

- теорія, досвід, проблеми. // Зб. наук. праць. — Вип. 15 / Редкол.: І. А. Зязюн (голова) та ін. — Київ, Вінниця: ДОВ «Вінниця», 2007. — С. 47–51.
8. Mednick S. A. The associative basis of the creative process // *Psychol. Review.* — N. Y. — 1969. — Vol. 2. — No. 2. — P. 220–232.
9. Torrance E. P. *Guiding creative talent.* — Englewood Cliffs. — N.Y.: Prentice Hall, 1962. — 278 p.

Олександр КОРОЛЬОВ

ОСОБИСТІСНО-ОРІЄНТОВАНЕ НАВЧАННЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ МИТНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ

У статті розглянуто вплив особистісно-орієнтованого навчання на підвищення професіоналізму працівників Державної митної служби України, а саме: професійну майстерність, стиль професійної поведінки, професійне спілкування. Висвітлені питання про компоненти професіоналізму працівників служби.

У сучасних умовах розбудови Державної митної служби України (ДМСУ) дедалі більшого значення набуває науково обґрунтована професійна діяльність посадових осіб митних органів щодо виконання службових обов'язків під час здійснення митного контролю та митного оформлення, від ефективності та результативності якої залежить імідж митної служби серед громадян нашої держави та іноземних громадян.

Голова ДМСУ М. Каленський відзначав: «Нам необхідно змінити стратегію взаємовідносин митних органів із засобами масової інформації, громадянами, підприємцями та громадськими організаціями. Митниця повинна бути відкритою, а її робота — прозорою та передбачуваною. Створення іміджу служби починається з митника, який здійснює митний контроль та митне оформлення. Митник має бути коректним та ввічливим у своїй роботі. Він повинен допомагати громадянам уникнути порушень законодавства, а не провокувати ці порушення» [4].

Отже, йдеться про «обличчя» ДМСУ, про професійну майстерність, стиль професійної поведінки та професійне спілкування посадових осіб, а також про характерні елементи іміджу, зокрема зовнішній вигляд і внутрішній зміст, що дає можливість розпізнати митну службу за цілісним образом.

Метою статті є розгляд проблеми особистісно-орієнтованого навчання працівників ДМСУ.

Митна служба як складний і специфічний вид службової діяльності висуває різноманітні вимоги до посадових осіб залежно від їхніх посад, характеру та змісту виконання службових обов'язків.

Професійні завдання, які виконують посадові особи митних органів, постійно розширюються й ускладнюються, зростають вимоги до ефективності та результативності здійснення митного контролю та митного оформлення. Це зумовлюють такі причини:

1) постійне зростання вимог до службової діяльності посадових осіб митних органів під час здійснення митного контролю та митного оформлення, що передбачає і потребує наукового підходу до вирішення професійних завдань за допомогою необхідних знань, широкої професійної компетенції, сформованості відповідних професійних якостей, навичок та умінь;

2) сучасні тенденції підвищення професіоналізації, демократизації і гуманізації стосунків між посадовими особами та громадянами, учасниками зовнішньоекономічної діяльності, іноземними громадянами;

3) підвищення значення посадових осіб митних органів у процесі здійснення митного контролю та митного оформлення, які ефективно здійснюють службову діяльність в нових соціальних і економічних умовах.

Нині ДМСУ перебуває в нових соціально-економічних умовах: зріс рівень в розвитку особистості посадових осіб митних органів; часткою змінилися цінності й мотивація службової діяльності; зросли вимоги до рівня компетентності посадових осіб та розуміння пріоритетності професіоналізму в процесі службової діяльності. В. Г. Кремень зазначає: «Саме від розвиненої кожної особистості буде залежати доля держави і нації. Наше з вами завдання — так

модернізувати освіту, аби якомога повніше передати майбутнім поколінням культурні надбання і позитивний досвід попередників. Разом із тим можна рішуче відгородити їх від того, що віджило. І головне — створити найкращі умови для самопізнання, саморозвитку, а потім і самореалізації власної сутності кожною особистістю» [6].

Л. Е. Орбан-Лембрик зазначає, що «в атмосфері непрестижності знань, дефіциту професійної компетентності та справжньої культури проблема професіоналізму набуває особливої значущості. Історія застерігає й вчить до яких фатальних наслідків може призвести професійна некомпетентність» [10].

Сьогодні ДМСУ вимагає від посадових осіб митного органу професіоналізму під час здійснення митного контролю та митного оформлення осіб, вантажів, транспортних засобів та іншого майна.

Професіоналізм посадових осіб ДМСУ — це загальна характеристика сукупності соціокультурних, загальнотеоретичних, спеціальних професійних і психолого-педагогічних знань, умінь та навичок, якими повинні володіти посадові особи для ефективної та результативної службової діяльності під час здійснення митного контролю та митного оформлення осіб, транспортних засобів, вантажів та іншого майна.

Отож, з одного боку, професіоналізм — це інтегрована якість, властивість особистості посадової особи, а з іншого — наслідок службової діяльності, поведінки та спілкування. Професіоналізм посадових осіб відображає професійну майстерність, стиль професійної поведінки та професійне спілкування [12].

