

Мейко Олександр Васильович

кандидат військових наук, начальник Кінологічного навчального центру

Державної прикордонної служби України

ORCID: 0000-0002-8774-7806

e-mail: dachia_75@ukr.net

КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ШТАТНИХ СТРУКТУР ПРИКОРДОННИХ ПІДРОЗДІЛІВ

Розглянуто проблематику обґрунтування процесу формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу науковими теоретико-методологічними підходами. Сформульовано мету наукової статті. Проведено ретельний аналіз наукової літератури із представленого питання. 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: організаційно-штатна структура; прикордонний 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 написана з метою аналізу проблем формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу. Загалом, організаційно-штатною політикою є планування потреб у людських ресурсах, формування структури та штатів, призначення, створення та переміщення відповідних резервів. Проблеми демотивації, низька інноваційна активність персоналу прикордонної служби, зростання прикладів професійних стресів та соціальних конфліктів у прикордонних колективах перебувають у площині питань формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сучасному етапі 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].

Щодо прикордонної служби, подібні наукові дослідження є епізодичними, до прикладу В. Лемешко вивчав проблему функціонування спецпідрозділів прикордонного відомства [6]. Є чимало праць, присвячених прикордонній службі

України, проте це здебільшого праці з військово-технічних, юридичних, педагогічних або психологічних наук.

Виокремлення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Подальшого вивчення потребує проблема шляхів формування ефективної організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу, що сприяє результативному функціонуванню всього прикордонного відомства. Важливим та недостатньо вивченим питанням цієї проблеми є питання про комплексний підхід до обґрунтування цієї структури.

Виклад основного матеріалу. Побудова наукової основи 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 є формалізованою, 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);
- компетентність відповідно до посад у структурі;
- впорядкованість зв'язків між посадами згідно з обсягом посадових обов'язків.

Формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу є глибоко свідомим процесом, оскільки він повинен враховувати мету, завдання та специфіку діяльності Державної прикордонної служби України. Організаційно-штатна структура прикордонного підрозділу створюється задля приведення системи прикордонного відомства у відповідність до умов її функціонування.

У Державній прикордонній службі організаційно-штатна структура має пріоритетний статус, оскільки першочергово відбувається формування саме згаданої структури, у якій відображено спеціалізацію служби і масштаби її існування в суспільстві, рівень використання технологій, основну техніку, 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, то 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 загалом, так і зокрема.

Загалом, організаційно-штатна структура – це сукупність норм, правил, що формують людські ресурси відповідно до стратегії прикордонної служби. За таким поясненням, усі заходи щодо формування згаданої структури – це відбір, побудова штатного розпорядку, атестування, навчання та просування за соціальними кар’єрними шаблями. Якщо тільки так сприймати організаційно-штатну структуру, то усі подані вище заходи плануються та узгоджуються заздалегідь, а увага зосереджується здебільшого на повноваженнях та стилі управління її керівників.

Зокрема, 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 і 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 відповідності інтересам спільної справи. До цього переліку потрібно додати вимогу щодо врахування положень основних наукових теоретико-методологічних підходів: аксіологічного, синергетичного, компетентісного, 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 здебільшого пасивним та реактивним процесом, а стратегія як така взагалі відсутня. Саме завдяки теоретико-методологічним 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 вміння та навички працівників. Такий підхід розглянуто у працях В. Бакуменка [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.

Наступним є структурно-функціональний теоретико-методологічний підхід, 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, що здобув популярність ще у XX ст. у науковій сфері і є методологічним напрямом пізнання будь-якого об'єкту як системи. За цим 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, у якій відтворено: систему правил, вимог та норм; поведінку людей відповідно до статусів та ролей; систему управлінських впливів; систему, що може бути автономною, самоорганізованою, самоврегульованою.

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

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

Наступним є компетентнісний підхід, що забезпечує формування певного різновиду компетентності. Загальноприйнято вважати компетентність інтегративною характеристикою особистості, що враховує професійний та життєвий досвід, уміння, знання, навички, зразки соціальної та професійної поведінки тощо.

Відповідно до положень компетентнісного підходу, формування організаційно-штатної структури прикордонного підрозділу необхідно доручити саме компетентним фахівцям, що своєю чергою позитивно позначиться на сутності цієї структури.

