

## Організаційні особливості психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України

Н. В. Волинець

Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (Україна, м. Хмельницький)  
Corresponding author. E-mail: natasha\_volynets@meta.ua

Paper received 02.08.18; Accepted for publication 10.08.18.

<https://doi.org/10.31174/SEND-PP2018-173VI71-15>

**Анотація.** Стаття присвячена висвітленню результатів емпіричного дослідження організаційних особливостей психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України. Виявлено, що організаційний фокус психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України характеризується ієрархічно-ринково-кланово-адхократичним типом організаційної культури, що організаційна культура відносин та організаційна культура управління прикордонного відомства є оптимальною для здорового її розвитку як організації. У досліджуваній групі прикордонників переважають середній рівень задоволеності роботою та високий рівень задоволеності працею.

**Ключові слова:** психологічне благополуччя особистості, організаційний фокус психологічного благополуччя персоналу, організаційна культура, задоволеність роботою та працею.

**Вступ.** Благополуччя є відносно стійким ставленням до всього, що відбувається в житті людини, впливає на її мислення та поведінку, а також відіграє важливу роль у формуванні позитивної атмосфери власного буття та функціонування. Психологічне благополуччя відображає загальну тональність настрою та налаштувань особистості і формується в процесі співставлення спроможностей задоволення власних потреб, реалізації інтересів та прагнень із наявними у неї можливостями. Психологічне благополуччя персоналу Державної прикордонної служби (ДПС) України окреслено як глобальне, цілісне суб'єктивне рефлексивне переживання прикордонниками позитивності та значущості власного «Я-існування» в цілому та через призму їхнього життєздійснення в середовищі професійної діяльності, що репрезентує інтегральну оцінку їхнього професійного життя, позитивні афекти стосовно виконуваної роботи, організаційного середовища та, як наслідок, життя в цілому, а також як суб'єктивне переживання-проживання ситуативного досвіду в контексті професійної діяльності завдяки гармонійному поєднанню вкладених зусиль особистості для здійснення роботи, досягнутих цілей роботи та отриманої вигоди (винагороди, визнання, перспектив тощо).

Особливості організаційного середовища ДПС України визначають не лише безпосередньо психологічні особливості середовища Державної прикордонної служби України як організації, в якій здійснює професійну діяльність прикордонник, куди він приходить, виконує свої професійні обов'язки тощо, а й особливості впливу середовища структурного підрозділу ДПС України на різні аспекти його життєдіяльності (ставлення до інших людей, відповідальність, особливості стосунків та взаємодії з іншими людьми, життєві перспективи, особливості організації позаробочого життя тощо). Зрозуміло, що для якісного та ефективного виконання професійних обов'язків прикордонник повинен працювати в підтримуючому, життєстверджуючому, низькостресовому організаційному середовищі. Працівники, які працюють в організаціях, де переважають стресові ситуації, мають більше прогулів (лікарняних, запізень), в таких організаційних умовах відбувається зниження їхньої продуктивності праці [1, р. 125-133], виникнення поганих відносин з іншими працівниками, спостерігається відсутність у них бажання інтегруватися у діяльність та сере-

довище організації, низький моральний дух [2, р. 965-993]. Проте, професійна діяльність прикордонників обумовлена дією екстремальних та особливих чинників, часто здійснюється в психологічно несприятливих умовах, особливо на кордоні з Російською Федерацією, специфічних умовах життєдіяльності, насичених психологічною напругою, стресовими ситуаціями виконання професійних функцій (перевірка документів та конфліктні ситуації з особами, які перетинають державний кордон та з місцевим населенням, необхідність до негайних, рішучих і ефективних дій тощо).

В організаційний фокус розробленої теоретичної моделі психологічного благополуччя персоналу ДПС України (яка містить три фокуси-компоненти: особистісний, професійний та організаційний) включено організаційну культуру як сукупність традицій, цінностей, установок, відносин між прикордонниками, способів виконання роботи, які зумовлюють досягнення організаційних цілей. Окрім того, корпоративна організаційна культура містить найважливіші для ДПС України положення, думки, позиції, які приймаються прикордонниками, можуть переходити в організаційні цінності, правила, догми, що скеровують їхню поведінку та діяльність [3, С. 30]. Організаційна культура ДПС України визначається особливостями спрямованості її діяльності (суспільного призначення, особливостей діяльності, соціальних зобов'язань, кадрової політики – норм та правил діяльності прикордонників відповідно до довготривалої стратегії функціонування прикордонного відомства; уявлень управлінського персоналу та виконавців про довгострокові цілі служби та способи її досягнення; усвідомлення можливостей наявних матеріальних, фізичних, трудових тощо ресурсів стосовно очікуваних результатів діяльності), а також особливостями структурного впорядкування служби, лідерства та керівництва, критеріїв стимулювання, успішності та особливостями взаємовідносин персоналу ДПС України. Сприятлива організаційна культура є бажаною для працівників будь-якої організації. Відносини між людьми, ставлення до працівників з боку керівництва та колег являються умовою становлення внутрішніх структур самоставлення, розвитку та самоактуалізації особистості [3, С. 33], що виражаються в їхніх діях, реакціях та переживаннях, вони визначають ступінь інтересу, вираженості

