

УДК 378.14



А. Ф. Головня



С. В. Бєлай

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОФІЦЕРСЬКОГО СКЛАДУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ УКРАЇНИ

Розглянуто теоретичні основи професійного розвитку особистості. Розкрито особливості професійного розвитку офіцера Національної гвардії України в контексті загальноприйнятих положень та вивчених компонентів у наукових дослідженнях. Проаналізовано деякі особливості сучасного стану функціонування системи підготовки офіцерського складу. Обґрунтовано необхідність удосконалення професійного розвитку офіцерського складу Національної гвардії України.

Ключові слова: професійний розвиток, професійне становлення, службово-бойова діяльність, офіцерський склад, Національна гвардія України.

Постановка проблеми. З початку проведення антитерористичної операції, а згодом – операції Об'єднаних сил, складові сектору безпеки і оборони України взяли безпосередню участь у відсічі збройної агресії. Проте, на жаль, досвід ведення бойових дій не був інтегрований у повному обсязі в професійну підготовку офіцера військових формувань. З низки причин маємо нестачу професійних, вмотивованих компетентних кадрів порівняно з військовими спеціалістами розвинених держав, що також беруть участь у військових конфліктах. У стратегічній перспективі це знижує військовий потенціал української держави загалом. Недоліки в організації, які призводять до зниження якості професійного розвитку, зумовлені комунікаційним недопрацюванням, зокрема, у вихованні, освіті, оцінюванні, грошовому та соціальному забезпеченні, відсутністю закономірності практичних реалій та освітнього наповнення, слабкістю взаємодії усіх формальних ланок з питань професійного розвитку офіцера, спричиняють низьку дієздатність та слабку активність, неготовність мотивувати себе до постійного професійного зростання, брати відповідальність за свої рішення, розвиток військового формування. Ефективність виконання офіцерами Національної гвардії України (НГУ) службово-бойових завдань, продуктивна повсякденна

© А. Ф. Головня, С. В. Бєлай, 2021

діяльність є результатами своєчасного поетапного професійного розвитку. У складних сучасних умовах цей процес потребує постійного вдосконалювання, а в деяких аспектах – ґрунтовного переосмислення. У зв'язку із цим актуальним є визначення і вивчення тих напрямів із цього питання, що могли б внести новітні корективи та задовольнити всіх стейкхолдерів у загальній системі підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему професійного розвитку особистості як основоположну в різноманітних напрямках діяльності ретельно розглянуто Ю. Ф. Зінковським, Г. О. Мірських [1], С. І. Мірошником [2]. Про інноваційні підходи, напрями підвищення ефективності та впровадження креативних ідей у загальній теорії було заявлено А. М. Ткаченком, К. А. Марченком [3], Л. Грень, Ю. Панфіловим, Т. Єрьоменко [4]. Водночас у багатьох наукових публікаціях велика увага приділяється саме навчанню як фундаменту формування професійного розвитку майбутніх офіцерів [5, 6].

У Збройних Силах України питанням професійного розвитку на сьогодні приділяється дуже багато уваги. Висловлюються сміливі рішення щодо концептуальних перетворень та впроваджень, перспективних напрямів досліджень [7].

Проте аналіз наукових праць переконує, що недостатньо розвинутими наразі є теоретичні основи вдосконалення професійного розвитку офіцерського складу саме НГУ. Складові компоненти структури професійного розвитку потребують детального розгляду для виявлення проблем, їх вивчення й усунення. А з урахуванням ролі НГУ як однієї з домінуючих у сучасній розстановці сектору безпеки і оборони це питання потребує подальшого дослідження.

Метою статті є обґрунтування теоретичних основ професійного розвитку офіцерського складу НГУ та надання рекомендацій щодо подальших перспектив дослідження.