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

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

Відповідно до владного підходу, 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 у суспільстві, що завжди була, є і буде. Проте за нормального 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 повинно створити передумови оновлення змісту їх професійної підготовки.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Основою проаналізованих у статті теоретико-методологічних наукових підходів є твердження щодо формування організаційно-штатної структури прикордонних підрозділів із урахуванням усіх рівнів: суспільства; прикордонного колективу; 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, що постійно змінюються, доцільно спроектувати заходи для запобігання помилок у професійній діяльності підрозділу.

Список використаної літератури

1. Дзюндзюк В. Б. 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. Вип. 34 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2013. С. 275—283.
4. Сороко В. М. Результативність та ефективність державного управління і місцевого самоврядування : навч. посіб. Київ : НАДУ, 2012. 260 с.
5. Управління ресурсами підприємства : монографія / за заг. ред. к. е. н., проф. Г. О. 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. № 4(70). Хмельницький : Видавництво НАДПСУ, 2016. С. 101—117. (Серія: військові та технічні науки).
7. Маркова С. В., Олійник О. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. для студ. освіт.-кваліф. рівня “бакалавр”. Запоріжжя : ЗНУ, 2013. 80 с.
8. Бакуменко В. Д. Прийняття рішень в державному управлінні : навч. посіб. : [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. А. Седова, А. Д. Ковалева ; науч. ред. пер. М. С. Ковалева ; Ин-т “Открытое общество”]. Москва : Аспект Пресс, 1998. 270 с.
10. Тарасов С. Г., Суходольский Г. В. Организационная психология. Харьков : Изд-во Гуманитарный Центр, 2004. 256 с.
11. Нижник Н. Р., Машков О. А. Системний підхід в організації державного управління : навч. посіб. Київ : Вид-во УАДУ, 1996. 160 с.

Статтю подано: 06.03.2020

Статтю схвалено: 26.03.2020

Meiko Alexander Vasilyevich
*candidate of military sciences, Head of the Kennel Training Center
Of the State Border Service of Ukraine*
ORCID: 0000-0002-8774-7806
e-mail: dachia_75@ukr.net

COMPREHENSIVE ANALYSIS OF SCIENTIFIC APPROACHES TO THE FORMATION OF ORGANIZATIONAL AND STAFF STRUCTURES OF BORDER DIVISIONS

Problem setting. The sphere of public administration is quite multifaceted, since it combines issues of both social policy, economy, politics, international cooperation, and even the functioning of the social foundations of society. The article was created to analyse the problems of forming the organizational and staff structure of the border unit. In general, organizational and staffing policy is the planning of human resources needs, the formation of the structure and staff, the appointment, creation and transfer of appropriate reserves. Problems of demotivation, low innovative activity of the Border Guard staff, growing examples of professional stresses and social conflicts in the border teams are in the area of formation of the organizational and staff structure of the border unit.

Recent research and publications analysis. In recent years, various aspects of the problem of forming an organizational and staff structure have been the focus of scholars. Such theoretical substantiation was addressed by such national scientists as V. Dzundzyuk, Y. Mashkarov, D. Oliynyk, V. Sorokov, G. Shvydanenko.

In relation to the Border Service, such scientific studies are sporadic, for example, V. Lemeshko studied the problem of the functioning of special units of the Border Agency. There is a lot of work devoted to the Border Guard Service of Ukraine, but it is mostly work in the military-technical sciences, law, pedagogical or psychological sciences.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. Further study requires the problem of ways of forming an effective organizational and staff structure of the border unit, which contributes to the effective functioning of the entire border agency. An important and insufficiently studied issue of this problem is the issue of a comprehensive approach to justify this structure.

Paper main body. Building a scientific foundation for the formation of organizational and staff structure of the border unit is an important management task. The main purpose of the organizational and staff structure of the border unit is to optimize the links between its structural elements.

In the State Border Service, the organizational and staffing structure has a priority status, as it is the 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 organizational and staff structure of the border unit is an extremely difficult object of study, as it is a component of an important strategic social institute of Ukrainian society – the State Border Service of Ukraine, and it can be interpreted as a policy of the state, a policy of a separate agency, a policy towards its servicemen and employees.

Thus, the organizational and staff structure of the border unit can be interpreted both narrowly and broadly.

According to the narrow interpretation, the organizational and staff structure of the border unit is a system of wishes, rules and restrictions in the relationship between the representatives of the border service and the service itself.