емоцій, напруги, бажань та потреб [4, С. 21], зміст, який вкладає у власні дії та вчинки працівник та обирає засоби, способи та умови досягнення цілей професійної діяльності. Спотворені неадекватні відносини та стосунки в організації являються причиною утруднень в професійній діяльності та життєдіяльності загалом не тільки працівника, а й організації, що детермінує психологічне неблагополуччя. Адекватні відносини та ставлення сприяють більш точному розумінню світу, інших людей себе, дають можливість отримати емоційний відгук, усвідомити власні потреби та можливості, що у подальшому проявляється у вчинках, діях, ціннісному ставленні до інших людей і самих себе, власної роботи, сприяють актуалізації відносин, самоактуалізації, розкриттю власних можливостей та здібностей, прагненню до розвитку тощо [3, С. 34-35]. Адекватні відносини та стосунки формують поле взаємодій, які сприяють отриманню задоволення від процесу виконуваної роботи та праці загалом. Отже, організаційний фокус психологічного благополуччя персоналу ДПС України складається з організаційної культури, стратегічної спрямованості прикордонного відомства, відносин та стосунків (між працівниками та з керівництвом), успішності та задоволеності відносинами та стосунками з колегами та керівництвом, змістом роботи, умовами праці та досягненнями.

**Короткий огляд публікацій за темою.** Психологічне благополуччя особистості в середовищі професійної діяльності розглядається науковцями як з позиції вивчення протилежних психологічному благополуччю особистості феноменів – неблагополуччя, нездоров'я, деформацій, так і позитивності впливу благополуччя працівників на результати їхньої професійної діяльності та діяльність організації в цілому. У працях науковців психологічне благополуччя/неблагополуччя працюючої особистості досліджується в контексті професійного здоров'я, професійного довголіття, професійної працездатності, професійного вигорання, професійної дезадаптації, деформацій та девіацій (Р.Березовська, Л.Куліков), взаємовпливу готовності до ризику та соціально-психологічного благополуччя керівників (О.Дубіненкова), впливу на благополуччя працівників з метою підвищення продуктивності праці, зниження витрат на персонал та ефективність взаємовідносин між керівництвом та персоналом в організаціях (М.Ловелла), безпеки робочого середовища, справедливої оплата праці, рівних можливостей для працевлаштування та кар'єрного зростання як компонентів психологічного благополуччя працівника (П.Мірвіс і Е. Лоулер), об'єктивних умов праці, демографічного статусу працівників та психологічних особливостей особистості, які визначають психологічне благополуччя працівника (С. Сішор). Організаційний аспект психологічного благополуччя працівника досліджується науковцями через вивчення задоволеності умовами праці, комфорту, адаптованості в сфері професійної діяльності (Ю.Бессонова, Е.Бородкіна, Д.Зінов'єв, А. Григор'єв), позитивних та ресурсних особистісних конструктивів суб'єкта діяльності (А.Дука, Ю.Братчикова), задоволення роботою та від роботи (Г.Шеппард, Л.Девіс та А. Чернс), задоволення роботою, задоволення від життя і загального здоров'я на роботі – фізичного, психічного та психологічного (К.Данна і Р. Гріффіні), задоволення

особистістю власним робочим місцем та середовищем професійної діяльності (М.Сірджі зі співавторами), якості робочого життя (Дж.Мартель, Г.Дюпуїс), позитивних організаційних відносин, професійної самореалізації, автономії в роботі та контролю над робочим середовищем, кар'єрного розвитку та можливостей для особистісного та професійного зростання (М.Щутлз).

**Мета** статті полягає у висвітленні результатів емпіричного дослідження організаційних особливостей психологічного благополуччя персоналу Державної прикордонної служби України.

