

**УДК 159.9.075**

**Мул Сергій Анатолійович**, доктор психологічних наук, доцент  
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова e-mail:  
[Seppkiev@ukr.net](mailto:Seppkiev@ukr.net)

## **ПСИХОЛОГІЧНІ ВИМІРИ В СТРАТЕГІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ПРИКОРДОННИКА**

### *Анотація*

*В статті за результатами проведеного в Державній прикордонній службі пілотного проекту з відбору персоналу у визначені прикордонні підрозділи проаналізовано підсумки та психологічна складова у формуванні стратегії належності до колективу прикордонників. Здійснено порівняння кількісних та якісних показників подання електронних анкет кандидатами на заміщення вакантних посад. Встановлено, що потреба в життєдіяльності у фізичному, духовному розумінні є мотиваційною основою при вибудовуванні стратегій вибору професії прикордонника. Автором поетапно розкриваються психологічні виміри визначення майбутньої професійної діяльності особистістю кандидата, виділяється ступінь коректування життєвих цілей діючою категорією персоналу.*

**Ключові слова:** кандидат, військовослужбовець, усвідомлення потреб, мотивація, умови, оцінка, проект, цінності, вибір, цілі.

**Мул Сергей Анатольевич**, доктор психологических наук, доцент  
Национального педагогического университета имени М.П. Драгоманова

## **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИЗМЕРЕНИЯ В СТРАТЕГИИ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ ПОГРАНИЧНИКА**

### *Аннотация*

*В статье, используя результаты проведённого в Государственной пограничной службе пилотного проекта по отбору персонала в определённые пограничные подразделения, подведены итоги и выделена психологическая составляющая формирования стратегии принадлежности к коллективу пограничников. Проведено сопоставление количественных и качественных показателей подачи электронных анкет кандидатами на замещение вакантных должностей. Установлено, что потребность в жизнедеятельности в физическом, духовном понимании есть мотивационная основа при построении стратегий выбора профессии пограничника. Автором поэтапно раскрываются психологические изменения будущей профессиональной деятельности личностью кандидата, выделяется степень коррекции жизненных целей действующей категорией персонала.*

**Ключевые слова:** кандидат, военнослужащий, осознание нужды, мотивация, условия, оценка, проект, ценности, выбор, цели.

**Mul Serhii Anatoliyovych**, doctor in psychology, associate professor of  
National Pedagogical University named by M. P. Drahomanov

## PSYCHOLOGICAL DIMENSIONS IN THE STRATEGY OF CHOICE OF BORDER GUARD'S PROFESSION

### *Summary*

*In the article on the results of the State Border Guard Service pilot project for the selection of personnel in certain border units and analyzed the results of the psychological component in shaping the strategy of belonging to the team of border guards. We made the comparison of quantitative and qualitative indicators submitting electronic application form for vacancies. It was established that the need for life in a physical and spiritual sense is the basis for building the motivational strategies choice of border guards profession. The author gradually reveals the psychological dimensions determine future careers individual candidate stands degree adjustment of active life goals personnel categories. Attention is focused on the need to improve the efficiency of border activities through coordination with the State Fiscal Service of Ukraine and need to implement similar measures at customs offices. Prospects of research can study how certain individual needs vary, their relationship changes, the impact on the individual candidate qualitative characteristics of life strategies and therefore the correction of life goals, and to change values. Pilot project on reforming units significantly enhance the quality of services for citizens and reduce corruption manifestations. These factors will measured and analyzed by periodic surveys.*

**Keywords:** *candidate, serviceman, understanding the needs, motivation, condition assessment, project, values, choices, purposes.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Сучасний розвиток нашої держави змінив пріоритети вибору професії при формуванні стратегії життя особистості. Впершу чергу особистість націлюється на економічні складові майбутньої своєї професійної діяльності, її стабільність, прораховує ризики та можливі негативні чинники, які будуть впливати на досягнення визначених особистістю власних життєвих цілей. Такий перебіг акцентів при визначенні життєвої стратегії, безумовно, є обґрунтованим (з позиції існування), важливим та переважаючим при обмірковуванні свого майбутнього «Я» в системі людських міжособистісних комунікацій. Але сучасне суспільство висунуло на ринок праці професії, які не вирізняються високими матеріальними статками, миттєвою реакцією (підвищення плати) на негаразди економіки, професії в основі, яких лежить не матеріальний зиск, який особистість отримує при оволодінні такою діяльністю, а внутрішні переконання бути потрібною своєму народу, державі, суспільству. До таких професій відносяться професії захисника Вітчизни, правоохоронця, рятувальника, прикордонника. Що ж сьогодні спонукає молоду людину монтувати свою життєву стратегію на полі прикордонної діяльності?