Професійна майстерність полягає в тому, що посадові особи мають досконало володіти сукупністю діагностичних, конструктивно-проектувальних, організаційних, інформаційно-роз'яснювальних видів службової діяльності.

Стиль професійної поведінки — це принципи, норми, цінності, методи й прийоми впливу посадових осіб на громадян, учасників зовнішньоекономічної діяльності, іноземних громадян з метою ефективного та результативного здійснення митного контролю та митного оформлення.

Професійне спілкування є системою способів та прийомів соціально-психологічної взаємодії посадових осіб і громадян, учасників зовнішньоекономічної діяльності, іноземних громадян, зміст якої — обмін інформацією й організація взаємостосунків.

Особливе значення мають компоненти, яким підпорядковується професіоналізм. Виділимо такі компоненти професіоналізму посадових осіб ДМСУ:

- професіоналізм службової діяльності (ступінь усвідомлення необхідності ефективного та результативного виконання службових обов'язків; професійна здатність як сукупність психічних і психофізіологічних особливостей; ступінь зацікавленості в службовій діяльності; міра відповідальності за збереження службової таємниці; інтерес і позитивне емоційно-вольове ставлення до службової діяльності; розуміння перспективних і поточних цілей службової діяльності; готовність здійснювати митний контроль та митне оформлення);

- професіоналізм спілкування під час виконання службових обов'язків (знання основ соціальної психології для роботи з різними категоріями громадян; рівень спілкування між колегами; рівень спілкування між посадовими особами та громадянами, учасниками зовнішньоекономічної діяльності, іноземними громадянами; ставлення до громадян, учасників зовнішньоекономічної діяльності, іноземних громадян, які перетинають митний кордон, при цьому не допускати дій і вчинків, що можуть зашкодити інтересам держави);

- професіоналізм психологічної та професійної зрілості (відчуття нового та вміння йти на розумний ризик під час здійснення митного контролю та митного оформлення; висока якість виконання службових обов'язків, гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття потреб, здатність до самооцінки, самоаналізу, саморозвитку, самоорганізації, самоконтролю, індивідуальний стиль ставлення і досягнення цілей.

Професійні функції посадових осіб митних органів нерозривно пов'язані з дотриманням етичних принципів, норм і цінностей, взаєминами із зовнішнім оточенням (колеги, громадяни, учасники зовнішньоекономічної діяльності, іноземні громадяни). Дотримання етики професійних стосунків є одним із головних критеріїв оцінки професіоналізму як окремої посадової особи, так і ДМСУ загалом.

Професіоналізм посадових осіб митного органу реалізується через такі *функції*:

- інформаційну: посадові особи мусять засвоювати і застосовувати попередній досвід під час здійснення митного контролю та митного оформлення, тобто мати здатність до складних комбінацій на підставі виділення головного у вирішенні службових завдань;
- нормативну: визначення різних напрямів, видів колективної й індивідуальної службової діяльності посадових осіб, тобто здатність об'єктивно оцінити обстановку і прийняти оптимальне рішення за мінімальний термін;
- прогностичну: врахування та застосування нових технологій митного контролю та митного оформлення, тобто здатність на основі методів наукового прогнозування передбачувати події наперед;
- комунікативну: здійснення професійного спілкування в процесі митного контролю та митного оформлення, тобто здатність легко переключатися з однієї розумової операції на іншу, організація обміну інформацією та взаємостосунків;
- самовдосконалення: посадові особи мають набувати знання про функції службової діяльності; принципи, методи, стилі професійної поведінки; сутність, цілі та способи взаємодії з громадянами, учасниками зовнішньоекономічної діяльності, іноземними громадянами; цілі та технологію здійснення митного контролю та митного оформлення.

Посадові особи митного органу через специфіку службової діяльності повинні не тільки приймати рішення, а й наполегливо домагатися їхнього втілення, причому часом в умовах сильної протидії з боку громадян, учасників зовнішньоекономічної діяльності, іноземних громадян, незадоволених умовами проведення митного контролю та митного оформлення. Така ситуація потребує формування в посадових осіб митного органу певних вольових якостей, зокрема твердості й рішучості.

Професійна спрямованість посадових осіб митного органу охоплює мотиваційну сферу особистості, головною ланкою якої є система поглядів і переконань щодо ролі і місця в системі службової діяльності, розуміння значущості професіоналізму для підвищення ефективності та результативності виконання службових обов'язків під час здійснення митного контролю та митного оформлення.

Отже, система фахової підготовки, професійного навчання без відриву від виконання службових обов'язків та підвищення кваліфікації, що склалася в ДМСУ, передбачає передусім формування в посадових осіб митних органів професійних знань з нормативно-правових актів. В умовах зміни ціннісних орієнтацій, що відбуваються в українському суспільстві, вона не може вирішити всіх проблем формування професіоналізму посадових осіб митних органів і тому вимагає науково обґрунтованих підходів до навчання відповідно до нових соціальних і економічних умов, які існують в державі та світі, зокрема «посилення індивідуалізації навчально-виховного процесу, використання особистісно-орієнтованого підходу до його організації та здійснення» [13].