**Матеріали та методи дослідження.** Для виявлення організаційних особливостей особистісного благополуччя персоналу ДПС України використано методіку діагностики організаційної культури К.Камерона і Р. Куїнна (OCAI) [5]; анкета оцінки сприятливості організаційної культури [6]; опитувальник на визначення задоволеності працею [7] опитувальник «Інтегральна задоволеність роботою» [8].

**Результати та їх обговорення.** Методика діагностики організаційної культури К.Камерона і Р.Куїнна (OCAI) дає можливість виявити домінантні характеристики організаційного середовища (організаційний клімат, орієнтацію досягнень, особливості міжособової взаємодії працівників та керівництва), стиль лідерства та керівництва, особливості управління найманими працівниками, єдиальну сутність організації, стратегічну спрямованість організації та критерії успіху та за чотирма множинами ціннісних орієнтирів і переваг виявити чотири основних типи (профілі) корпоративної культури: клановий, адхократичний, ієрархічний і ринковий. Отже, за результатами тестування за методикою діагностики організаційної культури К. Камерона і Р. Куїнна, представленими у таблиці 1, виявлено профіль організаційної культури, яка функціонує зараз, та перспективний (бажаний) профіль організаційної культури ДПС України.

Аналізуючи виявлений теперішній профіль організаційної культури ДПС України, необхідно зазначити, що в сьогоденні переважає ієрархічний (бюрократичний) тип організаційної культури в ДПС ( $I_{\text{сеп}}=29,08$ ) в поєднанні з ринковим ( $P_{\text{сеп}}=27,06$ ), клановим ( $K_{\text{сеп}}=23,43$ ) та адхократичним ( $A_{\text{сеп}}=20,00$ ) типами. У ієрархічно-ринково-кланово-адхократичному типі організаційної культури ДПС України проявляються особливості усіх організаційних культур з переважанням ієрархічної та ринкової. Персонал ДПС України в організацію об'єднують формальні правила і офіційна політика, прикордонники орієнтовані на досягнення поставлених перед ними цілей та завдань в середовищі внутрішньо конкурентної боротьби. Увага у довгостроковій перспективі функціонування організації зосереджена на забезпеченні стабільності і показників плавного процесу ефективного виконання задач, функцій, операцій тощо, орієнтацію на результати (виконання поставлених завдань), збереження репутації та успіх. Успіх діяльності ДПС України визначається розумінням задуму, чіткою постановкою завдань, якісним плануванням діяльності органів та підрозділів охорони державного кордону, організацією оперативного-службової, повсякденної діяльності та навчання, контролем за її виконанням, а також спрямованою роботою з забезпечення посідання прикордонним відомством гідного місця в системі органів державної влади, правоохоронних органів та силових структур

України. Управління персоналом орієнтовано на забезпечення гарантій зайнятості у довгостроковій перспективі, формуванню у нього патріотичного духу, відданості прикордонній справі та любові до батьківщини. Переважання ієрархічного та ринкового типів в організаційній культурі ДПС України визначає особливості здійснення керівництвом управлінських функцій. Керівницт-

во підрозділів ДПС України переважно є суворим, вимогливим, раціонально мислячим, а основні функції його управління зосереджено на координації та організації ефективної роботи в умовах жорсткої внутрішньої конкуренції та вирішенні професійних задач і досягненні поставлених цілей.

Таблиця 1. Усереднені показники організаційної культури ДПС України

№ з/п	Показники організаційної культури (профіль/вид)	Кланова культура (К <sub>сер</sub> )	Адхократична культура (А <sub>сер</sub> )	Ринкова культура (Р <sub>сер</sub> )	Ієрархічна (бюрократична) культура (І <sub>сер</sub> )
1	<i>Теперішній профіль організаційної культури</i>	23,43	20,00	27,06	29,08
1.1	домінантні характеристики організаційного середовища	27,51	20,31	26,35	25,58
1.2	стиль лідерства та керівництва	21,72	19,45	30,55	27,48
1.3	управління персоналом	26,26	17,28	22,90	32,47
1.4	єднальна сутність організації	19,41	22,19	25,75	32,51
1.5	стратегічна спрямованість організації	22,07	20,85	28,00	28,88
1.6	критерії успіху	23,61	19,92	28,79	27,58
2	<i>Перспективний профіль організаційної культури</i>	27,51	24,37	23,53	24,94
2.1	домінантні характеристики організаційного середовища	25,68	23,23	23,79	27,36
2.2	стиль лідерства та керівництва	25,35	23,28	20,18	30,70
2.3	управління персоналом	30,64	23,05	24,24	21,92
2.4	єднальна сутність організації	28,25	26,32	23,84	21,49
2.5	стратегічна спрямованість організації	25,48	28,66	26,14	20,21
2.6	критерії успіху	29,64	21,67	22,96	27,96

