**Васильчук Іван Іванович. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України : Дис... канд. наук: 19.00.09 – 2008**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Васильчук І. І. Психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України. – Рукопис.**Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. – Хмельницький, 2008.Дисертацію присвячено дослідженню проблеми оптимізації кадрової роботи з персоналом Державної прикордонної служби України. Здійснено аналіз теоретичних засад організації кадрової роботи у спеціалізованих та правоохоронних органах держави, виявлено психологічні особливості кадрового забезпечення служби з охорони державного кордону. Обґрунтовано основні психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом органів охорони державного кордону. Проведено емпіричне дослідження кадрового менеджменту з персоналом органів охорони державного кордону з метою виявлення характерних для прикордонників кар’єрних орієнтацій та особливостей їх професійно-особистісного розвитку. Розроблено практичні рекомендації співробітникам кадрових підрозділів щодо удосконалення роботи атестаційних комісій в органах охорони державного кордону. |

 |
|

|  |
| --- |
| 1. Кадрова робота в державних органах, які складають сектор безпеки, є одним з найважливіших соціально значущих видів діяльності, яка забезпечує підбір та розстановку персоналу, готового до діяльності в особливих, в тому числі, екстремальних умовах. Під поняттям *«кадрова робота в органах охорони державного кордону»* слід розуміти сукупність логічно та організаційно взаємопов’язаних форм і методів діяльності щодо реалізації цілей та завдань кадрової політики з добору, розстановки, організації підготовки та перепідготовки кадрів для органів охорони державного кордону. При цьому психологічна сутність кадрової роботи виявляється в реалізації індивідуально-психологічного підходу до добору, розстановки, підготовки і раціонального використання персоналу, якому належить забезпечувати недоторканість державного кордону й охорону суверенних прав держави.2. Головною метою кадрової роботи Державної прикордонної служби України визначено задоволення потреби у висококваліфікованих кадрах та ефективне їх використання в інтересах виконання завдань охорони державного кордону. При цьому головні зусилля у роботі з кадрами спрямовуються на: на підтриманні кількісних показників і перерозподіл кадрового ресурсу підрозділів державного кордону до рівня, що забезпечує виконання ними завдань за призначенням; формуванні кадрового резерву на керівні посади та поліпшення його дієвості; протидії втягуванню прикордонників у протиправну діяльність; підвищенні персональної відповідальності посадових осіб за роботу з персоналом.3. Виявлено та обґрунтовано основні психологічні умови оптимізації кадрової роботи з персоналом органів охорони державного кордону, якими є: активізація взаємодії співробітників кадрових підрозділів з психологами органів охорони державного кордону; підвищення компетентності посадових осіб органів охорони державного кордону з питань добору та розстановки кадрів, а також прогнозу їх персональних просувань по службі; актуалізація мотивуючої та прогностичної функцій в діяльності атестаційних комісій в органах охорони державного кордону. Крім цього, покращення кадрової роботи потребує: удосконалення психологічних методик кадрового менеджменту; професіоналізації співробітників кадрових підрозділів, універсалізації їх підготовки з обов’язковим підвищенням рівня психологічної підготовки.4. Уточнено сутність кадрового моніторингу в органах охорони державного кордону, який слід розглядати як вивчення рівня службової ефективності структурних підрозділів та посадових осіб з метою удосконалення системи управління персоналом. Реалізація заходів кадрового моніторингу в органах охорони державного кордону спрямована на вивчення рівня службової ефективності структурних підрозділів та посадових осіб з метою удосконалення системи управління персоналом. Удосконаленню системи реалізації заходів кадрового моніторингу в інтересах управління персоналом в органах охорони державного кордону сприяє інтеграція висновків кадрових служб, підрозділів, які здійснюють аналіз ефективності діяльності органів охорони державного кордону та підрозділів професійного добору і психологічного забезпечення.5. Самостійним елементом механізму формування кадрового потенціалу в ДПСУ є прогноз персональних службових просувань прикордонників. На підставі аналізу механізму формування кадрового потенціалу в правоохоронних органах виділено потенційні ризики у прогнозі персональних просувань прикордонників. До останніх відноситься суб’єктивний фактор, зокрема якості керівника: суб’єктивізм, формалізм, схильність до корупції, псевдопотенціал.6. Наявні проблеми кадрового планування і планування кар’єри персоналу Державної прикордонної служби допомагає вирішити атестування кадрів, результати якого враховуються при доборі, розподілі та використанні прикордонників. Поняття «атестування в органах охорони державного кордону» є адміністративною процедурою встановлення професійної відповідності співробітника Державної прикордонної служби України вимогам займаній посади, що сприяє розвитку його внутрішньо потенціалу, а також обов’язкового вжиття за результатами атестації організаційно-кадрових заходів стимулювання і заохочення в порядку, встановленому законодавством.7. Результати емпіричного дослідження кадрового менеджменту з персоналом органів охорони державного кордону дозволили з’ясувати характерні для прикордонників кар’єрні орієнтації та особливості їх професійно-особистісного розвитку. Проведені індивідуальні та групові заходи реалізували свої завдання, пов’язані з усвідомленням прикордонниками можливостей й обмежень, обумовлених власним рівнем мотивації влади, мотивації досягнення мети-успіху й постановкою проблем особистісного розвитку. Також, можна констатувати підвищення рівня сформованості в офіцерів комунікативної та організаторської компетентності, що свідчить про ефективність впливу психологічних тренінгів на учасників. Результати порівняльного аналізу діагностичних зрізів на початку експерименту і наприкінці експерименту показали, що в експериментальній та контрольній групах мала місце позитивна динаміка (зафіксовано статистично значущі відмінності між даними двох зрізів). Таким чином, можна зробити висновок про те, що застосовані нами в експериментальній групі заходи індивідуальної та групової роботи реально сприяли ефективній кадровій роботі з персоналом органів охорони державного кордону.8. За результатами теоретичного та емпіричного вивчення кадрового менеджменту з персоналом ДПСУ, автором розроблено практичні рекомендації співробітникам кадрових підрозділів щодо удосконалення роботи атестаційних комісій в органах охорони державного кордону. Дані рекомендації відображають науково обґрунтовані пропозиції, виконання яких сприяє ефективній кадровій роботі з атестування персоналу ДПСУ. Вони розкривають зміст професійно-психологічних завдань атестування персоналу, а також функції атестаційних комісій в органах охорони державного кордону. Характерною особливістю рекомендацій є те, що вони спрямовані на актуалізацію мотивуючої та прогностичної функцій атестаційних комісій.Перспективними напрямками подальшої роботи з дослідження психологічних умов оптимізації кадрової роботи можуть бути: виявлення й обґрунтування системи критеріїв оцінювання діяльності персоналу органів охорони державного кордону, створення системи інтеграції висновків кадрових служб, підрозділів, які здійснюють аналіз ефективності діяльності органів охорони державного кордону та підрозділів професійного добору та психологічного забезпечення в інтересах удосконалення системи управління персоналом в органах охорони державного кордону, а також широкий комплекс питань, пов’язаних з розробкою психологічних методик удосконалення кадрового менеджменту, серед яких розробка цільових тренінгових програм індивідуально-професійного зростання офіцерів з урахуванням не тільки їхніх індивідуально-психологічних особливостей, а й специфіки очолюваних ними підрозділів охорони державного кордону. |

 |