

УДК 331.108.26(1-4):355.457(477)

ДОСВІД ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДО РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ У ЗАРУБІЖНІЙ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ

Павлюк Т.Г.

Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

У статті представлено результати узагальнення зарубіжного досвіду підготовки фахівців по роботі з персоналом у США та Німеччині. З'ясовано, що ефективна діяльність представників цієї професії передбачає ґрунтовну підготовку з різних наукових і дисциплінарних сфер. Встановлено, що фахівці по роботі з персоналом мають володіти знаннями, уміннями і навичками у сфері менеджменту, психології, соціології, загальної економіки й економіки праці, статистики, трудового законодавства, сучасних комп'ютерних технологій та інформаційних систем. Системи підготовки фахівців по роботі з персоналом у США і Німеччині заслуговують на увагу, оскільки у цих країнах накопичено значний досвід, а умови конкуренції на ринку праці стимулюють до вдосконалення змісту, форм і методів фахової підготовки представників цієї професії. У статті наголошується на тому, що робота з персоналом у Державній прикордонній службі України охоплює систему правових, організаційних, педагогічних, психологічних, інформаційних, культурно-просвітницьких та соціальних заходів, спрямованих на забезпечення морально-психологічної готовності персоналу ДПСУ до виконання оперативного-службових завдань за будь-яких умов обстановки. З огляду на це доцільним є проведення компаративного аналізу систем підготовки фахівців по роботі з персоналом в країнах Європейського союзу та підготовка рекомендацій для системи професійної підготовки офіцерських кадрів Державної прикордонної служби України.

Ключові слова: робота з персоналом, професійна діяльність, офіцерські кадри, фахівці по роботі з персоналом, Державна прикордонна служба України, управління персоналом.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Робота з персоналом є важливою діяльністю органів управління і посадових осіб усіх рівнів у Державній прикордонній службі України (далі – ДПСУ). Відповідно до вимог нормативно-правових актів, що регламентують діяльність прикордонного відомства, робота з персоналом охоплює систему правових, організаційних, педагогічних, психологічних, інформаційних, культурно-просвітницьких та соціальних заходів, спрямованих на забезпечення морально-психологічної готовності персоналу ДПСУ до виконання оперативного-службових завдань за будь-яких умов обстановки. Про важливість удосконалення роботи з персоналом, забезпечення її якості та ефективності йдеться не лише у нормативних документах, які визначають стратегію розвитку ДПСУ (Розпорядження КМУ № 1189-р від 23 листопада 2015 р.) [1] та регламентують особливості професійної підготовки персоналу у ВВНЗ ДПСУ. Важливі завдання щодо розробки і впровадження сучасної педагогічної системи військового і національно-патріотичного виховання, а також цілеспрямованої, послідовної та ефективної роботи з формування у військовослужбовців професійних якостей визначені у Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, Концепції національно-патріотичного виховання дітей і молоді.

Актуалізує потребу в пошуку ефективних шляхів удосконалення змісту та підвищення якості й ефективності роботи з персоналом загальна тенденція зниження рівня дисциплінованості й освіченості молоді, яка потрапляє у центри комплектування для проходження служби в ДПСУ. Тому перед військово-педагогічною наукою, командирами та їх заступниками по роботі з персоналом виникає низка проблем. Йдеться про порушення військовослужбовцями військової дисципліни, вчинення ними правопорушень,

падіння престижу військової служби. Нині, як свідчать результати узагальнення аналітичних матеріалів, має місце значна кількість серйозних порушень дисципліни, корупційних діянь, випадків вживання алкоголю і наркотиків, дорожньо-транспортних пригод, наслідком чого є загибель військовослужбовців. Отже, можна зробити висновок, що стан роботи з персоналом в ДПСУ не в повній мірі відповідає сучасним вимогам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вирішення зазначеної проблеми та на які опирається автор. Проблема підготовки фахівців до роботи з персоналом неодноразово привертала увагу вітчизняних і зарубіжних учених. Зокрема у працях А. Галімова [2], В. Мірошніченко [3], О. Ставицького [4] розглядаються різноманітні аспекти формування та розвитку професійно важливих якостей особистості офіцера. Шляхи підвищення якості загальновійськової та військово-спеціальної підготовки курсантів були предметом дослідження В. Веретільника [5], О. Діденка [6], О. Торічного [7]. Вивченню світового досвіду підготовки до роботи з персоналом присвячені роботи Н. Голобора [8], Н. Богданової [9], Т. Кіцака [10], Ж. Таланової [11], В. Чмиги [12].

