:

1. Здійснює добування, збір, вивчення та узагальнення інформації про обстановку на ділянці відповідальності підрозділу та в колективі (серед підлеглих), ухвалює рішення відповідно до обставин.

2. Здійснює аналіз обстановки, оцінку ризиків та загроз, робить адекватні висновки, прогноз її розвитку, аналіз мети, завдання, заради досягнення(виконання) яких ухвалюється рішення.

3. При реалізації завдань, поставлених старшим начальником (керівником), вміє самостійно визначити мету, завдання підрозділу чи підлеглим (колективу), вибрати доцільне рішення та варіант практичної реалізації. При ухваленні рішення у першу чергу орієнтується на основну мету, і лише потім – на другорядну, прийняті рішення забезпечують просування підрозділу, колективу (підлеглих) до успішного виконання поставлених завдань

4. При ухваленні (виробленні) рішень ґрунтується на ясному баченні мети, всебічної обґрунтованості, реальності виконання, повноті і цінності інформації, усебічному розкритті якісних і кількісних параметрів рі-

шення, можливих наслідках його реалізації, оцінці результатів, розробці організаційного механізму реалізації рішення (що, хто, коли і як повинний робити і відповідати за результати).

6. При ухваленні рішення вміє зробити вибір із декількох альтернативних варіантів найбільш оптимального (доцільного), який буде реалізовано, і він забезпечить досягнення поставленої мети, враховує компромісні варіанти, можливі негативні наслідки та побічні ефекти, оцінює їх вплив на результати виконання поставлених завдань, рішення приймає оперативно, автономно і відповідально, у максимально короткі терміни

7. При ухваленні рішення керується нормами права, отриманими знаннями, накопиченим практичним досвідом, керується ними при виборі найбільш оптимального (доцільного) рішення, яке забезпечує кращий результат у наявній обстановці. Бере на себе відповідальність за наслідки рішень.

8. Ухвалені рішення не принижують будь-чиїх інтересів, гідності, прав людини, критично оцінює прийняті рішення і результати їх реалізації, здійснює моніторинг оцінок, зауважень і пропозицій місцевих органів влади, органів, що взаємодіють, громадськості та оперативно ухвалює рішення на їх реалізацію.

3. Керування ресурсами – комплекс заходів, пов'язаних з обліком та розподілом ресурсів, спрямованих на задоволення матеріальних, транспортних, побутових та інших потреб підрозділу (органу) охорони кордону з метою підтримання їх у постійній готовності до охорони кордону чи виконання повсякденних завдань.

Це означає: 1) оцінка наявних ресурсів; 2) розподіл; 3) контроль використання.

Індикатори оцінювання:

1. Знає та вміє зробити оцінку та розподіл наявних ресурсів, керується нормативно-правовими актами, які визначають процедури обліку, зберігання, використання (розподілу) наявних ресурсів у підрозділі чи колективі підлеглих.

2. Знає та раціонально використовує службові (трудові) ресурси підлеглих, їх готовність до виконання завдань охорони кордону, доцільно використовує їх мож-

ливості, правильно планує їм службове навантаження.

3. Здійснює контроль за використанням наявних ресурсів, службового навантаження підлеглих, перевіряє технічний стан наявних ресурсів та підтримує їх в постійній готовності до охорони кордону чи виконання повсякденних завдань.

4. Знає основні тактико-технічні характеристики наявних ресурсів, професійної якості та компетенції підлеглих.

5. Вживає заходів щодо підтримання озброєння і техніки, технічних засобів та спеціальної техніки прикордонного контролю, засобів зв'язку та інформації в готовності до виконання завдань охорони кордону, правильної їх експлуатації, відновлення їх при виході із ладу.

6. Здійснює контроль за розходом наявних ресурсів, витратних матеріалів, правильним використанням озброєння і техніки, технічних засобів та спеціальної техніки прикордонного контролю, засобів зв'язку та інформації в підрозділі (підлеглими).

7. Працює над створенням та впровадженням ефективної (раціональної) системи розподілу та використання наявних ресурсів (матеріально-технічного забезпечення) та вдосконалення утримання лінії державного кордону, прикордонної інфраструктури, системи візуального і технічного спостереження, інженерного обладнання державного кордону.

8. Визначає необхідні ресурси для виконання завдань підрозділу чи колективу (підлеглих), доцільно їх розподіляє, піклується про забезпечення ресурсами виконання завдань, особисто відповідальний за розподілення ресурсів.

4. Інноваційне впровадження, проведення змін, процес створення, поширення нових методів і засобів (нововведень) для розв'язання проблем організації охорони кордону, які вирішуються звичними, традиційними методами, а також результат творчого пошуку нестандартних розв'язань різноманітних проблем: нові технології, оригінальні дидактичні ідеї, форми, методи і способи охорони кордону.