The effectiveness of forming an organizational and staff structure depends on a clear allocation of rights and responsibilities for each level of the structure, detailed regulation of tasks for the departments of the entity and individuals, creating appropriate rules and instructions, forming a corporate culture of the border team, in order to follow the interests of the common cause. To this list should be added the requirement to take into account the provisions of the basic scientific theoretical and methodological approaches: axiological, synergetic, competent, activity, personality-oriented, systemic, normative, power, normative-methodological, structural and functional.

Conclusions of the research and prospects for further studies. The basis of the theoretical and methodological scientific approaches analysed in the article is the statement about the formation of organizational and staff structure of border units taking into account all levels: both society, border team, and professional environment. The result of such formation is the functioning of the personnel, organizational, functional, regulatory and legal system of the border unit. The goal of the border unit management should be to ensure a high level of professionalism in forming a democratic type of organizational and staff structure. Prospects for further scientific exploration may be to study the problem of monitoring the quality of the organizational and staffing structure of the border unit, as measures to prevent errors in the professional activity of the unit should be designed to ensure that the capabilities and staffing structure are consistent with the ever-changing tasks.

Key words: organizational and staff structure; border unit; theoretical and methodological approach; Border Guard; formation.

References

1. Dzhundyuk, V. B. (2003). *Efektivnist diyalnosti publichnykh orhanizatsiy*. Hharkiv: M.Sc. 236 p. [in Ukrainian].
2. Mashkarov, Y., Orlov, O. (2016). Osnovni chynnyky, shcho vplyvayut na efektyvnist diyalnosti rehionalnykh ta mistsevykh orhaniv vlady. *Public administration theory and practice*, № 3 (54), pp. 1-6 [in Ukrainian].
3. Oliynyk, D. (2013). Suchasni metody otsinky efektyvnosti diyalnosti orhaniv derzhavnoho upravlinnya. *Public Administration Efficiency*, Issue 34, pp. 275-283 [in Ukrainian].
4. Soroko, V. M. (2012). *Rezultatyvnist ta efektyvnist derzhavnoho upravlinnya i mistsevoho samovryaduvannya*. Kyiv: NAPA. 260 p. [in Ukrainian].
5. Svidanenko, G. O. (Ed.). (2014). *Upravlinnya resursamy pidpryyemstva*. Kyiv: KNEU. 418 p. [in Ukrainian].
6. Lemeshko, V. (2016). Zastosuvannya prykordonnykh pidrozdiliv dlya vykonannya spetsialnykh zavdan: retrospektyvnyy analiz i perspektyvy rozvytku. *Proceedings of the National Academy of State Border Guard Service of Ukraine Series*, № 4 (70), pp. 101-117 [in Ukrainian].
7. Markova, S. V., Oliynyk, O. M. (2013). *Upravlinnya personalom*. Zaporizhzhia: ZNU. 80 p. [in Ukrainian].
8. Bakumenko, V. D. (2010). *Priynjattja rishen v derzhavnomu upravlinni*. (Part 1, pp. 135-170). Kyiv: VVC AMU [in Ukrainian].

9. Parsons, T. & Kovaleva, A. D. (Ed.). (1998). *Sistema sovremennykh obshchestv*. Moskva: Aspect Press. 270 p. [in Russian].
10. Tarasov, S. G., Sukhodolsky, G. V. (2004). *Organizatsionnaya psikhologiya*. Kharkov: Publishing House of the Humanitarian Center. 256 p. [in Russian].
11. Nyzhnik, N. R., Mashkov, O. A. (1996). *Systemnyy pidkhid v orhanizatsiyi derzhavnoho upravlinnya*. Kyiv: View-VoUADU. 160 p. [in Ukrainian].

Paper submitted: 06.03.2020

Paper accepted: 26.03.2020

Цитування: Мейко О. В. Комплексний аналіз наукових підходів щодо формування організаційно-штатних структур прикордонних підрозділів // Ефективність державного управління : зб. наук. пр. Вип. 1 (62) : у 2 ч. Ч. 1 / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛПІДУ НАДУ, 2020. С. 150—157. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4011.62.2020.205828>).

Citation: Meiko, A. V. (2020). Comprehensive analysis of scientific approaches to the formation of organizational and staff structures of border divisions. *Efficiency of Public Administration*, Issue 1 (62), pp. 150-157. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4011.62.2020.205828>).