Метою статті є розкриття особливостей підготовки фахівців до роботи з персоналом у зарубіжній теорії та практиці

Виклад основного матеріалу статті. Сучасні концепції систем управління персоналом базуються, як правило, на принципах і методах адміністративного управління, а також на концепції всебічного розвитку особистості і теорії людських відносин. Основою концепції управління персоналом в сучасних умовах є зростання ролі особистості працівника або службовця, його знання, мотивація, уміння їх формувати і спрямовувати на досягнення цілей. У кожній країні функціонують певні системи підготовки, перепідготовки та під-

вищення кваліфікації службовців, де підготовка здебільшого ведеться в спеціалізованих навчальних закладах вищої освіти, зокрема в Національній школі державного управління у Франції, Федеральній академії державного управління в Німеччині, Коледжі державної служби у Великій Британії, Національній школі державного управління в Польщі, Вищій школі державного управління в Угорщині.

З точки зору підготовки фахівців до роботи з персоналом представляє інтерес система освіти управлінських кадрів у США. У цій країні формування кадрового резерву службовців здійснюють школи, коледжі, факультети, які входять до структури університетів. Спеціальні курси, що сприяють кар'єрі у сфері людських ресурсів, можна закінчити на таких факультетах (відділеннях, або інших структурних підрозділах), як управління бізнесом, методологія навчання, розвиток організації, послуги для людей, комунікації, державне управління, або в окремих спеціалізованих інститутах (структурних підрозділах) з підготовки фахівців у галузі управління людськими ресурсами.

Існують також позауніверситетські коледжі з навчання управлінського персоналу найнижчого рівня. Крім того, США не має адміністративно визначеного переліку загальнонаціональних закладів з підготовки управлінського персоналу. Це призводить до відсутності де-факто єдиних стандартів з формування рівня знань та отриманих навичок, що може призводити до комунікаційних проблем у системі управління державою. З іншого боку, саме такий підхід дає змогу запропонувати ринку праці максимально широкий спектр фахівців, які вузько орієнтовані на розв'язання тієї чи іншої проблеми. Відкрита конкуренція в цьому напрямі серед понад 1500 американських вищих навчальних закладів врешті-решт сприяла виокремленню вищих шкіл, що фактично замінили собою національні структури підготовки кадрів. Це Школа урядування імені Кеннеді Гарвардського Університету та Школа імені Вагнера Нью-Йоркського університету. Саме ці дві вищі школи задають сучасні рівні підготовки державних служб в США. Проте не можна не звернути увагу на ефективність вечірніх курсів американських асоціацій (Американська асоціація державної служби, Асоціація політичного аналізу і управління, Рада з майстерності управління тощо). Діюча система є однією із найбільш ефективних, оскільки дає змогу, з одного боку, швидко формувати кадри низького рівня у великій кількості та не менш швидко перепрофільувати їх. Водночас ринок праці дає можливість вибирати висококласних фахівців для зайняття посад вищого рівня державної служби [8].

Необхідно зазначити, що у США існує досить багато назв професій (посад), пов'язаних з управлінням і використанням людських ресурсів (персоналу). Вважаємо за доцільне розглянути основні короткі характеристики деяких типових назв професій і посад з класифікаційних систем США, які дедалі більше набувають популярності в Україні.

Так, наприклад, у невеликих організаціях управлінець із людських ресурсів «загальнопрофільно» (human resources generalist) може

опікуватися всіма аспектами роботи, пов'язаною з управлінням людськими ресурсами. Повноваження й відповідальність такого управлінца варіюються залежно від потреб роботодавця.

У великих корпораціях керівники з людських ресурсів вищої ланки зазвичай займаються розробкою програм та політики з людських ресурсів, а також застосовують їх на практиці. Опікуються цими питаннями директор або менеджер з людських ресурсів (director or manager of human resources), а в деяких випадках – директор з виробничих відносин (director of industrial relations) [13].