Аналізуючи перспективний профіль організаційної культури ДПС України, необхідно зазначити, що в перспективі, в майбутньому, для ДПС найбільш привабливим виявлено переважання кланового типу з фокусуванням на гнучкості у прийнятті рішень та турботі про персонал (К<sub>сер</sub>=29,08) в поєднанні з ієрархічним типом з фокусуванням на суворій ієрархії й дотриманні правил (І<sub>сер</sub>=24,94) та адхократичним типом з фокусуванням на зовнішніх позиціях в поєднанні з високою гнучкістю й індивідуальністю підходів до персоналу (А<sub>сер</sub>=24,37) та ринковим типом з фокусуванням на досягненні поставлених перед відомством завдань (Р<sub>сер</sub>=23,53) організаційної культури. Кланово-ієрархічно-адхократично-ринкове співвідношення типів організаційної культури поєднує елементи структурної чіткості і формалізованості ДПС України, внутрішньої конкуренції персоналу, але при цьому заохочуються згуртованість колективу та сприятлива, динамічна та творча обстановка на робочих місцях у прикордонних підрозділах з заохоченням готовності до ризику та новаторства. Основний акцент відділів управління персоналом повинен зосереджуватися на поєднанні процедур координації та організації ефективної роботи в умовах жорсткої внутрішньої конкуренції та вирішенні професійних задач і досягненні поставлених цілей та адаптації, процесах навчання та розвитку, а також підтримці цінностей прикордонної служби через їхнє впровадження та передачу цінностей і супровід адаптації нового співробітника в колектив. Внутрішній комфорт, психологічно сприятлива обстановка, розвиток людських ресурсів і згуртованість колективу персоналу ДПС України в перспективно бажаній кланово-ієрархічно-адхократично-ринковій організаційній культурі відомства мають велике значення, особливо для його сталого розвитку. Окрім того, кланово-ієрархічно-адхократично-ринкова організаційна культура передбачає гнучкість в прийнятті рішень всередині організації, внутрішню підтримку та турботу про персонал та толерантне ставлення до громадян, які перетинають держав-

ний кордон України в поєднанні з необхідною стабільністю і контролем, внутрішньою конкурентністю та орієнтацією на досягнення мети діяльності відомства та розширенням повноважень в системі органів державної влади, правоохоронних органів та силових структур України, а також експериментуванням, новаторством, особистісною свободою та ініціативністю персоналу.

За результатами опитування за анкетною оцінкою сприятливості організаційної культури [6], виявлено, що 108 (35,76 %) прикордонників вважають, що рівні організаційної культури відносин та організаційного управління прикордонного відомства є недостатніми для здорового розвитку організації, а 194 (64,24 %) особи вважають їх оптимальними для здорового розвитку та функціонування ДПС України як організації. Окрім того, виявлено переважання оптимального рівня організаційної культури відносин для здорового розвитку та функціонування ДПС України як організації над неоптимальним (середнє арифметичне значення досліджуваного показника становить 25,79 при максимальному 42). Рівень організаційної культури відносин персоналу ДПС України має такі характерні особливості:

- переважання позитивних стимулів винагороди та заохочення у мотивації діяльності персоналу ДПС України над негативними: доганами, депреміюваннями, зауваженнями тощо як в письмових наказах і розпорядженнях, так і в усних (середнє арифметичне значення становить 4,74 при максимальному 7);

- переважання у відносинах взаємної обов'язковості прикордонників при виконанні професійних завдань над не обов'язковістю виконання професійних завдань (середнє арифметичне значення становить 4,56 при максимальному 7), що обумовлено особливостями професійної діяльності персоналу ДПС України (забезпечення безпеки суспільства та держави Україна в цілому);

- переважання у відносинах співпраці у діяльності персоналу ДПС України над конфліктністю (середнє арифметичне значення становить 4,78 при максимальному

7). Подолання конфліктів, труднощів у відносинах керівників і підлеглих, між підрозділами і групами персоналу у вертикальній організаційній культурі управління ДПС України здійснюється через вказівки і покарання;