Підвищення довіри населення до правоохоронних органів в цілому є ключовою метою реформування всієї правоохоронної системи України. Розпочате реформування, яке в Україні здійснюється протягом останніх років, змінило ставлення громадян до держави, її базисів. Громадяни перестали

довіряти інститутам державності. Цій недовірі спонукала і корупція. Корупція в Україні явище широкоформатне, розгалужене та, на жаль, безкарне. Незважаючи на великі зусилля молодії України в протидії корупції, вона продовжує існувати, впливаючи на усі сфери та галузі держави.

Державна прикордонна служба України вибрала шлях розвитку без протиправної діяльності на державному кордоні. Цей шлях тривалий та непростий, піонерами зміни формату діяльності стали підрозділи прикордонного контролю. Концепція розвитку передбачає у тому числі і зміну свідомості прикордонників – служити своєму народові чесно та добросовісно.

Визначена амбітна мета - забезпечити високі стандарти у сфері надання послуг на пунктах пропуску через кордон та подолати системні прояви корупції на кордоні шляхом реформування пунктів пропуску через якісний конкурсний набір персоналу в поєднанні з дієвими антикорупційними заходами та вдосконаленням процедур перетину кордону.

Рівень довіри населення під час здійснення процедур прикордонного контролю значною мірою залежить від підвищення рівня задоволення громадян від послуг, отриманих на пунктах пропуску на державному кордоні. У свою чергу цей рівень задоволення напряму пов'язаний з тим, наскільки громадяни швидко та комфортно пройдуть визначені законодавством процедури, а також з відсутністю проявів хабарництва серед персоналу пропускних пунктів.

Діяльність пунктів перетину кордону, як відомо, пов'язана з серйозними корупційними ризиками. Випадки корупції є непоодинокими і їх діапазон буває досить широким – від отримання невеликих сум від громадян за «прискорення процедури» перетину; від іноземців, які порушують правила перебування на території України чи перетину кордону; від жителів прилеглих до кордону територій, які регулярно подорожують за товарами, і до масштабних схем контрабанди, до яких залучені місцеві організовані групи контрабандистів, що мають зв'язки з корумпованими посадовими особами.

Існує цілий ряд причин, які призводять до такої ситуації. Серед них низький рівень мотивації військовослужбовців, зокрема через невисоку заробітну плату; досить високий рівень готовності багатьох громадян і самих військовослужбовців «залагоджувати» проблеми, пов'язані з порушенням правил перетину кордону; незадовільний рівень професійної етики та особистої честі військовослужбовців; прогалини в принципах добору персоналу, системності та принциповості контролю за діяльністю військовослужбовців тощо.

Слід зазначити, що ці проблеми не є новими, і спроби подолання їх робилися неодноразово. Такі спроби включали і вдосконалення нормативної бази та регулювання робочих процесів на пунктах пропуску, і підвищене преміювання за затримання контрабанди, і посилення внутрішнього контролю за діями персоналу, і притягнення до різних видів відповідальності окремих військовослужбовців тощо. Очевидно, що таких змін не доводиться очікувати за відсутності якісних змін у самому кадровому складі підрозділів.

**Метою статті є** дослідження психологічних вимірів, які впливають на вибір професії прикордонника та формування стратегії свого життя через діяльність з охорони державного кордону.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** складають дослідження особистості, її життя в часі. Б. Ананьєв, Т. Коттле, С. Рубінштейн вводять нове поняття «психологія життєвого шляху», О. Головаха, Ж. Нюттен, В. Франкл, К. Хорні - «життєві стратегії особистості», А. Адлер розкриває зміст адаптаційного потенціалу, вирішення протиріч, що виникли на шляху досягнення життєвих цілей та загальний творчий підхід до життя.