Л.Е. Орбан-Лембрик зазначає: «Досвід високорозвинених країн показує, що найбільш ефективно завдання підготовки кадрів вирішуються на шляхах професіоналізації, творчості та гуманізації освіти й навчання» [10].

Службова діяльність посадових осіб ДМСУ свідчить про значення фахової підготовки; професійного навчання без відриву від виконання службових обов'язків та підвищення кваліфікації щодо формування професіоналізму за даними напрямками.

Тому в процесі фахової підготовки необхідно якісно поліпшувати відбір абітурієнтів для навчання в Академії митної служби України; сформулювати мету професійного виховання в процесі фахової підготовки, враховувати аналіз, оцінку міркувань курсантів про майбутню службову діяльність, пов'язувати спрямованість мотивів вступу до академії з успішністю курсантів; формувати зацікавлення до обраного фаху, щоб зробити його справою всього життя; зосереджувати виховну діяльність насамперед на формуванні професійно важливих якостей.

У процесі професійного навчання без відриву від виконання службових обов'язків необхідно чітко визначити мету професійного виховання в процесі професійного навчання, що базується на статусі та моделі посадової особи митного органу; проводити бесіди на теми, які розкривають сутність професіоналізму посадових осіб ДМСУ; поглиблювати професійні знання; формувати професійні навички та вміння; виявляти та розвивати професійний потенціал посадових осіб, реалізувати їхні здібності у службовій діяльності; готувати до

самореалізації індивідуальності в службовій діяльності; оптимально обирати форми, методи, прийоми та засоби професійного виховання, доцільно використовувати їх у повсякденній діяльності, враховуючи позитивний досвід; підвищувати мотивацію посадових осіб щодо формування професійних якостей; постійно підвищувати професіоналізм через обмін досвідом у процесі спілкування.

Систему фахової підготовки, професійного навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб ДМСУ необхідно скеровувати на те, щоб посадова особа усвідомила своє професійне значення, кар'єру, становлення фахового «Я», які виявляються в професійній майстерності, стилях професійної поведінки та спілкуванні.

У проєкті Концепції модернізації та розвитку ДМСУ зазначено, що підвищення рівня правових знань і правової культури посадових осіб митних органів та їхнього професійного рівня необхідно здійснювати на основі проведення навчально-методичної роботи (курси, семінари, обмін досвідом, професійна переатестація, підвищення кваліфікації) [14].

Посадова особа митного органу має право виконувати службові обов'язки до того часу, поки вдосконалюється, — ця заповідь має стати професійним кредо посадових осіб ДМСУ.

А. І. Паньков, С. М. Стременовський наголошують, що «ефективність праці співробітників митниці багато в чому залежить також від мотиваційної сфери його особистості, тобто якою мірою в ній домінують соціально значимі мотиви, потреба в досягненні успіхів (завоювання професійного престижу тощо)» [12].

Службова діяльність посадових осіб ДМСУ, розвиток професійних відносин і виконання професійних ролей невід'ємні від суспільних умов, обставин і подій та спрямування навчальної діяльності митних закладів освіти на впровадження особистісно-орієнтованого навчання у систему підготовки працівників митної служби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Дьомін Ю. М. Кримінологічна і деліктологічна характеристика порушень норм організації та здійснення митного контролю // Митна справа. — 2003. — № 4. — С. 3–7.
2. Закон України «Про митну справу в Україні» від 25.06.1991 року.
3. Зязюн І. А, Сагач Г.М. Краса педагогічної дії: Навч. посібник. — К.: Українсько-фінський інститут менеджменту і бізнесу, 1997. — 302 с.
4. Каленський М. М. Модернізація української митної системи є невід'ємною частиною, а також важливою передумовою європейської інтеграції України // Митниця. — 2003. — № 2. — С. 4–6.
5. Ківалов С. В. Скарбниця історії митної справи // Урядовий кур'єр. — 17 січня 2003.
6. Кремень В. Г. Освіта в Україні: стан і перспективи розвитку // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. праць. — К., 2001. — Ч. 1. — С. 5–14.
7. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 256 с.
8. Митний кодекс України. — К.: ВЕЛЕС, 2002. — 155 с.
9. Наказ Держмитслужби України від 07.07.2003 р. № 439 «Положення про організацію професійного навчання особового складу митної служби України без відриву від роботи».
10. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Навч. посібник. — Івано-Франківськ: Плай, 2001. — 695 с.
11. Основи митної справи: Навч. посібник / За ред. П. В. Пашка. — К.: Знання, 2002. — 318 с.
12. Паньков А. І., Стременовський С. М. До питання підвищення професійного рівня працівників митних органів в Україні: психологічні аспекти // Митна справа. — 2003. — № 2. — С. 3–8.
13. Пономарьов О. Особистісно орієнтований підхід до формування професійної культури майбутніх фахівців // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2002. — № 3. — С. 157–162.
14. Проєкт Концепції модернізації та розвитку Митної служби України до 2011 року.
15. Проєкт Закону України «Про Митну службу України».
16. Проєкт Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації особового складу Державної митної служби України.