Виклад основного матеріалу. Термін “розвиток” уживається як у повсякденній діяльності, так і в провідних наукових дослідженнях. На сьогодні залежно від сфери його застосування він має багато трактувань. Однак в основі він постає як філософська категорія, що і розкриває його сутність: “незворотна, спрямована, закономірна зміна матеріальних та ідеальних об’єктів” [8].

Цікавим є тезис, що термін “розвиток” характеризують як виникнення нового і прирівнюють до прогресу, але він є прогресивний і регресивний – це дві його стадії, бо все, що виникає, приречене на загибель. Поєднання прогресу і регресу уподібнюється змінній характеристиці розвитку.

Нерідко розвиток ототожнюється зі становленням або зростанням, за наповнюваністю ці терміни схожі один з одним, особливо коли йдеться про розвиток і становлення особистості. Тому значущість терміна “професійне становлення” може бути подана категоріями “становлення” і “зростання”.

Зміни спрямованості сприятимуть розвитку особистості. Спрямованість особистості є результатом єдності в суперечливій соціалізації (засвоєння соціального досвіду і культури) й індивідуалізації (процесу розвитку інтелекту, волі, творчих здібностей особи тощо). У процесі розвитку особистості відбувається становлення її цілісності.

Формування особистості не проходить без процесу її розвитку. Це формування є складною системою соціальних властивостей, що наділяють людину можливістю функціонувати індивідуально й у колективі. Формування являє собою сукупність прийомів і способів соціального впливу на індивіда, що мають за мету створення у нього системи ціннісних орієнтацій, переконань, виховання професійно

значущих якостей. Особистість, реалізуючи прогнозоване, формує себе у майбутньому. Отже, формування особистості – процес становлення її соціально значущих якостей, поглядів, здібностей, переконань. У процесі становлення особистості накопичується новий потенціал розвитку.

Як показує практика, процес професійного розвитку особистості починається з вибору професії, продовжується професійним навчанням, адаптацією до професійної діяльності та досягненням певного професійного рівня. Ця інформація зумовлює проведення наукового дослідження з метою визначення конкретних шляхів удосконалення систем підготовки та мотивації у контексті формування професійного розвитку офіцерів НГУ в період їх професійного становлення. Дослідники зазначають, що професійний розвиток особистості залежить від багатьох внутрішніх та зовнішніх умов, зокрема: ставлення до обраної професії, якісне оволодіння нею, надання сторонньої допомоги досвідчених спеціалістів.

Особистість виступає фундаментом того, що професійний розвиток буде запорукою позитивної спрямованості, розкриття потенціалів, індивідуальності. У цьому контексті особистість є сукупністю якостей і рис характеру, які становлять складну систему зв’язків між собою, з оточенням, і на основі цих взаємодій формує певне уявлення та настанови спрямування діяльності. Основними рисами, що характеризують діяльність такого фахівця, є:

- наявність фахової самосвідомості, системи самобутніх цінностей діяльності;
- суб’єктність у професійній діяльності обраного напрямку діяльності;
- активна свідомо діяльність у професійному середовищі;
- самоусвідомлення та саморегуляція своєї діяльності в професійній сфері;
- адекватне реагування на наслідки своєї діяльності [9].

Проведене вивчення сучасного стану професійного розвитку офіцера НГУ дало змогу встановити, що в цілому сутність і зміст цього процесу узгоджуються з результатами теоретичного дослідження проблеми професійного становлення особистості взагалі, але мають і певну специфіку, пов’язану з особливостями виконуваної ними службово-бойової діяльності та соціально-психологічною характеристикою військового середовища.

Професійний розвиток офіцерського складу

передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення службово-бойових завдань підрозділу. Освіта, навчання, підготовка, самопідготовка виконують об'єднуючу роль у досягненні цілей. Невипадково управління професійним розвитком посідає значне місце в роботі начальників і командирів, оскільки вони добре знають рівень знань, здібностей, умінь своїх підлеглих.

