

О. В. Мейко

кандидат військових наук,
Начальник Кінологічного навчального центру
Державної прикордонної служби України

КОМПЛЕКСНИЙ МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНИХ СТРУКТУР ПРИКОРДОННИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Стаття присвячена проблематиці сфери державного управління, зокрема обґрунтуванню процесу формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу науковими теоретико-методологічними підходами. Сформульовано мету наукової статті. Проведено ретельний аналіз наукової літератури із представленого питання.

Розкрито сутність організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу: складна соціальна система, у якій відтворено систему правил, вимог та норм; поведінку людей відповідно до статусів та ролей; систему управлінських впливів; систему, яка може бути автономною, самоорганізованою, самоврегульованою.

Формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу є глибоко свідомим процесом, оскільки повинен урахувувати мету, завдання та специфіку діяльності Державної прикордонної служби України.

У Державній прикордонній службі організаційно-штатна структура має пріоритетний статус, оскільки першочергово відбувається формування саме згаданої структури, у якій відображено спеціалізацію служби й масштаби її існування в суспільстві, рівень використання технологій, основна техніка, і, що найважливіше, – організаційні форми професійної діяльності.

Виокремлено такі значущі характеристики названої структури прикордонного підрозділу: чіткий поділ праці за відповідними посадами (керівник підрозділу, його заступник тощо); наявність згрупованих посад (відділ або відділення); ієрархічність системи посад (провідний співробітник, співробітник тощо); компетентності відповідно до посад у структурі; впорядкованість зв'язків між посадами відповідно до обсягу посадових обов'язків.

У запропонованій статті виділено та розкрито сутність аксіологічного, синергетичного, системного, структурно-функціонального, діяльнісного, особистісно-орієнтованого, компетентнісного, владного, нормативного, нормативно-методичного підходів. Проаналізовано основні результати здійсненого наукового пошуку, сформульовано висновки дослідження.

Ключові слова: державне управління, підрозділ, теоретико-методологічний підхід, прикордонна служба, формування.

Постановка проблеми. Сфера державного управління є досить багатогранною, оскільки поєднує питання і соціальної політики, і економіки, і політики, і міжнародної співпраці, і навіть функціонування соціальних фундаментальних утворень суспільства. Стаття створена з метою аналізу проблем формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу. Організаційно-штатною політикою є планування потреб у людських ресурсах, формуванні структури та штатів, призначення, створення та переміщення відповідних резервів. Проблеми демотивації, низька інно-

ваційна активність персоналу прикордонної служби, зростання прикладів професійних стресів та соціальних конфліктів у прикордонних колективах знаходяться у площині питань формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останніми роками різні аспекти проблеми формування організаційно-штатної структури були в центрі уваги науковців. До її теоретичного обґрунтування звертались такі вітчизняні вчені як В. Дзюндзюк [1], Ю. Машкаров [2], Д. Олійник [3], В. Сороков [4], Г. Швиданенко [5].

Що стосується прикордонної служби, то подібні наукові дослідження є епізодичними, наприклад, В. Лемешко вивчав проблему функціонування спецпідрозділів прикордонного відомства [6]. Є чимало праць, присвячених прикордонній службі України, проте це переважно праці з військово-технічних наук, юридичних, педагогічних або психологічних наук.

Подальшого вивчення потребує проблема шляхів формування ефективної організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу, яка сприяє результативному функціонуванню всього прикордонного відомства. Важливим та недостатньо вивченим питанням цієї сфери є питання про комплексний підхід до обґрунтування цієї структури.

Виклад основного матеріалу. Побудова наукового фундаменту щодо формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу є важливим управлінським завданням. Основним призначенням організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу є оптимізація зв'язків між її структурними елементами.

Організаційно-штатна структура прикордонного підрозділу має формалізований характер, оскільки відображає кожен її елемент. Нами виокремлено такі значущі характеристики згаданої структури прикордонного підрозділу:

- чіткий поділ праці за відповідними посадами (керівник підрозділу, його заступник тощо);
- наявність згрупованих посад (відділ або відділення);
- ієрархічність системи посад (провідний співробітник, співробітник тощо);
- компетентності відповідно до посад у структурі;
- впорядкованість зв'язків між посадами відповідно до обсягу посадових обов'язків.

Формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу є глибоко свідомим процесом, оскільки повинен ураховувати мету, завдання та специфіку діяльності Державної прикордонної служби України.

У Державній прикордонній службі організаційно-штатна структура має пріоритетний статус, оскільки першочергово відбувається формування саме згаданої структури, у якій відображено спеціалізацію служби й масштаби її існування в суспільстві, рівень використання технологій, основна техніка, і, що найважливіше, – організаційні форми професійної діяльності.

Організаційно-штатна структура прикордонного підрозділу повинна відповідати інтересам прикордонного відомства.