К. Абульханова-Славська розглядає «стратегію життя», як здатність особистості з'єднувати індивідуальні особливості, можливості і домагання з вимогами соціального середовища та як спосіб вирішення життєвих протиріч. Дослідник вважає, що в найзагальнішому розумінні стратегія життя може бути або активною, або пасивною. [1]

С. Рубінштейн запропонував ідею суб'єкта життя у середині 30-х років як своєрідний ідеал, оптимальний спосіб здійснення життя. [4] Через уявлення про себе, своє минуле і майбутнє, потреби, цілі і прогнози досліджують життєві стратегії В. Моляко та ін. [8] У наукових розробках К. Мілютіної та Є. Клімова життєва стратегія трактується як спосіб буття, система цінностей та цілей, реалізація яких, згідно з уявленнями людини, дозволяє зробити життя найбільш ефективним. [6,7]

Дослідниками встановлено, що сучасні уявленні молоді щодо майбутнього є орієнтації на здобуття влади і соціально-особистісну корисність, що може бути відображенням сучасних уявлень молоді відносно специфіки функціонування структури повноважень та обов'язків влади. [3,6]

**Виклад основного матеріалу.** В червні 2016 року в ДПСУ розпочався пілотний проект з відбору персоналу в окремі підрозділи прикордонного контролю.

В рамках цього проекту пропонувалося застосувати комплексний підхід до реформування підрозділів, які обслуговують пункти пропуску, на таких принципах:

- переукомплектування усього складу підрозділу (відділу), через якісний та ретельний відбір на засадах широкого конкурсного набору, відкритого для всіх бажаючих з числа військовослужбовців ДПСУ та цивільних осіб;

- включення до етапів відбору таких нових методів, як тест загальних навичок (IQ -тест), структурована профільна співбесіда та у відповідних випадках проведення поліграфологічних досліджень (тест на добросовісність), з метою відбору кандидатів, які здатні швидко вчитися, чесно і відповідально виконувати службові обов'язки, та які є патріотично налаштованими, ініціативними й мотивованими до належного надання відповідних послуг громадянам;

- забезпечення належної мотивації шляхом підвищення заробітної плати, до рівня не нижче середньої, що об'єктивно встановлюється на ринку праці, та іншими засобами (преміювання за ефективну роботу тощо);

- належний контроль і регулярні заходи антикорупційного моніторингу, які мають створити на пунктах перетину кордону робоче середовище, не толерантне до проявів корупції;

- створення належних умов праці (служби) шляхом приведення робочого навантаження на військовослужбовців до норми, в разі необхідності внесення змін до організаційно-штатної структури підрозділу та поділу на робочі зміни, покращення матеріально-технічного забезпечення тощо;

- підвищення ефективності обслуговування громадян шляхом вдосконалення робочих процесів через внесення необхідних змін до алгоритмів паспортного та інших видів контролю, мінімізації людського фактору тощо.

Пілотна фаза проекту проводилась на базі підрозділів, що обслуговують аеропорт Бориспіль, залізничний пункт пропуску у Києві та пункт пропуску на кордоні з Польщею. Ці пункти пропуску було обрано з урахуванням їхнього високого пасажиропотоку та можливості широкої демонстрації позитивних результатів проекту.

Проект передбачав підготовку комп'ютеризованої бази для роботи з кандидатами, які проходять відбір, розробку кваліфікаційних вимог до посад, на які оголошується конкурсний набір, розробку тестів (тест загальних навичок (IQ-тест), психологічний тест), розробка оновлених програм професійної підготовки, відбір та підготовка інструкторів, визначення механізмів та заходів антикорупційного моніторингу тощо.