За змістом становлення офіцера передбачає: входження у професію, професійне самовизначення, набуття професійного досвіду, розвиток властивостей і рис особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

Детальний аналіз професійного розвитку офіцера дасть змогу визначити неузгодженості, що суттєво впливають на загальний процес із можливістю надалі коригувати цей процес і з урахуванням факторів впливу максимально його стабілізувати у прогресивному напрямі.

Провівши детальне вивчення наукової літератури, що порушує питання професійного розвитку офіцерів військових формувань та правоохоронних органів спеціального призначення, автори цієї статті дійшли висновку, що у більшості досліджень він є основним чинником розвитку особистості військового, що має відповідний процес зміни певних особистих якостей суб'єкта діяльності. Професійний розвиток не детермінується періодом навчання у військовому навчальному закладі, а є довгим змістовним процесом оволодіння професією.

Структура професійного розвитку має три компоненти: організаційний (безпосереднє формування професійних знань, умінь і навичок), особистісний (полягає у збалансованому поєднанні набуття професійно важливих якостей та професійної діяльності), мотиваційний (стимулює до професійної діяльності).

Проаналізуємо складові організаційної компоненти професійного розвитку офіцера.

Знання – сукупність відомостей, набутих у процесі повсякденного досвіду, навчання та спеціальних способів дослідження.

Розрізняють знання:

а) повсякденне, здобуте внаслідок повсякденного життєвого досвіду;

б) спеціальне, зокрема наукове, яке здобувають спеціальними методами, фіксують за допомогою спеціальних мов і засвоюють шляхом навчання як особливим способом діяльності;

в) практичне, яке виявляється у знанні та вмінні щось робити, належним чином поводитися

та діяти у певній ситуації [10].

Якщо якісний професійний розвиток розглядати як майстерність, то він передбачає глибоке засвоєння великого обсягу знань.

Якісна характеристика знань військовослужбовців визначається:

– глибиною (наскільки військовослужбовець міцно засвоює сутність, закономірність складних явищ);

– гнучкістю (відображає здатність творчо використовувати їх у мінливих умовах);

– міцністю (збереження та стійкість знань у складних умовах) [10].

Усе це дає змогу забезпечити їх дієвість, тобто втілення у практичних діях.

Розглянемо другу складову – уміння.

Уміння – це заснована на знаннях готовність військовослужбовця виконувати ту або іншу діяльність. Уміння не можливі без знань і формуються лише на їхній основі.

Серед умінь є такі, які орієнтують лише на відтворення певного способу дії, алгоритму дії та його прикладання. І якби не було їх, навряд чи можна було б розвивати ці способи дій, переводити діяльність військовослужбовця на якісно вищий рівень. Військові формування у своєму розвитку зупинилися б і почали деградувати, втрачати свою боєздатність.

Для формування різноманітних умінь, одержання нових знань та їх застосування військовослужбовці мають бути залучені до діяльності з порівняння, створення, аналізу, синтезу, розпізнавання, розрізнення та ін.

Проблемою у цьому питанні можемо позначити лише відтворення певних алгоритмів дій, а не використання їх у нових, нестандартних ситуаціях. Лише за таких умов формуються вміння застосовувати отримані знання у нетипових ситуаціях.

Розглянемо третю складову – навички. Поряд з уміннями вони є однією з форм вираження досвіду здійснення людської діяльності.

Якби військовослужбовець не володів навичками, йому щораз, за необхідності виконувати одну й ту саму роботу, довелося б витратити багато зусиль і часу, щоб цю роботу виконати.

Якщо вміння – це готовність до свідомих і точних дій, то навички – це автоматизована ланка цієї діяльності. Отже, навички – це автоматизовані вміння. Вони проявляються без участі свідомості, але під її контролем. Наприклад, коли ми йдемо стройовим кроком, то не замислюємося над тим, як нам іти. Однак,

коли виникає потреба складних рухів м'язами тіла, ми починаємо думати, як це зробити.