Директор з людських ресурсів контролює діяльність кількох структурних підрозділів (департаментів), кожний з яких може бути очолюваним досвідченим менеджером, що зазвичай спеціалізується на якомусь окремому аспекті діяльності, пов'язаній з людськими ресурсами, наприклад, зайнятістю, питаннями соціального захисту працівників, їхнім навчанням і програмами розвитку персоналу, а також взаємостосунками між різними найманими працівниками.

Менеджери з найму та розміщення персоналу (employment and placement managers) контролюють процеси найму і призначення на посади працівників та їх звільнення, а також координують роботу підпорядкованих їм фахівців, що безпосередньо займаються питаннями дотримання американського законодавства стосовно рівних можливостей щодо працевлаштування.

Рекрутери (recruiters) контактують з населенням, що проживає поблизу компаній, а також часто від'їжджають у відрядження, особливо до місць компактного проживання студентів і учнів коледжів, професійних шкіл тощо, для пошуку можливих перспективних кандидатів на вакантні місця. Рекрутери вивчають відповідні документи щодо можливих кандидатів на посади (роботи), інтерв'юють їх, а іноді й тестують, а також перевіряють характеристики або рекомендаційні листи претендентів на вакансії й пропонують їм конкретну роботу (посаду). Такі фахівці повинні добре знати особливості діяльності компанії, в яких вони працюють, їх політику щодо сфери людських ресурсів, щоб ефективно обговорювати з претендентами на вакансії питання заробітної плати, умов праці, перспективи кар'єрного росту. Вони також повинні добре знатися на американському законодавстві щодо рівних можливостей на працевлаштування, а також на пільгах і преференціях для окремих категорій населення (інвалідів, жінок тощо) й дотримуватися вимог цього законодавства у своїй роботі.

Аналітики професій (occupational analysts) провадять дослідження переважно у великих компаніях. Вони займаються професійними класифікаційними системами, вивчають існуючі тенденції розвитку різних секторів економіки та пов'язаних з цією сферою професій, а також вплив останніх на взаємостосунки між працівниками. Вони сприяють налагодженню зв'язків між різними компаніями, урядовими структурами та професійними спілками.

Менеджери й фахівці з навчання та розвитку персоналу (training and development managers and specialists) організують навчання (підвищення кваліфікації) персоналу та контролюють

виконання відповідних програм. Вони забезпечують проведення занять (тренінгів) у класах або безпосередньо на робочих місцях; готують необхідний навчальний матеріал і програми, видачу сертифікатів (або інших документів) після закінчення навчання; несуть відповідальність за весь процес навчання, за відповідність навчальних курсів цілям навчання, а також провадять необхідні дослідження з метою визначення, як отримані працівниками додаткові знання та навички впливають на ефективність бізнесу компаній.

Результати аналізу наукових джерел дозволяють зробити висновок, що кваліфікаційні вимоги, наведені у професійно-класифікаційних системах США не є юридично обов'язковими, а мають рекомендаційний або довідковий характер. На практиці необхідний рівень освіти для менеджерів і фахівців з людських ресурсів, навчання і трудових відносин може суттєво варіюватися залежно від розмірів організації, в якій вони працюють, спектра завдань, що ними виконуються у конкретних організаціях, а також від рівнів установленої для них вищим керівництвом організації відповідальності або наданих повноважень. Так, наприклад, за даними Бюро статистики праці Департаменту праці США (USA Department of Labor), приблизно 61% працюючих менеджерів з людських ресурсів віком від 25 до 44 років мають ступінь бакалавра або вищий, 26% – закінчили навчання в одному з коледжів і 13% отримали тільки середню освіту [13].

Як уже було зазначено вище, в США існує багато навчальних закладів, де можна здобути професійних навичок у сфері управління людськими ресурсами. У багатьох американських коледжах і університетах існують програми, після навчання за якими можна отримати відповідну ступінь із управління персоналом, управління людськими ресурсами, трудових відносин, адміністрування людських ресурсів, навчання та розвитку персоналу.

Ефективна діяльність у сфері управління людськими ресурсами передбачає міждисциплінарну підготовку. З огляду на це значна частина фахівців по роботі з персоналу навчаються на спеціальних курсах із соціальних наук і бізнесу, менеджменту, організаційного структурування, психології, соціології, політичних наук, загальної економіки й економіки праці, статистики, трудового законодавства, сучасних комп'ютерних технологій та інформаційних систем.

