

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Прикордонному відомству для якісного комплектування кадровим складом органів охорони державного кордону потрібно вирішувати низку важливих завдань, зокрема: визначати щорічну і перспективну потребу в кадрах усіх категорій персоналу з урахуванням посад і профілю їх діяльності; формувати замовлення на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу, укладати відповідні угоди з вищими навчальними закладами України; добирати кадри з інших військових формувань та правоохоронних органів відповідно до вимог керівних документів з урахуванням особливостей кожної вакантної посади; поєднувати принципи комплектування керівних посад кадрами органів охорони державного кордону шляхом їх просування по службі та добору керівників і спеціалістів з інших структур; проводити цілеспрямовану роботу з кадровим резервом (організовувати і здійснювати навчання, стажування персоналу); прогнозувати розвиток структур органів охорони державного кордону, проводити атестацію персоналу, здійснювати контроль за підвищенням його кваліфікації, створювати належні умови для його самоосвіти в період проходження ним служби [2, с.280].

Реалізація вказаної функції передбачає виконання таких завдань: комплектування особовим складом; ротація кадрів; підготовка та освіта персоналу; мотивація та соціальний захист [3, с.59-60].

Під час формування і реалізації кадрової політики у Державній прикордонній службі України (далі – ДПСУ) особливого значення набуває реалізація принципу індивідуально-психологічного підходу до формування кадрового складу прикордонного відомства. Цей принцип реалізовується в низці випадків добору, розстановки і виховання кадрів, коли необхідно враховувати їх особистісні якості та вимоги до організації роботи з ними, зокрема при: індивідуальному конкурсному відборі претендентів для зарахування на військову службу до ДПСУ; оцінці діяльності кожного охоронця кордону, контролі за його службовою діяльністю та періодичній атестації; побудові індивідуальної службової кар'єри, ротації кадрів, просуванні по службі через виконання індивідуальних процедур і вимог щодо зарахування до кадрового резерву; процесі стажування та призначенні на посаду; індивідуальній системі перепідготовки прикордонників, підвищенні їхньої кваліфікації та професійної самоосвіти; індивідуалізації підбору для вступу до профільних навчальних закладів осіб, які здатні проходити службу у ДПСУ, тощо [1, с.40].

Сучасна складність реалізації державної кадрової політики у правоохоронній сфері спричинена нестабільністю ринку праці, характерною для усього сектору безпеки і оборони. До проблем такого порядку належать: забезпечення законних інтересів військових кадрів, розвиток сфери мотивації військової праці, захист прав і реалізація соціально-правових гарантій військовослужбовців, раціональне використання їх творчого та професійного потенціалу після звільнення в запас, узгодження та гармонізація їх з потребами різних соціально-професійних груп [4].

Разом зі службовими існують соціальні, управлінські, психологічні, моральні, матеріально-побутові проблеми. З-поміж них найактуальнішими є питання честі, гідності, престижу військовослужбовця, непідкупності посадових осіб, їх міцної професійно-правової виучки, здатності грамотно й об'єктивно оцінювати бойову та морально-психологічну готовність військових частин і підрозділів, раціонально використовувати передовий досвід військового будівництва НАТО [4].

Отже, ефективність кадрового менеджменту ДПСУ залежить від виконання таких взаємопов'язаних функцій: 1) визначення потреби людського ресурсу відповідно до реальних і перспективних потреб прикордонної сфери; 2) менеджмент і розвиток людських ресурсів, як на рівні окремого службовця, так і прикордонного відомства в цілому, з метою підвищення професійності кадрового потенціалу.

Список використаних джерел

1. Васильчук І. І. Роль кадрового забезпечення в підготовці персоналу Державної прикордонної служби / І. І. Васильчук // Підготовка фахівця у вищій школі: проблеми та перспективи: матеріали міжвузівської наук.-метод. конф. від 12 січня 2006 р. / Нац. акад. Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. - Хмельницький: Вид-во НАДПСУ ім. Б. Хмельницького, 2006. - С. 37-42.
2. Васильчук І. І. Прогнозування персональних службових просувань прикордонників як елемент механізму формування кадрового потенціалу в органах охорони державного кордону / І. І. Васильчук // Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. – К.: Міленіум, 2007. – Вип. 33. – С. 278–285.
3. Зьолка В. Л. Правова регламентація проходження служби в Державній прикордонній службі України / В. Л.Зьолка, О. В. Гродовський // Митна безпека. - 2012. - №1 - 2.
4. Ортинський В. Л. Теоретико-правовий аналіз державної кадрової політики воєнної організації України // Адміністративне та інформаційне право. – 2016. - Lviv Polytechnic National University Institutional Repository. - Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://ena.lp.edu.ua>

Шпекторенко І.В., Лисенко О.О.

КОМУНІКАЦІЇ ТА ЇХ ВПЛИВ НА АКТИВАЦІЮ ПЕРСОНАЛУ

Усі організації, які орієнтуються на розвиток, у тому числі, державні служби, використовують принцип постійних комунікацій впродовж усієї роботи, а сам зворотній зв'язок розглядається як потреба, право, можливість. В умовах надання низької якості управлінських послуг тема комунікацій з персоналом особливо важлива, як інструмент, яких спроможний своєчасно відкоригувати поведінку працівників та впровадити нові навички, своєчасно виправити поведінку працівника та навчити його іншим поведінковим проявам.

Сприяння покращення комунікацій між працівниками та між службовцями та громадянами є вигідним для держави - оскільки посилює мотивацію працівників на