Навички, так само як і вміння, є практичні й інтелектуальні. Вивчення програми підготовки передбачає вироблення у військовослужбовців практичних навичок, специфічних для кожної дисципліни. Наприклад, навичка влучно стріляти виробляється на вогневій підготовці, навичка користуватися індивідуальними засобами захисту – під час вивчення засобів захисту від масового ураження, навички користуватися робочими інструментами – під час навчання ремонту техніки.

До інтелектуальних навичок належать навички порівняння, складання плану дій тощо.

Система рефлексів приводиться у дію без участі всіх тих спеціальних подразників, які раніше були необхідними передумовами для вироблення кожного окремого рефлексу. Вона відразу включається за наявності лише першого подразника цієї системи. Найбільш поширена проблема у даному аспекті – системно не цільове використання набутого потенціалу суб'єктами діяльності.

Перейдемо до дослідження особистісної компоненти професійного розвитку офіцера.

У наукових джерелах, зокрема у праці [11], указується на те, що професійний розвиток невід'ємно пов'язаний із прагненням особистості до продуктивної діяльності, її здібностями, потребами постійного набуття нових знань, розвитком навичок.

На підставі цього пізнання природи професійного розвитку можемо розглядати через акмеологічний підхід – узагальнюючу категорію, що визначає сукупність принципів, прийомів, методів наукового дослідження, які дають змогу виявляти і вивчати досягнутий суб'єктом рівень професіоналізму, його подальший розвиток та ефективне використання в сучасній реальності.

Сутність акмеологічного підходу полягає: у вивченні особистості як цілісного феномена в єдності її суттєвих сторін (індивід, особистість, індивідуальність, суб'єкт життєдіяльності); орієнтації людини на постійний саморозвиток і самовдосконалення, мотивації високих досягнень, прагненні високих результатів, життєвих успіхів; організації продуктивної діяльності особистості на всіх етапах її неперервної освіти, створенні необхідних умов для самореалізації її потенціалу.

За умов застосування акмеологічного підходу домінуючу роль відіграє проблематика розвитку необхідних нам здібностей професіоналів з

урахуванням різних аспектів їх підготовки і вдосконалення. При цьому потенціал визначається як об'єктивними можливостями, так і внутрішньоособистісними чинниками, серед яких головну роль відіграють здібності й особисте ставлення особистості до діяльності. Ці якості офіцер як особистість виражає у самовдосконаленні, що в ідеальному розумінні має бути спрямоване професійною підготовкою й уособлювати в собі як тактичні, так і стратегічні плани керівництва з формування необхідного професіонала – майстра своєї справи.

Та більш реальною буде та ситуація, коли сам офіцер проявляє прагнення для розвитку, нехтує традиційними інструментами професійного навчання, досягає значного результату. Надалі плануємо розглянути такі прояви, використовуючи індукційний підхід пошуку необхідних рішень.

Мотиваційна ж компонента – це одна з головних проблем сучасної військової діяльності. Її актуальність визначена одним із основних впливів на успішне виконання службово-бойових завдань. Крім того ж вона відіграє головну роль у формуванні особистості військовослужбовця упродовж його діяльності.

Так, прагнення отримання необхідного результату та задоволення власних потреб є першочерговими і найбільш очевидними. Проте не слід забувати про самореалізацію, розкриття своїх можливостей безпосередньо в самій діяльності, активності.

Своєрідність мотивації містить особистісні властивості й особливості військової професійної діяльності. За низького рівня актуалізації особистісного потенціалу в діяльності професійна мотивація послаблюється, їй передують корисливі мотиви: гроші, матеріальні блага, “необхідні” посади. Це, безумовно, негативно впливає на особистість та структуру в цілому.

Усі зазначені складові професійного становлення перебувають у взаємозв'язку і за їх сутністю та змістом вони співвідносяться з визначеними Ю. Поваренковим критеріями професійного становлення особистості: професійною продуктивністю, професійною зрілістю і професійною ідентичністю [12].