В результаті реалізації пілотної фази проекту відпрацьовано інноваційний механізм реструктуризації та повного перекомплектування відділів, що обслуговують пункти пропуску, за допомогою якого у майбутньому проводитиметься поетапне реформування усіх аналогічних відділів (в першу чергу тих, через які проходять основні пасажиропотоки), створено і апробовано принципово новий механізм якісного рекрутингу персоналу для потреб ДПСУ, розроблено відповідні програми базової підготовки, підвищення кваліфікації та поточної підготовки, які надалі будуть застосовуватися на постійній основі для потреб підготовки персоналу.

Кінцева мета заходів – відбір ініціативних та патріотично налаштованих кандидатів, здатних швидко навчатися, чесно і відповідально виконувати службові обов'язки.

За попередніми розрахунками планувалося відібрати по закінченню проекту 784 особи, із них військовослужбовців 310 осіб, а це 39% та цивільних 474 особи це 59%.

За результатами конкурсного відбору (тривав понад місяць) подали на участь в проекті анкети 2713 кандидати, тобто конкурс проекту витриманий. З поданих анкет 816 діючі військовослужбовці, 1897 цивільних осіб.

За умовами конкурсу на першому етапі 903 конкурсантів пройшли тестування на інтелект, психологічний відбір, іноземну мову, медичну комісію. Не допущені електронною системою до першого етапу близько 336 кандидатів (за віком 25, колишні засуджені - 18, за станом здоров'я - 36, решта - понад 240 це офіцери запасу інших військових формувань).

На фоні загальнодержавного спаду патріотичного піднесення, який спостерігався в кінці 2014 -2015 роках, психологічному остраху окремих молодих людей бути учасником бойових зіткнень, чи перебувати у складі діючого військового контингенту, наведена статистика поданих анкет є досить значною.

Фактично окреслилось співвідношення: 3,5 особи на конкурсну посаду. Які ж чинники сприяли координації життєвої стратегії молодої людини при виборі нею професії прикордонника?

Висунуті роботодавцем необхідні умови, якості та навички, якими повинна володіти особистість є досить виваженими, конкретними та обов'язковими: прагнення до якісних змін, вільне володіння українською мовою, вік (*від 18 до 40 років*), знання англійської мови, високий рівень патріотизму, відмінне здоров'я, необхідний рівень інтелектуальних здібностей, психологічна та фізична придатність до військової служби, висока мотивація, самостійність, організованість, відповідальність, наполегливість, рішучість, стриманість, порядність та комунікабельність, стійкість до стресу, емоційних та фізичних навантажень, аналітичні здібності, здатність чітко та аргументовано висловлювати свою думку, прагнення до розвитку та самовдосконалення, готовність до зміни місця служби.

Кандидату пропонувалось: гідний рівень грошового забезпечення, гарантований соціальний захист для військовослужбовців та членів їх сімей, якісне медичне обслуговування, професійну підготовку за міжнародними стандартами, престижну стабільну роботу, перспективу кар'єрного зростання.

Проаналізувавши наявні числові показники можемо констатувати, що фактично кожен з понад 800 діючих військовослужбовців визначився та задоволений умовами служби та не бажає втратити службову посаду, тобто вибудувана на початку своєї кар'єри стратегія задовольняє ціннісно-орієнтаційні виміри, які особистість визначала при вступі на військову службу.

У 1897 цивільних кандидатів стратегія життя в прикордонному середовищі розглядається як спосіб майбутнього буття, реалізація цілей які, особистість відповідно до її представлень, досягне при вступі на посаду прикордонника.

При цьому кандидат, подаючи анкету на конкурс, вважає, що його вибір дозволяє зробити майбутнє життя у особистісній системі цінностей і цілей, найбільш ефективним. Впевненість у своєму виборі підтверджується: по-перше – гарантіями державного правоохоронного органу у віддачі того, що було запропоновано; по-друге – підсвідомою впевненістю особистості у своїй спроможності, відповідності тим умовам, які висунуті для майбутнього посадовця; по – третє – авторитетом відомства, його взаємозв'язком з суспільством; по – четверте - організацією процесу відбору, атмосферою, яка панує при проходженні усіх етапів конкурсних випробовувань.

Звичайно, проаналізувавши наявну, доступну інформацію про майбутню діяльність, особистість кандидата не в змозі з'ясувати усі позитивні, незадовільні сторони майбутньої професійної діяльності, а тим більше зробити

вірний висновок, тобто висновок, який давав би можливість через певний часовий проміжок оцінити правильність вибраної стратегії.