- переважання у відносинах владності над роботою в команді у діяльності персоналу ДПС України (середнє арифметичне значення становить 3,99 при максимальному 7). У вертикальній організаційній культурі ДПС України високий рівень централізації влади, яка пригнічує взаємодію між підрозділами, але забезпечує єдність цілепокладання й цілездійснення, високу швидкість прийняття загальноорганізаційних рішень і проходження наказів і розпоряджень. В ДПС України організаційний порядок забезпечується керівництвом через вказівки, контроль, персоналізацію відповідальності тощо;

- переважання у відносинах виконавства над ініціативністю у діяльності персоналу ДПС України (середнє арифметичне значення становить 3,81 при максимальному 7), що передбачає орієнтацію персоналу ДПС України на офіційну субординацію та міжособистісні контакти, а також на виконання поставлених завдань та професійних обов'язків. В ДПС України організаційний порядок забезпечується керівництвом через вказівки, контроль, персоналізацію відповідальності тощо. Необхідно зазначити, що персонал підрозділів ДПС України, що займаються оперативно-розшуковою, аналітичною та управлінською діяльністю, повинен володіти ініціативністю як здатністю проявляти самостійність й ініціативу в вирішенні питань в межах своєї компетенції, без очікування спеціальних вказівок з боку керівництва. Ініціативність включено до складу ключових компетенцій офіцера прикордонника (компетенції результативності професійної діяльності розвитку і мотивації підлеглих) [9]. Проте, прояв ініціативності в організаційній культурі ДПС України обмежується жорсткою системою єдиноначальства та підпорядкування у всіх структурних підрозділах ДПС України та регламентованою нормативною поведінкою персоналу ДПС України;

- переважання у відносинах трудової функції персоналу ДПС України над його інтересами (середнє арифметичне значення становить 3,78 при максимальному 7), що показує ставлення до персоналу ДПС України як інструменту здійснення складних і відповідальних службових функцій з охорони державного кордону в особливих та екстремальних умовах діяльності, його здатність та вміння виконувати трудові функції. Зміст трудової функції персоналу ДПС України визначається через «рід трудової діяльності», «професію», «спеціальність», «кваліфікацію», «посаду» тощо і впливає як на визначення виду роботи, так і на її складність [10]. Порядок виконання трудової функції персоналом ДПС України забарвлений специфікою сфери діяльності ДПС України та вказує на підпорядкування прикордонників правилам внутрішнього трудового розпорядку та нормативним документам. Визначення змісту, обсягу та порядку виконання трудової функції персоналом ДПС України забезпечується через конкретизацію трудових прав та обов'язків на певному робочому місці, у конкретних умовах праці (шкідливі, не шкідливі), з конкретним режимом роботи та індивідуалізацію завдань, спрямованих на досягнення мети діяльності підрозділу ДПС України. Врахування та узгодження інтересів персоналу ДПС України з інтересами ДПС зокрема та держави в

цілому є важливим інструментом розвитку ДПС як організацій і реалізується через поєднання інтересів, цілей та діяльності кожного прикордонника з цілями ДПС України як організації, а потім і з цілями суспільства та держави.

За результатами тестування виявлено наступні особливості рівня організаційного управління персоналом ДПС України: переважання оптимального рівня організаційного управління персоналом ДПС України для здорового розвитку та функціонування її як організації над неоптимальним (середнє арифметичне значення становить при максимальному 28). Рівень організаційного управління персоналом ДПС України має такі характерні особливості:

- переважання в управлінні регулярного менеджменту над спонтанним управлінням професійною діяльністю персоналу ДПС України (середнє арифметичне значення становить 4,70 при максимальному 7), що передбачає орієнтацію в управлінні персоналом ДПС України на цілеспрямований рівень цілепокладання та досягнення нових цілей діяльності прикордонної служби. Регулярний менеджмент являє собою систему управління діяльністю організації, що забезпечує ефективне функціонування всіх підсистем і запобігання критичних відхилень у її діяльності і включає в себе механізми планування, обліку, контролю та прийняття управлінських рішень [11];

- переважання в управлінні цілісності над дезінтеграцією організації професійної діяльності персоналу ДПС України (середнє арифметичне значення становить 4,58 при максимальному 7), що свідчить про знеособленість ДПС як організації, спроможної формувати власні цілі: єдності, цілісності, стійкості, керованості тощо, вбудовані в природу організації, спрямованої на збереження її цілісності, виживання, рівновагу, узгодженість тощо. Цілісність ДПС як організації забезпечує процес соціального цілеутворення за принципами «зверху» та «знизу», організаційний порядок, а також унеможливлене формування монопольної цілі її діяльності [6, С. 27-30];

