

2. Мацько Л. І., Кравець Л. В. Культура української фахової мови : навч. посіб. Київ : Академія, 2007. С. 203–223.

3. Мордачев В. Д. Манипулирование людьми: играем на слабостях. Ростов н/Д. : Феникс, 2005. 250 с.

Отримано 27.02.2019



УДК 343.1

Віктор Миколайович ВЕЛИКИЙ,

доцент кафедри професійних та спеціальних дисциплін

Херсонського факультету

Одеського державного університету внутрішніх справ,

кандидат педагогічних наук, доцент

КОРПОРАТИВНІ ОЧІКУВАННЯ СЛУХАЧІВ КУРСІВ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ

*Присвячено аналізу сутності та стану корпоративних очікувань слухачів
курсів первинної професійної підготовки поліцейських.*

Проблема формування корпоративної культури як одної з підвалин належного виконання сучасною поліцією своїх функцій є надзвичайно актуальною. Тільки вибудувавши корпоративну культуру належного рівня, можна очікувати підвищення ефективності діяльності кожного окремого поліцейського. Проте в Україні проблема корпоративної культури поліції як важливої ланки правоохоронної системи залишається предметом лише окремих досліджень. Не має належного обґрунтування питання оцінки корпоративної культури поліцейських в цілому та окремих її елементів, взаємозв'язку стану корпоративної культури та рівня ефективності діяльності підрозділу, відсутня чітка методологія формування такої культури, не досліджено особливості практичних технологій її формування.

Корпоративну культуру можна розглядати як інструмент управління. Адже високий рівень корпоративної культури забезпечує узгодженість та послідовність дій колективу, його зацікавленість у результаті діяльності організації, її іміджі. Спільні для поліцейських корпоративні цінності, переконання та звичаї посилюють внутрішню координацію, зацікавленість у спільній діяльності та сприяють самоусвідомленню себе як частини механізму, що працює на загальний результат, власної необхідності.

Вивчення корпоративної культури посилює розуміння цінності людського капіталу, де в центр уваги ставиться особистість, її потреби та очікування, визнання необхідності активнішого залучення працівників,

довіри до них. Висока корпоративна культура може бути ефективнішою за будь-який формальний контроль. Ідея місії, спільне сприйняття цілей може скоординувати та прискорити діяльність у напрямі досягнення спільної мети. Чим досконаліша корпоративна культура організації, тим менше керівникам потрібно приділяти увагу розвитку формальних правил поведінки, та тим більша ймовірність ефективної діяльності їх підлеглих.

Значною мірою стан корпоративної культури поліції визначається соціально-психологічними очікуваннями кандидатів на службу в органи внутрішніх справ. Належні очікування впливають на міжособистісні відносини, допомагають ефективно адаптуватись до професії, самовизначитись та самореалізуватись у ній.

Під корпоративними очікуваннями ми розуміємо суб'єктивні орієнтації кандидата на службу в поліції стосовно того, як він оцінює взаємостосунки в майбутньому колективі, на яке відношення до себе він сподівається з боку колег та суспільства, що, на його думку, вони чекають від нього, на які дії та вчинки він готовий зі свого боку.

Безумовно, корпоративні очікування, як і будь-які очікування – це складне психологічне утворення, особливості якого залежить від рівня розвитку людини, її індивідуально-психологічних особливостей, життєвого досвіду тощо. Корпоративні очікування не є усталеним утворенням, вони змінюються під впливом не лише внутрішніх особистісних змін, але й зовнішніх обставин.

Структура корпоративних очікувань включає такі основні складові, як когнітивну, емоційно-ціннісну, мотиваційно-вольову. Корпоративні очікування здійснюють орієнтаційні та регулятивні впливи на майбутнього правоохоронця визначають його відношення до професії, дії та вчинки.

Слід зазначити, що окремішньою проблемою, яка потребує свого вивчення, є ситуація невідповідності очікувань майбутніх поліцейських з реаліями, які мають місце в діяльності підрозділів Національної поліції.

Виходячи із зазначеного нами було розроблено опитувальник для вивчення уявлень та очікування слухачів курсів первинної професійної підготовки поліцейських (вибірка складала 32 особи) про корпоративну культуру того середовища, в якому вони планують працювати у майбутньому. Анкета складалась із полярих (позитивних та негативних) тверджень, наближення до яких пропонувалось оцінити респондентам.