Важливе значення мають вимоги щодо обсягу необхідних знань і умінь для окремих професій у сфері управління персоналом. Вони відображаються в описах (кваліфікаційних характеристиках) цих професій. Так, наприклад, фахівці з людських ресурсів повинні вміти працювати з людьми з різним рівнем культури, освіти, життєвим і професійним досвідом; діяти рішуче, неупереджено й справедливо; вміти переконувати людей; діяти за умов пресингу.

Щодо знань, якими мають володіти фахівці у сфері управління персоналом, то це знання принципів і процедур щодо найму персоналу, його відбору й тренування, переговорного процесу, інформаційних систем;

знання принципів бізнесу і менеджменту, пов'язаних зі стратегічним плануванням, забез-

печенням ресурсами, моделюванням людських ресурсів, лідерськими якостями;

знання структури і змісту англійської мови, в тому числі значення і правопису слів, правил композиції, граматики;

знання законів, юридичних кодексів, судових процедур, прецедентів, урядових рішень, виконавчих наказів, правил діяльності організацій, демократичного політичного процесу;

знання адміністративних і канцелярських процедур і систем (підготовка текстів, управління файлами й записами, стенографія і транскрипція, конструювання форм, інші офісні процедури й термінологія);

знання принципів і процесів надання послуг для клієнтів та особистого обслуговування (оцінювання потреб та задоволеності клієнта, відповідність стандартам якості, встановленим для послуг);

знання практики та принципів економіки й бухгалтерського обліку, фінансових ринків, банківської справи, аналізу фінансової інформації, фінансової звітності;

знання арифметики, алгебри, геометрії, калькуляції, статистики та їх застосування;

знання принципів і методів складання навчальних програм та планів, викладацької роботи й інструктажу для груп та окремих осіб, вимірювання ефективності навчання (тренінгу).

Крім цих знань у кваліфікаційній характеристиці менеджера з персоналу згадуються такі необхідні особисті здібності й навички, як активне слухання, зрозумілість усного мовлення, індуктивне мислення, комунікаційні здібності до спілкування з керівництвом та підлеглими, розуміння усного мовлення співрозмовника тощо.

З метою підвищення рівня професійної компетентності фахівців з персоналу у США є організації, що пропонують спеціалізовані курси для підвищення кваліфікації фахівців у сфері управління людськими ресурсами. Деякі організації пропонують програми з сертифікації, що передбачають надання фахівцям сертифікатів шляхом незалежної перевірки рівня досвіду, знань і умінь на відповідність професійним стандартам, що є фактично доказом їхньої компетентності в певній сфері. Наявність такого сертифікату, отриманого від впливової професійної асоціації, позитивно позначається на подальшій кар'єрі фахівця.

Заслуговує на увагу також система фахової підготовки управлінських кадрів у Німеччині. Вона включає в себе як загальнодержавні структури (Федеральна Академія державного управління, Міністерство внутрішніх справ, Федеральна вища школа державного муніципального управління та Академія Німецької спілки державних службовців), так і відповідні земельні вищі школи. На регіональному рівні підвищення кваліфікації забезпечується переважно інститутами підготовки. Крім того, програми з підготовки державних службовців запроваджені у низці німецьких університетів та вищих шкіл. У Німеччині основними вимогами до службовців є професійна освіта і спеціальна підготовка, види та діяльність якої відрізняються залежно від рівня в державному управлінні. Особлива увага в процесі навчання майбутніх спеціалістів вищого рівня надається стажуванню. Основними формами підвищення кваліфікації службовців у Німеччині

е: підвищення кваліфікації для початківців; підвищення кваліфікації за спеціальністю та посадою; підвищення кваліфікації з метою переходу до служби вищого рангу; підвищення кваліфікації для керівників.