Очевидним є, що кандидат не ототожнює себе з тим ступенем небезпеки, який притаманний, звичайно ж своєю специфікою, правоохоронному органу. Сучасний стан оперативно-службової діяльності ДПСУ умовно можна поділити на завдання, які виконуються на Сході України, адміністративній межі та завдання на іншій ділянці державного кордону (пунктах пропуску). Кожний сегмент завдань змістовно поєднує усю гамму небезпеки для життя, здоров'я людини (бойові дії, сутички, обстріли, протистояння, переслідування, напади, служба в складних природних умовах тощо). Зазначене приховує необхідну наявність вміння концентруватися при виконанні того чи іншого завдання. Чи усвідомлює це у своєму психологічному вимірі стратегії вибору кандидат? Військовий так, цивільний ні. При цьому цивільний кандидат, відповідно до досліджень Р. ван Діка [3], ідентифікує себе з ДПСУ ще на стадії відбору та приймає сукупний образ відомства, з властивою йому організаційною культурою, що через певний час стане частиною психологічної сутності співробітника.

Характеризуючи кількісні показники відбору діючих військовослужбовців, відзначаємо у таких кандидатів прояви емоційної прив'язаності до прикордонних підрозділів окремо і до Державної прикордонної служби взагалі.

В основі вибору стратегії професійної діяльності, на наш погляд, лежать наявні можливості реалізації майбутніх особистісних потреб військовослужбовця.

У психологічній літературі часто використовується ієрархічна структура потреб А.Маслоу [9], який поділяє всі потреби на первинні (фізіологічні та потреби в захисті) та вторинні (соціальні, потреби в повазі, самовираженні).

Ми переконані, що потребу у військовому середовищі слід розглядати, як спосіб забезпечення життєдіяльності, як у фізичному так і у духовному вимірі. В такому розумінні потреба виступає основою подальшої мотивації професійної діяльності прикордонника.

Уявлення про мотивацію професійної діяльності прикордонника дозволяють кожному кандидату визначитися з стратегією вибору, тим, до чого він прагне, яких цінностей, цілей бажає досягти. Мотиваційна основа кандидата до вступу на військову службу та після зарахування на посаду змінна та залежна від багатьох чинників. У свою чергу, чинники є теж не постійними та залежними від адаптації на стадії навчання, просування по службі тощо.

Ми відзначаємо, що існує обов'язкова обумовленість визначених цілей при вступі на військову службу та майбутнім ступенем задоволеності від реалізації потреб, що висунуті, з одного боку, а з іншого зміна пріоритетів діючих кандидатів та перегляд реалізації майбутніх потреб у тому числі і коректування власних вже сформованих стратегій професійної діяльності.

Таким чином, результати проведеного дослідження свідчать про те, що вибір життєвих стратегій прикордонної діяльності може визначатися у

відповідності до усвідомлення особистістю повноти, способів вирішення, наявності відповідних знань, психологічного підґрунтя досягати визначеної мети; наявністю вироблених вмій вирішувати психологічні суперечності між тим чого я хочу та тим, що я можу; спроможністю особистості віддавати власні сили, здібності для досягнення цілей стратегії; здатності кандидата раціонально мислити, тобто, визначати через стратегії вибору професії прикордонника своє місце у світі складних людських взаємовідносинах.

Отже, високі темпи реалізації пілотного проекту забезпечують позитивний ефект для великої кількості громадян та іноземців, які подорожуватимуть через реформовані пропускні пункти. Це зрештою забезпечить не тільки зменшення корупційних ризиків у прикордонній службі, а й змінить довіру населення.

Ми поділяємо загальні теоретичні підходи стратегій життя та вбачаємо, що перспективами досліджень можуть бути вивчення того, як ті чи інші потреби особистості змінюються, змінюється їх взаємозв'язок, вплив на особистість кандидата якісних характеристик життєвої стратегії та у зв'язку з цим корекція життєвих цілей, можлива зміна і системи цінностей.