Розгляд, адаптація та впровадження у військову діяльність зазначених положень має бути пріоритетним. Керівництво складових сектору безпеки і оборони України постійно проводить інтеграцію цих тверджень у керівних документах з урахуванням сучасних реалій.

У загальному напрямі модернізації та

розвитку Збройних Сил України було визначено Концепцію підготовки [13], що надавала формулювання загальних основних понять термінології у підготовці воєнізованих формувань.

Основними складовими системи підготовки є:

– оперативна підготовка, що охоплює процес підвищення навченості генералів, офіцерів, підготовку органів військового управління стратегічного та оперативного рівнів для досягнення їх готовності до виконання завдань;

– бойова підготовка, що включає процес навчання і виховання офіцерів, сержантів і старшин, солдатів та підготовки органів військового управління тактичного рівня, а також екіпажів, розрахунків, обслуг, команд, підрозділів, військових частин;

– підготовка резервів, що передбачає процес навчання і виховання військовозобов'язаних, підготовки органів управління, військових частин стратегічного (оперативного) резерву;

– мобілізаційна підготовка, що містить комплекс заходів, які здійснюються у мирний час з метою підготовки державних органів, органів місцевого самоврядування, військових формувань для своєчасного й організованого проведення мобілізації;

– підготовка у вищих військових навчальних закладах (ВВНЗ) – це освітній процес підготовки курсантів, ад'юнктів, докторантів за відповідними рівнями вищої освіти для подальшої служби на посадах офіцерського або начальницького складу;

– підготовка у наукових установах – це процес підготовки науково-педагогічних і наукових працівників для ВВНЗ та наукових установ з наукових спеціальностей;

– підготовка у навчальних центрах – це процес систематичного військового професійно-технічного навчання військовослужбовців, спрямований на набуття ними знань, умінь і навичок у військово-професійній діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму.

Однією з головних відмінностей системи підготовки НГУ є те, що вона в загальній системі безпеки і оборони виконує специфічні службово-бойові завдання, згідно зі своїми функціями. Керівні документи відповідно вказують, що професійний розвиток офіцера включає бойову та спеціальну підготовку, яка спрямована на формування в особового складу знань, умінь та професійних навичок під час проведення занять, тренувань, зборів, тактичних та тактико-спеціальних навчань, необхідних під час

виконання завдань за призначенням, виховання у військовослужбовців високих морально-бойових якостей. Вона поділяється на процес підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації з метою виконання нових дієвих функцій, завдань та обов'язків нових посад [14].

Професійна підготовка офіцерського складу проводиться відповідно до Тимчасової програми індивідуальної підготовки офіцерів НГУ [15] і є основним документом, що використовується для планування підготовки офіцерів.

У розрізі проведення нашого дослідження діюча система підготовки офіцерів не є досконалою, такою, що відповідає сучасним вимогам. Автори досліджують її для виявлення чітких суперечностей між безпосередньо елементами системи і між елементами системи та зовнішнім середовищем.

Висновки

На основі викладеного в статті можна дійти таких висновків.

1. Проведене вивчення сучасного стану професійного розвитку офіцера Національної гвардії України дало змогу встановити, що в цілому сутність і зміст цього процесу узгоджуються з результатами теоретичного дослідження проблеми професійного становлення особистості взагалі, але мають і певну специфіку, пов'язану з особливостями виконуваної ними службово-бойової діяльності та соціально-психологічною характеристикою військового середовища.

2. Обґрунтовано, що професійний розвиток офіцерського складу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на виконання службово-бойових завдань підрозділу. Освіта, навчання, підготовка, самопідготовка виконують об'єднуючу роль у досягненні цілей. У процесі становлення офіцера професійний розвиток передбачає: входження у професію, професійне самовизначення, набуття професійного досвіду, розвиток властивостей і рис особистості, необхідних для кваліфікованого виконання професійної діяльності.