Організаційно-штатна структура прикордонного підрозділу є надзвичайно складним об'єктом вивчення, оскільки це є компонента важливого стратегічного соціального інституту українського суспільства – Державної прикордонної служби України, і її можна тлумачити як політику держави, політику окремого відомства, політику щодо її військовослужбовців та працівників.

Таким чином, організаційно-штатну структуру прикордонного підрозділу можна трактувати як у вузькому, так і в широкому смислі.

Відповідно до широкого тлумачення організаційно-штатної структури – це є сукупність норм, правил, які формують людські ресурси відповідно до стратегії прикордонної служби. За таким поясненням усі заходи щодо формування згаданої структури виступають як відбір, побудова штатного розпорядку, атестування, навчання та просування за соціальними кар'єрними щаблями. Якщо тільки так сприймати організаційно-штатну структуру, то всі подані вище заходи плануються та узгоджуються заздалегідь, а увага зосереджується переважно на повноваженнях та стилі управління її керівників.

Згідно із вузьким трактуванням, організаційно-штатна структура прикордонного підрозділу є системою побажань, правил та обмежень у взаємовідносинах між представниками прикордонної служби та самою службою.

Ефективність формування організаційно-штатної структури залежить від чіткого розподілу прав та обов'язків для кожного рівня структури, детальної регламентації завдань підрозділам структури та окремим особам, створення відповідних правил та інструкцій, формування корпоративної культури прикордонного колективу з метою відповідати інтересам спільної справи. До цього переліку варто додати вимогу щодо врахування положень основних наукових теоретико-методологічних підходів: аксіологічного, синергетичного, компетентнісного, діяльнісного, особистісно-орієнтованого, системного, нормативного, владного, нормативно-методичного, структурно-функціонального.

Ми звернули увагу на проблему формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу, оскільки вона на сьогодні потребує особливої уваги і є переважно пасивним та реактивним процесом, а стратегія як така взагалі відсутня. Саме завдяки теоретико-мето-

дологічним підходам, можлива побудова згаданої стратегії, щоб урахувати реалії об'єктивної дійсності, адаптувати її до зовнішніх впливів.

За парадигмою нормативно-методичного підходу в організаційно-штатній структурі відбувається проектування відповідних правил, положень та стандартів щодо формування згаданої вище структури. Представником такого підходу є С. Маркова [7].

Діяльнісний підхід передбачає наявність положень, за якими різновиди людської діяльності є ключовими, а також уміння та навички працівників. Такий підхід розглянуто у працях В. Бакуменко [8]. За цим підходом формуванням організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу є визначення заходів щодо її організації та змісту функціонування. Усі ці заходи повинні бути спрямовані на результативне використання потенціалу та ресурсів кожного представника структури задля реалізації спільної мети прикордонного підрозділу.

Структурно-функціональний теоретико-методологічний підхід був заснований ще соціологом Т. Парсонсом [9]. Згідно із цим підходом до уваги береться розподіл функцій (функціональних обов'язків) і сприйняття прикордонного підрозділу як структури, у якій ці функції між собою взаємопов'язані [10].

Ще одним підходом є системний підхід, який здобув популярність ще у ХХ столітті в науковій сфері і виступає як методологічний напрям пізнання будь-якого об'єкту як системи. За підходом дослідник аналізує цілісність об'єкта, його елементів та зв'язків між ними. А системні дослідницькі методи мають нині статус «універсальних» [11].

Організаційно-штатна структура прикордонного підрозділу є складною соціальною системою, в якій відтворено систему правил, вимог та норм; поведінку людей відповідно до статусів та ролей; систему управлінських впливів; систему, котра може бути автономною, самоорганізованою, самоврегульованою.

Синергетичний підхід заснований на концепціях системного та виконує роль загальновищого засобу узгодження між науково-теоретичними школами та підходами. На синергетику покладено завдання реалізації взаємодії, забезпечення переходу від нестабільного до стійкого стану системи.

Синергетичною парадигмою в запропонованому дослідженні є така: формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу як професійної самоорганізованої структури.

Компетентнісний підхід забезпечує формування певного різновиду компетентності. Загальноприйнято вважати компетентність інтегративною характеристикою особистості, яка охоплює професійний та життєвий досвід, уміння, знання, навички, зразки соціальної та професійної поведінки тощо.

Відповідно до положень компетентнісного підходу формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу варто доручити саме компетентним фахівцям, що зі свого боку відобразиться на сутності цієї структури позитивно.

За особистісно-орієнтованим підходом необхідно враховувати рівень професіоналізму представників прикордонної служби, способи їх соціально-професійного зростання, прогнозовані результати їх діяльності, усвідомленість особою своєї особистісної та професійної унікальності, пошуку та застосування індивідами власних ресурсів у професійній сфері.

Аксіологічний підхід зосереджується на аналізі ціннісних переконань та орієнтацій особистості. Усі індивіди здійснюють проектування власної системи інтересів, потреб та мотивів.