З метою забезпечення більшої ефективності прикордонної діяльності потребує координація дій з ДФС України і паралельно необхідно реалізувати аналогічні заходи в митних підрозділах на відповідних пунктах пропуску.

З урахуванням пропускної здатності створеного механізму рекрутингу та професійної підготовки найбільш вірогідно, що щокварталу можна буде здійснювати відбір та підготовку орієнтовно 300-400 цивільних та приблизно стільки ж військовослужбовців. Відповідно щокварталу можна буде охоплювати реформою два-три великих, або п'ять-шість менших пунктах пропуску. Для цього рекомендується провести відповідний аналіз на основі статистичних та інших даних і розробити план реформування підрозділів прикордонного контролю на наступних 5 -7 років.

Після реформування всіх прикордонних переходів з великим пасажиропотоком рекомендується розробити проект з аналогічного реформування відділів, які забезпечують охорону на критично важливих і складних ділянках лінійної ділянки державного кордону. Очікується, що внаслідок реалізації пілотного проекту на реформованих підрозділах суттєво підвищиться якість обслуговування громадян і буде знижено корупційні прояви. Ці фактори доцільно вимірювати та аналізувати періодичними дослідженнями.

### **Список використаних джерел**

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова Славская. – М., 1991. – 268 с.
2. Ананьев Б.Г. Психологическая структура человека как субъекта / Б.Г. Ананьев // Человек и общество. – Л.: ЛГУ, 1967. – Вып. 2. – С. 235–249.
3. Дик Р. Преданность и идентификация с организацией; [перев. с нем.] / Р. ван Дик. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. – 142 с.
4. Рубинштейн С. Бытие и сознание /С.Л.Рубинштейн.– М.:АН СССР,1957.-340 с.

6. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов на Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
7. Мілютіна К. Л. Траєкторії життєвого шляху особистості в динамічному середовищі: Монографія / К. Л. Мілютіна. – Ніжин: ТОВ «Видавництво “Аспект-Поліграф»», 2012. – 298 с.
8. Моляко В. О. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / В. О. Моляко, О. Л. Музика. – Житомир: Рута, 2006. – 320 с.
9. Маслоу А. Мотивация и личность/пер. с англ.-3-е изд.-Спб.: Питер.,2003.-392 с.

### References transliterated

1. Abulkhanova-Slavskaia K. A. Stratehiya zhyzny / K. A. Abulkhanova Slavskaia. – M., 1991. – 268 s.
2. Ananov V.H. Psykholohycheskaia struktura cheloveka kak sub'ekta / V.H. Ananov // Chelovek y obshchestvo. – L.: LNU, 1967. – Выр. 2. – S. 235– 249.
3. Dyk R. Predannost y dentyfykatsiya s orhanyzatsyei; [perev. s nem.] / R. van Dyk. – Kharkov: Humanitarnyi Tsent, 2006. – 142 s.
4. Rubynshtein S. Vytye y soznanye S.L.Rubynshtein.– M.:AN SSSR,1957.- 340 s.
6. Klymov E.A. Psykholohyia professyonalnoho samoopredelenyia / E.A. Klymov. – Rostov na Donu: Fenyks, 1996. – 512 s.
7. Miliutina K. L. Traiektorii zhyttievoho shliakhu osobystosti v dynamichnomu seredovyshchi: Monohrafiia / K. L. Miliutina. – Nizhyn: TOV «Vydavnytstvo “Aspekt-Polihraf»», 2012. – 298 s.
8. Moliako V. O. Zdibnosti, tvorchist, obdarovanist: teoriia, metodyka, rezultaty doslidzhen / V. O. Moliako, O. L. Muzyka. – Zhytomyr: Ruta, 2006. – 320 s.
9. Maslou A. Motyvatsyia y lychnost/per. s anh.-3-e yzd.-Spb.: Pyter.,2003.- 392 s.

Ця робота ліцензується відповідно до Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Авторське право (с) 2017 Мул Sergij Anatolijovych Мул Сергій Анатолійович

Отримано: 13.06.2017

Відрецензовано: 23.06.2017

Опубліковано: 29.06.2017