В результаті проведеного дослідження ми отримали інформацію, яка, на нашу думку, може бути корисною для обґрунтування напрямків поліпшення корпоративної культури поліцейських:

Позитивними є оцінки ряду показників, які характеризують уявлення та очікування слухачів курсів первинної професійної підготовки про корпоративну культуру поліцейських: 96 % опитаних

вірять у можливість кожного працівника поліції зробити професійну кар'єру; 100 % – мають почуття гордості за нову поліцію України і її успіхи; 93 % – вважають, що керівництво поліції цінує високопрофесійних фахівців; 96 % – відчують емоційний підйом і впевненість у своєму майбутньому; 81 % – вважають, що переважну більшість працівників поліції можна охарактеризувати як належних професіоналів; 68 % – впевнені, що можуть розраховувати на підтримку своїх колег і керівників; 81 % – впевнені, що в колективі поліцейських діє принцип справедливості розподілу завдань і винагороди; 70 % – очікують, що в колективах поліції їх чекає позитивний соціально-психологічний клімат; 87 % – вважають, що в колективах поліції підтримуються професійні традиції, звичаї та обряди.

Негативні очікування стосувались місії поліції: 30 % вважають, що у кожного співробітника своє розуміння місії (соціальної мети) діяльності поліції, такий відсоток, на нашу думку, є досить завищений.

3 метою угруповання очікувань стану корпоративної культури майбутніх поліцейських, шкалу наближення до позитивних-негативних полярних тверджень було взято за 100 %. При цьому наближення менше 60 % ми вважали низьким, в межах 60–74 % – середнім, 75–90 – достатнім і вище 90 % – високим рівнем.

В результаті ми отримали такі дані:

6 респондентів продемонстрували низький рівень позитивних очікувань корпоративної культури поліцейських (від 35 до 56 %). Відповідно, дивним є їх присутність на курсах слухачів курсів первинної професійної підготовки поліцейських та щирість намірів стати поліцейським.

9 респондентів продемонстрували середній рівень позитивних очікувань.

12 респондентів продемонстрували достатній рівень позитивних очікувань.

5 респондентів продемонстрували високий рівень позитивних очікувань корпоративної культури поліцейських (в межах 93 %).

Висновки:

- загальна оцінка слухачами курсів первинної професійної підготовки поліцейських уявлення про корпоративну культуру сфери їх майбутньої діяльності є досить позитивною;

- важливо удосконалити профорієнтацію серед бажаючих стати поліцейським та методи відбору кандидатів до цієї професії;

- необхідно створити умови на початковому (найбільш вразливому) етапі професійної адаптації випускників курсів первинної професійної підготовки поліцейських в практичних органах з метою підтвердження їх позитивних очікувань;

- варто більше уваги звернути на пояснення слухачам курсів первинної професійної підготовки поліцейських місії поліції;
- необхідні пропаганда позитивних зразків професійної діяльності поліцейських України та формування усвідомлення причетності їх особистості до колективної діяльності, своєї невід’ємності від нього.

Отримано 27.02.2019



УДК 378.2:351.746(477)

Вадим Валерійович ДИЯК,

*доцент кафедри педагогіки та соціально-економічних дисциплін
Національної академії Державної прикордонної
служби України імені Богдана Хмельницького (м. Хмельницький),
кандидат педагогічних наук, доцент;*

 <https://orcid.org/0000-0003-1477-5803>

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КУРСАНТІВ І СЛУХАЧІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

Подано основні положення законодавчого забезпечення підготовки курсантів і слухачів у Національній академії державної прикордонної служби України. Встановлено, що юридично-правове забезпечення професійної підготовки курсантів і слухачів базується на законодавчій базі, що має відношення і до освіти, і до роботи прикордонного відомства.

Для осучаснення й чіткої організації роботи працівників прикордонного відомства необхідно враховувати нормативно-правове забезпечення, що стосується професійної підготовки майбутніх військовослужбовців у закладі вищої освіти ДПС.

Теоретичний аналіз наукових робіт засвідчив, що загальні питання професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників окреслено предметом дослідження в працях Г. Артюшина, Т. Бунєєва, І. Грязнова, В. Зеленого, О. Пономаренка, О. Діденка, Д. Ішенка, В. Мірошніченко, С. Морозова, Є. Потапчука, О. Сафіна, С. Сінкевича, О. Торічного, В. Ягупова та ін. Дослідники звертаються до вивчення системи прикордонного законодавства (О. Басараб [1]). Зібрана значна законодавча база для оптимізації роботи Державної прикордонної служби України. Проте проблема системного аналізу нормативно-правового забезпечення професійної підготовки курсантів і слухачів у закладах вищої освіти ДПС в Україні за останні роки ще не була повністю розкрита.

Нормативно-правове забезпечення професійної підготовки курсантів і слухачів у закладі вищої освіти Державної прикордонної