Свідома і зважена діяльність впливу на хід подій щодо підвищення ефективності

охорони кордону шляхом впровадження нововведень, зміни поведінки, структур, процедур, цілей, спрямування розвитку охорони кордону до наперед визначених цілей.

Це означає: 1) оцінка наявних підходів; 2) визначення нових підходів; 3) впровадження нових технологій.

Індикатори оцінювання:

1. У повсякденній діяльності вивчає та оцінює наявні підходи з питань сучасних форм, методів та способів охорони кордону, працює над впровадженням та використанням принципово нових прогресивних технологій прикордонного контролю та прикордонної служби.

2. Знає та розуміє визначену стратегію проведення змін ДПСУ, основні етапи розбудови відомства, запровадження і застосування інновацій, працює над визначенням нових підходів щодо впровадження сучасних організаційних і управлінських рішень в інноваційній діяльності з питань охорони державного кордону.

3. Знає основні вимоги інтегрованого управління кордонами, визначає нові підходи з їх подальшого вивчення та впровадженням, залучає до цього процесу підлеглих прикордонників. Розуміє зміни в законодавчому забезпеченні охорони кордону, забезпечує вивчення, впровадження та виконання персоналом Законів України, інших нормативно-правових актів у сфері охорони кордону та правоохоронної діяльності.

4. На практиці реалізує на ділянці відповідальності підрозділу (у колективі) нововведення щодо подальшого впровадження в систему охорони кордону компонентів інтегрованого управління кордонами, опрацьовує, розвиває та впроваджує нову модель охорони кордону.

5. Працює над підвищенням своїх професійно-інноваційних знань, вивчає досвід нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та правової культури прикордонної служби і прикордонного контролю.

6. Працює над впровадженням нововведень з профілактики правопорушень у ході здійснення прикордонного контролю, прикордонної служби, оперативно-розшукової діяльності та законних інтересів учасників прикордонного руху, досудового розсліду-

вання, уміє оцінити ефективність нововведень у системі охорони кордону.

7. Орієнтує та направляє підлеглих на глибоке та активне освоєння інноваційних нововведень системи інтегрованого управління кордонами, впровадження ними нових технологій прикордонного контролю і прикордонної служби у практичну діяльність.

8. На підставі аналізу результатів оперативно-службової діяльності підрозділу (підлеглих) вміє виявити недоліки, з'ясувати перешкоди, які уповільнюють проведення змін та покращення ситуації на ділянці відповідальності або серед підлеглих.

5. Розвиток і мотивація підлеглих – процес розвитку у підлеглих інноваційного мислення, бачення ними нових можливостей, здатність думати і діяти нетрадиційно, мотивація та надихання їх на нововведення і розвиток організації охорони кордону та методів повсякденної роботи. Це такий розвиток і мотивація підлеглих, щоб вони могли краще, ніж раніше, справлятися з поточними завданнями і передбачали потребу розвитку на майбутнє.

Це означає: 1) визначення цілей і вимог; 2) лідерство, ухвалення рішень і делегування; 3) розвиток і нововведення; 4) мотивація.

Індикатори оцінювання:

1. Використовує сучасні змістовні та процесуальні теорії мотивації, знає та на практиці застосовує організаційні, фінансові, матеріальні та морально-психологічні стимули для підвищення результатів служби та виконання службових обов'язків підлеглими.

2. У відношеннях з персоналом врівноважує похвалу і критику, при виконанні службових обов'язків забезпечує об'єктивність, неупередженість та послідовність у застосуванні дисциплінарної практики, цінує індивідуальний внесок персоналу при виконанні завдання, призначає завдання, враховуючи інтереси і кваліфікацію персоналу.

3. Знає та практиці впроваджує сучасні технології розвитку та управління персоналом на основі компетенцій, працює над подальшим удосконаленням ефективності та практичної спрямованості роботи з підлеглими, спрямованої на формування і підтримання мотивації персоналу до виконання завдань охорони кордону (службових обов'язків).

4. Працює над удосконаленням підвищення кваліфікації підлеглих, створює для них умови кар'єрного та експертного зростання, забезпечує підтримання професійної майстерності персоналу на рівні, який дає змогу якісно та ефективно виконувати завдання за посадовими призначеннями (інструкціями).

5. Виховує у підлеглих патріотичні якості, свідомого розуміння корпоративних принципів і норм, високої культури та дисципліни, особистої поведінки під час виконання службових обов'язків та у позаслужбовий час, створює в колективі сприятливий морально-психологічний клімат.

6. Здійснює контроль за вирішенням соціально-побутових проблем персоналу та членів сімей, моніторинг службового навантаження персоналу підрозділу (підлеглих), у межах компетенції вирішує їх та інформує старшого начальника.