3. Детальний аналіз професійного розвитку офіцера дасть змогу визначити неузгодженості, що суттєво впливають на загальний процес із можливістю надалі коригувати цей процес і з урахуванням чинників впливу максимально його стабілізувати у прогресивному напрямі. Структура професійного розвитку містить три компоненти: організаційний (безпосередне

формування професійних знань, умінь і навичок), особистісний (полягає у збалансованому поєднанні набуття професійно важливих якостей та професійної діяльності), мотиваційний (стимулює до професійної діяльності).

3. Професійне становлення офіцера індивідуальне і залежить від використання своїх професійних умінь у діяльності, які, своєю чергою, повинні бути достатньо теоретично обґрунтовані і давати змогу виконувати службові завдання на заданому рівні. Для військового фахівця компетентність і професіоналізм є тотожними поняттями, які в сучасному розумінні віддзеркалюють усю якісну сукупність зміни суб'єкта у процесі діяльності. Проте не слід забувати і про низку чинників, які впливають на цей процес, некоректно проведену адаптацію, занижену самооцінку, невідповідність специфічного напрямку діяльності офіцера його базовій підготовці.

4. У компонентах структури професійного розвитку доречно частково відокремити протиріччя, що вводять систему в етап індукції, але при цьому потребують дослідження чинники впливу та залежності, які порушують продуктивну роботу та розвиток системи. З розкриттям сутності цих проблем постає багато питань, що потребують вирішення.

Подальші наукові дослідження будуть спрямовані на усунення неузгодженостей, що суттєво впливають на загальний процес професійного розвитку офіцера, визначення методик для коригування зазначеного процесу з урахуванням чинників впливу, щоб максимально стабілізувати цей процес.

Перелік джерел посилання

1. Зінковський Ю. Ф., Мірських Г. О. Професійна компетентність – умова плідної професійної діяльності фахівця. *Вісник НТУУ “Київський політехнічний інститут”*. 2009. Вип. 38. С. 112–118.

2. Мірошник С. І. Професійний розвиток педагога: сучасні підходи. *Народна освіта*. 2016. Вип. 2. С. 13–18.

3. Ткаченко А. М., Марченко К. А. Професійний розвиток персоналу – нагальне завдання сьогодення. *Економічний вісник Донбасу*. 2014. № 1 (35). С. 194–197.

4. Грень Л., Панфілов Ю., Єрьоменко Т. Технологія вдосконалення професійної

компетентності педагогічних працівників в умовах підвищення кваліфікації. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 1. С. 31–43.

5. Осипенко С. М., Зозуля А. В., Синиця В. М. Управління формуванням професійної компетентності випускників вищих військових навчальних закладів. *Честь і закон*. 2021. № 1 (76). С. 133–139.

6. Гончарук М., Музиченко Д., Швалючинський В. Шляхи удосконалення підготовки фахівців, діяльність яких пов'язана зі збройним захистом держави. *Військова освіта*. Київ : НУОУ, 2018. № 1 (37). С. 81–92.

7. Рибидайло А. А., Прокопенко О. С., Терещенко С. А. Концептуальна модель управління кар'єрою військовослужбовців Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру воєнно-стратегічних досліджень НУОУ імені Івана Черняхівського*. Київ : НУОУ, 2020. № 2(69). С. 102–109.

8. Філософський енциклопедичний словник / голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

9. Ягупов В. Методологічні засади професійного розвитку особистості фахівця. *Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів*. Київ : НТУ, 2015. С. 126–136.

10. Малюкіна А. О. Теоретичні аспекти знань та класифікація їх видів. *Економіка і регіон*. 2014. № 3. С. 62–66.

11. Антонова О. Є. Акмеологічний підхід до визначення сутності педагогічної обдарованості. *Акмеологія – наука XXI століття* : матеріали III міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 17–18 лют. 2011 р. Київ, 2011. С. 17–22.