Основою системи фахової підготовки управлінських кадрів у Франції є принцип постійної підготовки державних службовців. Початком кар'єри державного службовця є підготовка до складання кваліфікаційного іспиту для вступу на державну службу, подальше навчання в Національній школі управління, Університеті Дофін, Національному інституті територіальних студій або в одному із п'яти регіональних інститутів державного управління. Крім того, для вузьких сфер, наприклад судових, спеціалістів готує Національна школа магістратури, керівників медичних закладів – Національна школа охорони здоров'я тощо. Основними формами підвищення кваліфікації державних службовців у Франції є заходи вдосконалення, що мають на меті збереження або вдосконалення професійних якостей, забезпечення пристосованості службовців до культурних, економічних та соціальних змін і перетворень; заходи підготовки до конкурсів, що організуються для підготовки державних службовців, які вже обіймають посаду, до професійних іспитів та конкурсів, метою яких є зміна чину чи корпусу. Така підготовка набуває форми заочних чи усних курсів, які можуть бути організовані частково у робочий час чи додатково у позаробочий; заходи пристосування до поса-

ди – включають два напрями: пристосування до першої посади (адаптація на державній службі) та пристосування до нової посади (підвищення, зміна корпусу та ін.); відпустки для підготовки (максимальна тривалість відпустки – три роки, але вона може бути розділена й надається тільки для проходження підготовки за згодою держави за умови, що агент відпрацює щонайменше три роки в адміністрації [14].

Висновки. Результати узагальнення зарубіжного досвіду підготовки фахівців по роботі з персоналом дозволяють стверджувати, що їхня ефективна діяльність передбачає ґрунтовну підготовку з різних наукових і дисциплінарних сфер. Йдеться про володіння знаннями, уміннями і навичками у сфері менеджменту, психології, соціології, загальної економіки й економіки праці, статистики, трудового законодавства, сучасних комп'ютерних технологій та інформаційних систем. Особливості підготовки фахівців по роботі з персоналом у США і Німеччині заслуговують на увагу, оскільки у цих країнах накопичено значний досвід, а умови конкуренції на ринку праці стимулюють до вдосконалення змісту, форм і методів фахової підготовки представників цієї професії.

Перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку полягають у проведенні компаративного аналізу систем підготовки фахівців по роботі з персоналом в країнах Європейського союзу та підготовці рекомендацій для системи професійної підготовки офіцерських кадрів Державної прикордонної служби України.

Список літератури:

1. Стратегія розвитку Державної прикордонної служби України [Електронний ресурс]: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1189-р. – Режим доступу: http://dpsu.gov.ua/ua/law_base/doc-477/.
2. Галімов А. В. Теоретико-методичні засади підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників до виховної роботи з особовим складом [Текст]: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Галімов Анатолій Володимирович; Тернопільський національний педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатюка. – Т., 2005. – 40 с.
3. Мірошніченко В. І. Формування правової культури майбутніх офіцерів-прикордонників шляхом поглиблення правових знань / В. І. Мірошніченко // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогіка. – 2015. – Вип. 5. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadped_2015_5_14.
4. Ставицький О. М. Організація професійного виховання у Національній академії Державної прикордонної служби України / О. М. Ставицький // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Педагогічні та психологічні науки. – 2013. – № 1. – С. 298-308.
5. Веретільник В. В. Розвиток військово-спеціальної компетентності офіцерів-прикордонників під час навчання у магістратурі: сутність і особливості змісту / В. В. Веретільник, О. В. Діденко // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер.: Педагогічні та психологічні науки. – 2016. – № 2(4). – С. 72-85.
6. Діденко О. В. Обґрунтування педагогічних умов розвитку військово-спеціальної компетентності офіцерів-прикордонників у процесі магістерської підготовки / О. В. Діденко, В. В. Веретільник // Науковий журнал «ScienceRise: Pedagogical Education» – 2017. – № 2(10). – С. 46-50.
7. Торічний О. В. Методика організації та результати експериментального дослідження з формування військово-спеціальної компетентності у майбутніх офіцерів-бакалаврів / О. В. Торічний // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2012. – Вип. 2. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadps_2012_2_9.
8. Голобор Н. Ю. Зарубіжний досвід освітньо-фахової підготовки управлінських кадрів та можливості його застосування в Україні [Електронний ресурс] / Н. Ю. Голобор // Державне управління: теорія та практика: електрон. фах. наук. вид. – К.: НАДУ, 2011. – № 2. – Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Golobor.pdf>.
9. Богданова Н. О. Зарубіжний досвід підготовки державно-управлінських кадрів та шляхи його адаптації в Україні / Н. О. Богданова // Політичні науки. Правознавство. – 2007. – Т. 69. – Вип. 56. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npchdu/Politology/2007_56/56-18.pdf.
10. Кіцак Т. Зарубіжні системи підготовки державних службовців // Ефективність державного управління: зб. наук. пр. / Т. Кіцак; за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. – Львів: ЛРІДУ НАДУ. – 2009. – Вип. 18/19. – С. 495-593.
11. Таланова Ж. В. Стандартизація фахової підготовки з державного управління в країнах Північної Америки і Європи: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.03 / Таланова Ж. В.; Нац. акад. держ. упр. при Президенті України. – К., 2004. – 20 с.