7. У межах компетенції забезпечує поступовість службового (кар'єрного, експертного) розвитку підлеглих, які мають потенціал до такого зростання.

8. Готує особовий склад (підлеглих) для виконання завдань охорони кордону (службових обов'язків) у складних умовах обстановки, спрямовує свою діяльність та дії персоналу на досягнення конкретного результату, незважаючи на труднощі, що виникають.

6. Організація діяльності та керівництво – це цілеспрямований комплекс заходів або дій, спрямованих на виконання поставлених завдань підрозділу, практична діяльність з керівництва підрозділом чи колективом (підлеглими), узгодженню та координації спільних дій та керівництво їх діяльністю, які забезпечуються дієвим впливом та контролем керівника (начальника) на колектив (підлеглих) та виконавців.

Це означає: 1) виконання поставлених завдань; 2) керівництво підрозділом (колективом); 3) вплив та контроль.

Індикатори оцінювання:

1. Здійснює організацію, координацію та керівництво структурних ланок підрозділу та підлеглих, організовує взаємодію і співробітництво із взаємодіючими організаціями, державними органами влади, органами

місцевого самоврядування (в рамках компетенції) для досягнення визначеної мети.

2. Ефективно організовує виконання поставлених завдань підрозділом та підлеглими, свою роботу та виконання функціональних обов'язків підлеглими.

3. Вміло використовує методи управління відповідно до ситуації, що складається в підрозділі або колективі (серед підлеглих), підходить до вирішення наявних проблем у нестандартний спосіб

4. Здійснює розподіл повноважень у колективі (серед підлеглих), організовує безперервне управління підрозділом або колективом (підлеглими), забезпечує керівництво.

5. Організує та здійснює виконання отриманих завдань шляхом забезпечення і використання наявних ресурсів підрозділу або підлеглих, координує та контролює діяльність персоналу.

6. Організує та проводить службові наради, зустрічі, бесіди, готує доповіді та виступає з ними, проводить прийом відвідувачів, здійснює розпорядчу діяльність у підрозділі або колективі (серед підлеглих), планування та виконання заходів.

7. Має достатньо знань, практичного досвіду для організації роботи та здійснення керівництва і контролю підпорядкованим підрозділом або колективом (підлеглими) при вирішенні завдань з охорони державного кордону.

8. Організовує роботу підрозділу або колективу, правильно використовує методи розподілу функцій, використовує сучасні системи керівництва при керівництві підпорядкованим підрозділом або колективом.

Висновок

Таким чином, ми виокремлюємо професійну та особистісну компетентність, яка визначається через узагальнені категорії. Це підтверджує більш розвинений харак-

тер професійної компетентності порівняно з особистісною, що, однак, не зменшує актуальності особистісної.

Службово-бойова діяльність прикордонника є яскравим прикладом діяльності, яка здійснюється в особливих і екстремальних умовах, часто пов'язаних з небезпекою для життя, можливістю поранення, контузії, каліцтва, відповідальністю за помилки. При цьому нерідко порушується режим харчування, сну і відпочинку. Виконання більшості завдань відбувається в темний час доби, у погану погоду, за відсутності інформації про супротивника (порушника кордону).

Службово-бойова діяльність прикордонної служби складається з вирішення різних службово-бойових завдань. Кожне службово-бойове завдання має свої психологічні особливості, обумовлені його змістом, умовами виконання, складом учасників, передбачуваних наслідків тощо.

У вивченні службово-бойової діяльності необхідним є визначення психологічних передумов її успішного виконання. Вони, у свою чергу, і формують шкалу вимог до психіки прикордонника.

У числі вимог до психіки особи і психології групи при виконанні службово-бойового завдання важливо враховувати:

– мотивацію військовослужбовця, а також відповідність соціально значущих колективних або групових, професійних або діяльнісних і стимулюючих групу мотивів службово-бойового завдання;

– якісні параметри найбільш значущих пізнавальних, емоційних і вольових психічних процесів військовослужбовця;

– психологічну готовність військовослужбовця до дій у нештатних обставинах і спрацьованість, згуртованість бойових груп;

– специфічні якості окремої особи або групи, створеної для службово-оперативних дій.

БІБЛІОГРАФІЧНІ ПОСИЛАННЯ

Андрощук О. Ю. Професійна компетентність як невід'ємна складова готовності майбутнього офіцера – прикордонника до професійної діяльності. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2012. № 5. Відновлено з: http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/Vnadps/2012_5/12aoudpd.pdf

Введенский В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога. *Педагогика*. 2003. № 10. С. 51–55.

Вуджок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / пер. с англ. Москва : Дело, 1991. 320 с.