12. Поваренков Ю. Психологическая концепция профессионального становления личности. *Звезды Ярославской психологии*. Ярославль : ЯрГУ, 2000. С. 195–218.

13. Концепція підготовки ЗСУ : наказ Міністра оборони України від 22.02.2016 р. № 95.

14. Програма бойової та спеціальної підготовки підрозділів Національної гвардії України : наказ командувача НГУ від 06.03.2017 р. № 138.

15. Тимчасова програма індивідуальної підготовки офіцерів Національної гвардії України : наказ командувача НГУ від 11.04.2017 р. № 220.

Стаття надійшла до редакції 04.05.2021 р.

УДК 378.14

А. Ф. Головня, С. В. Бєлай

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОФИЦЕРСКОГО СОСТАВА НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ УКРАИНЫ

Рассмотрены теоретические основы профессионального развития офицера Национальной гвардии Украины в контексте общепринятых положений и изученных компонентов в научных исследованиях. Проанализированы некоторые особенности современного состояния функционирования системы подготовки офицерского состава. Обоснована необходимость совершенствования профессионального развития офицерского состава Национальной гвардии Украины.

Ключевые слова: профессиональное развитие, профессиональное становление, служебно-боевая деятельность, офицерский состав, Национальная гвардия Украины.

UDC 378.14

A. Golovnia, S. Bielai

THEORETICAL FUNDAMENTALS OF IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF OFFICERS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE

The article states that since the beginning of the anti-terrorist operation, and later – the Joint Forces operation, the components of the security and defense sector of Ukraine have taken a direct part in repelling armed aggression. Unfortunately, combat experience has not been fully integrated into the training of military officers. For a number of reasons, we have a shortage of professional, motivated competent personnel compared to military specialists in developed countries.

It is established that the analysis of scientific works indicates that the theoretical principles of improving the professional development of officers of the National Guard of Ukraine are currently insufficiently developed. The components of the structure of professional development require detailed consideration to identify problems, study and eliminate them. And given the role of the National Guard of Ukraine, as one of the dominant in the current arrangement of the security and defense sector, this issue needs further study.

The purpose of the article is to substantiate the theoretical foundations of professional development of officers of the National Guard of Ukraine and provide recommendations for further prospects of the study.

Guards of Ukraine allowed establishing that in general the essence and content of this process is consistent with the results of theoretical research on the problem of professional development of the individual in general, but also has some specifics related to the peculiarities of their combat activities and socio-psychological characteristics of the military environment.

It is substantiated that the professional development of officers involves the creation of a flexible, specific system of professional training, focused on solving combat missions of the unit. Education, training, self-training play a unifying role in achieving goals. According to the content of becoming an officer, professional development includes: entering the profession, professional self-determination, gaining professional experience, development of personality traits and qualities which are necessary for qualified performance of professional activity.

A detailed analysis of the professional development of the officer will identify inconsistencies that significantly affect the overall process with the ability to further adjust this process and taking into account the factors of influence to stabilize it as much as possible in a progressive direction. The structure of professional development includes three components: organizational (direct formation of professional knowledge, skills and abilities), personal (consists of a balanced combination of professionally important qualities and professional activity), motivational (stimulates professional activity).

The direction of further research will be aimed at eliminating inconsistencies that significantly affect the overall process of professional development of the officer, defining methods for adjusting this process taking into account the factors of influence to maximize the stabilization of this process.

Keywords: professional development, professional formation, service and combat activity, officers, National Guard of Ukraine.

Головня Андрій Федорович – ад'юнкт Національної академії Національної гвардії України
<http://orcid.org/0000-0001-9188-0055>

Бєлай Сергій Вікторович – доктор наук з державного управління, професор, начальник кафедри військово-соціального та психологічного забезпечення Національної академії Національної гвардії України
<http://orcid.org/0000-0002-0841-9522>