Згідно із владним підходом в організаційно-штатній структурі прикордонного підрозділу обов'язково повинен бути керівний сектор і підпорядковані йому структурні елементи. Саме така ієрархія є свідченням існування соціальної нерівності в суспільстві, що завжди була, є й буде. Проте за правильного розподілу владних повноважень можливе адекватне сприйняття процесів управління та ситуацій підпорядкування.

Поєднання філософського змісту розкритих вище теоретичних підходів щодо формування професійної взаємодії майбутніх офіцерів-прикордонників покликано створити передумови оновлення змісту їх професійної підготовки.

Висновки і пропозиції. В основі проаналізованих у статті теоретико-методологічних наукових підходів простежується твердження щодо формування організаційно-штатної структури прикордонних підрозділів з урахуванням усіх рівнів: і суспільства, і прикордонного колективу, і професійного середовища. Результатом такого формування є функціонування кадрової, організаційної, функціональної, нормативно-правової системи прикордонного підрозділу. Метою керівництва прикордонного підрозділу повинно бути забезпечення високого рівня професіоналізму у формуванні демократичного типу організаційно-штатної структури. Перспективами подальших наукових розвідок може

бути вивчення проблеми моніторингу якості організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу, оскільки з метою забезпечення відповідності потенціалу та структури персоналу тим завданням, які постійно змінюються, варто спроектувати заходи, котрі попередять помилки у професійній діяльності підрозділу.

Список використаної літератури:

1. Дзюндзюк В. Ефективність діяльності публічних організацій : монографія. Харків : Магістр, 2003, 236 с.
2. Машкаров Ю., Орлов О. Основні чинники, що впливають на ефективність діяльності регіональних та місцевих органів влади. *Теорія та практика державного управління*. 2016. № 3(54). С. 1–6.
3. Олійник Д. Сучасні методи оцінки ефективності діяльності органів державного управління. *Ефективність державного управління* : зб. наук. пр. 2013. Вип. 34, С. 275–283.
4. Сороко В. Результативність та ефективність державного управління і місцевого самоврядування : навч. посіб. Київ : НАДУ, 2012, 260 с.
5. Управління ресурсами підприємства. *Електронний ресурс* : монографія / за заг. ред. к. е. н., проф. Г. Швиданенко. Київ : КНЕУ, 2014, 418 с.
6. Лемешко В. Застосування прикордонних підрозділів для виконання спеціальних завдань: ретроспективний аналіз і перспективи розвитку. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України Серія: військові та технічні науки*. Видавництво НАДПСУ, 2016. № 4(70). С. 101–117. (дата звернення: 01.11.2019 р.).
7. Маркова С. Управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» / С. Маркова, О. Олійник. Запоріжжя : ЗНУ, 2013. 80 с.
8. Бакуменко В. Прийняття рішень в державному управлінні : навчальний посібник; у 2 ч. Ч. 1. *Теоретико-методологічні засади*. Київ : ВПЦ АМУ, 2010. С. 135–170.
9. Парсонс Т. Система современных обществ / пер. с англ. Л. Седова, А. Ковалева ; науч. ред. пер. М. Ковалева ; Ин-т «Открытое общество». Москва : Аспект Пресс, 1998. 270 с.
10. Тарасов С., Суходольский Г. Организационная психология. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр. 2004. 256 с.
11. Нижник Н., Машков О. Системний підхід в організації державного управління : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 1996. 160 с.

Meiko O. V. Complex mechanism of state regulation of organizational and staff structures of border subsidiaries

The article is devoted to the problems of public administration, in particular, the substantiation of the process of formation of organizational and staff structure of the border unit by scientific theoretical and methodological approaches. The purpose of the scientific article is formulated. A thorough analysis of the scientific literature on the presented issue was conducted.

The essence of the organizational and staff structure of the border unit is revealed: a complex social system in which the system of rules, requirements and norm is reproduced; people's behaviour in accordance with statuses and roles; system of managerial influences; a system that can be autonomous, self-organized, self-regulated.

Formation of the organizational and staff structure of the Border Division is a deeply conscious process as it must take into account the purpose, objectives and specificity of the activity of the State Border Service of Ukraine. The organizational and staff structure of the border unit is created in order to bring the system of the border agency with the conditions for its functioning.

In the State Border Service, the organizational and staffing structure has a priority status, as it is formation of the structure that reflects the specialization of the service and the extent of its existence in society, the level of use of technology, basic equipment, and, most importantly, organizational forms of professional activity.

The following significant characteristics of the mentioned structure of the border unit were distinguished: a clear division of labour into relevant positions (head of unit, his deputy, etc.); presence of grouped posts (department or department); hierarchy of the system of positions (leading employee, employee, etc.); competences according to positions in the structure; the ordering of the connections between the posts according to the amount of job responsibilities.

The essence of axiological, synergetic, systemic, structural-functional, activity, personality-oriented, competent, power, normative, normative and methodological approaches is highlighted and revealed in the proposed article. The main results of the scientific research are analysed; the conclusions of the study are formulated.

Key words: public administration; unit, theoretical and methodological approach, Border Guard, formation.