Державна служба : навч. посіб. в 2 т. / Ю. В. Ковбасюк, О. Ю. Оболенський, С. М. Серьогін та ін. Київ, Одеса : НАДУ, 2013. Т. 2. 348 с.

- Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А. К. Психология развития профессионала. Москва : Основа, 2000. 76 с.
- Енциклопедичний словник з державного управління / уклад.: Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трошинського, Ю. П. Сурміна. Київ : НАДУ, 2010. 820 с.
- Іванова І. В. Професіоналізація менеджменту : монографія. Київ : Нац. торг.-екон. ун-т, 2006. 695 с.
- Маланчій М. Критерії оцінювання професійної компетентності державних службовців. Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. / редкол. : С. М. Серьогін (голов. ред.) та ін. Дніпро : ДРІДУ НАДУ, 2013. Вип. 4 (19). С. 175–184.
- Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека. Вопросы психологии. 1997. № 4. С. 29–38.
- Шпекторенко І. Професійна компетентність у структурі професійної мобільності державного службовця. *Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президенті України*. Київ : НАДУ, 2008. № 2. С. 40–49.

REFERENCES

- Androshchuk, O. Yu. (2012). Profesiina kompetentnist yak nevidiemna skladova hotovnosti maibutnoho ofitsera – prykordonnika do profesiinoi diialnosti [Profession competence as there is no warehouse readiness of the maybutny officer - front-line officer to professional competence]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy – Bulletin of the National Academy of State Border Service of Ukraine*, 5. Retrieved from http://www.nbu.gov.ua/old_jrn/e-journals/Vnadps/2012_5/12aoudpd.pdf [in Ukrainian].
- Derkach, A. A., zazyikin, V. G., Markova, A. K. (2000). Psihologiya razvitiya professionala [Psychology of professional development]. Moskva: Osнова [in Russian].
- Ivanova, I. V. (2006). *Profesionalizatsiia menedzhmentu [Professionalization of management]*. Kyiv: Nats. torh.-ekon. un-t [in Ukrainian].
- Kovbasiuk, Yu. V., Obolenskyi, O. Yu., & Serohin, S. M. (2013). *Derzhavna sluzhba [State Service]*. (Vol. 2). Kyiv, Odesa: NADU [in Ukrainian].
- Kovbasiuk, Yu. V., Troshchynskyi, V. P., & Surmina, Yu. P. (Eds.). (2010). *Entsyklopedychnyi slovnyk z derzhavnoho upravlinnia [Encyclopedic vocabulary of sovereign government]*. Kyiv: NADU [in Ukrainian].
- Malanchii, M. (2013). Kryterii otsiniuvannia profesiinoi kompetentnosti derzhavnykh sluzhbovtiv [Criteria for assessing the professional competence of state services]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriadvannia – State control and self-discipline*, 4 (19), 175–184. S. M. Serohin (Ed.). Dnipro : DRIDU NADU [in Ukrainian].
- Mitina, L. M. (1997). Lichnostnoe i professionalnoe razvitie cheloveka [Personal and professional development of a person]. *Voprosy psihologii – Psychology issues*, 4, 29–38 [in Russian].
- Shpektorenko, I. (2008). Profesiina kompetentnist u strukturi profesiinoi mobilnosti derzhavnoho sluzhbovtia [Professional competence of the structures of professional mobility of the sovereign service]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezidentovi Ukrainy – Collection of Science Works of the National Academy of State Administration under the President of Ukraine*, 2, 40–49 [in Ukrainian].
- Vudkok, M. (1991). *Raskreposchennyiy menedzher. Dlya rukovoditelya-praktika [Francis D. Liberated manager. For the head-practice]*. Moskva: Delo [in Russian].
- Vvedenskiy, V. N. (2003). Modelirovanie professionalnoy kompetentnosti pedagoga [Modeling of the teacher's professional competence]. *Pedagogika – Pedagogy*, 10, 51–55 [in Russian].

Маланчій Микола

Кандидат наук з державного управління
Національна академія Державної прикордонної
служби України

Email: malanchiy_nikolay@mail.ru

Malanchii Mykola

Ph.D. in public administration
National academy of State Border guard service of
Ukraine

Цитування: Маланчій, М. (2020) . Стратегічні напрями розвитку професійної компетентності особового складу державної прикордонної служби України. *Аспекти публічного управління*, 8(3), 16–24. doi: 10.15421/152066

Citation: Malanchii, M. (2020). Stratehichni napriamy rozvytku profesiinoi kompetentnosti osobovoho skladu derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy [Strategic directions of developing the professional competence of the manpower of the state border guard service of Ukraine]. *Public administration aspects*, 8 (3), 16–24. doi: 10.15421/152066

Стаття надійшла / Article arrived: 04.07.2020

Схвалено до друку / Accepted: 17.08.2020