12. Чмига В. О. Система підготовки державних службовців у Франції: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.05 / Чмига В. О.; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2002. – 20 с.
13. Клименко О. Досвід США у професійній класифікації фахівців з персоналу [Електронний ресурс] / Клименко О. // «Менеджер по персоналу», 2007, № 1. – Режим доступу: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=461>.
14. Міненко М. Підвищення кваліфікації управлінських кадрів у розвинених європейських країнах: досвід для України / М. Міненко // Вісн. УАДУ. – 2004. – № 4. – С. 464-470.

Павлюк Т.Г.

Национальная академия Государственной пограничной службы Украины
имени Богдана Хмельницкого

ОПЫТ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ В ЗАРУБЕЖНОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ

Аннотация

В статье представлены результаты обобщения зарубежного опыта подготовки специалистов по работе с персоналом в США и Германии. Установлено, что эффективная деятельность представителей этой профессии предполагает основательную подготовку в различных научных и дисциплинарных сферах. Установлено, что специалисты по работе с персоналом должны обладать знаниями, умениями и навыками в области менеджмента, психологии, социологии, общей экономики и экономики труда, статистики, трудового законодательства, современных компьютерных технологий и информационных систем. Системы подготовки специалистов по работе с персоналом в США и Германии заслуживают внимания, поскольку в этих странах накоплен значительный опыт, а условия конкуренции на рынке труда стимулируют к совершенствованию содержания, форм и методов профессиональной подготовки представителей этой профессии. В статье отмечается, что работа с персоналом в Государственной пограничной службе Украины охватывает систему правовых, организационных, педагогических, психологических, информационных, культурно-просветительских и социальных мероприятий, направленных на обеспечение морально-психологической готовности персонала пограничного ведомства к выполнению оперативных-служебных задач в любых условиях обстановки. Учитывая это, целесообразным является проведение сравнительного анализа систем подготовки специалистов по работе с персоналом в странах Европейского союза и подготовка рекомендаций для системы профессиональной подготовки офицерских кадров Государственной пограничной службы Украины.

Ключевые слова: работа с персоналом, профессиональная деятельность, офицерские кадры, специалисты по работе с персоналом, Государственная пограничная служба Украины, управления персоналом.

Pavliuk T.H.

National Academy of the State Border Guard Service of Ukraine
named after Bohdan Khmelnytskyi

FOREIGN THEORY AND PRACTICE EXPERIENCE IN TRAINING SPECIALISTS ON PERSONNEL MORALE

Summary

The results of summarizing foreign experience in training specialists on personnel morale in the US and Germany are presented in the article. It is established that effective activity of the representatives of this profession assumes thorough preparation in various scientific and disciplinary spheres. It is also established that personnel specialists must possess certain knowledge and skills in management, psychology, sociology, general and labor economics, statistics, labor legislation, modern computer technologies and information systems. Training systems for specialists working with personnel in the United States and Germany deserve attention, as considerable experience has been accumulated in these countries and the conditions of competition in labor market stimulate the improvement of the content, forms and methods of professional training of the representatives of this profession. The author states that the work with personnel in the State Border Guard Service of Ukraine covers the system of legal, organizational, pedagogical, psychological, informational, cultural, educational and social activities aimed at providing moral and psychological readiness of the personnel of the border department to perform operational and service tasks under any conditions. Considering this, it is advisable to conduct a comparative analysis of the training systems for specialists on personnel morale in the countries of the European Union and also to develop recommendations for the system of professional training of officers of the State Border Guard Service of Ukraine.

Keywords: work with personnel, professional activity, officers, specialists on personnel morale, State Border Guard Service of Ukraine, personnel management.