- переважання в управлінні інноваційності над консервативністю організації професійної діяльності персоналу ДПС України (середнє арифметичне значення становить 4,07 при максимальному 7), що свідчить про здатність ДПС як організації породжувати і здійснювати нововведення, яка проявляється у відкритості до змін (мислення, поведінки, результату тощо); в проактивності управління (орієнтації не стільки на слідування за запитами, скільки на вплив на запити; не просто чутливість до сигналів стосовно діяльності з безпеки та охорони державного кордону, а діяльність на упередження нових сигналів та унеможливлення негативних тенденцій; в якості управлінської волі, тобто в умінні керівництва персоналу ДПС України доводити інноваційні процеси до повного завершення [6, С. 44];

- переважання в управлінні «машинності» над «общи́нностію» організації професійної діяльності персоналу ДПС України (середнє арифметичне значення становить при максимальному 7), що свідчить про те, що основною управління ДПС являється єдність командування, виділення функціональних ланок (департаменталізація) важелів регулювання (планування, координації, контролю тощо) [12, С. 17-19], а сама служба як організація являється інструментом вирішення завдань з охорони

державного кордону та забезпечення національної безпеки країни.

За результатами опитування за опитувальником задоволеності роботою [7] у 59 (19,54 %) осіб виявлено високий рівень задоволеності роботою, що свідчить про відповідність роботи цих прикордонників їхнім потребам та бажанням, про високий рівень збігу їхніх психологічних особливостей особистості та компетентностей з посадовими обов'язками та достатній потенціалі для професійного зростання. У 243 (80,46 %) прикордонників виявлено середній рівень задоволеності роботою, що пов'язано з недовідомим заробітком, необхідним для забезпечення визначеними рівня життя, ненормованість робочого дня та відсутністю вільного часу, відсутністю можливостей задовольнити власні інтереси в професійній діяльності та відсутністю публічного визнання керівництвом результатів їхньої діяльності та професійних здобутків, що викликає відчуття, що керівництво нездатне їх гідно оцінити. Низький рівень задоволеності роботою в досліджуваній групі прикордонників не виявлено.

Опитувальник «Інтегральна задоволеність працею» дозволяє оцінити задоволеність прикордонниками власною працею, яка є інтегральним показником їхнього благополуччя/неблагополуччя в трудовому колективі і містить оцінки інтересу до виконуваної роботи, задоволеності взаємовідносинами з колегами та керівництвом, рівня домагань в професійній діяльності, задоволеності змістом та організацією й умовами праці [8, С.470-473]. Отже, за результатами тестування за опитувальником «Інтегральна задоволеність працею» виявлено наступні особливості організаційного благополуччя персоналу ДПС України: у 239 (79,14 %) прикордонників виявлено високий рівень, у 45 (14,90 %) осіб – середній рівень та у 18 (5,96 %) осіб – низький рівень загальної задоволеності працею. Загальна (інтегральна) задоволеність працею прикордонників забезпечується проявами високих та середніх рівнів інтересу до роботи у 266 (88,08 %) осіб, задоволеності досягненнями в роботі у 274 (90,73 %) осіб, задоволеності взаєминами з співробітниками у 282 (93,38 %) осіб, задоволеності взаєминами з керівництвом у 263 (87,08 %) осіб, домагань в професійній діяльності у 273 (90,40 %) осіб, задоволеності змістом роботи як наданням переваги виконуваній роботі над високим заробітком у 217 (71,85 %) осіб, задоволеності умовами праці у 288 (95,37 %) осіб та професійної відповідальності у 219 (72,52 %) осіб.

За результатами розрахунків непараметричного критерію Спірмена виявлено кореляційні зв'язки між показниками організаційного фокусу психологічного благополуччя персоналу ДПС України. Показник загальної задоволеності працею як інтегральний показник організаційного фокусу психологічного благополуччя персоналу ДПС України знаходиться у прямій залежності від: задоволеності досягненнями в роботі ( $r=0,753$ , при  $p<0,01$ ), задоволеності взаєминами з керівництвом ( $r=0,717$ , при  $p<0,01$ ), інтересу до роботи ( $r=0,697$ , при  $p<0,01$ ), задоволеності взаєминами з колегами та співробітниками ( $r=0,676$ , при  $p<0,01$ ), задоволеності умовами праці ( $r=0,630$ , при  $p<0,01$ ), домагань в професійній діяльності ( $r=0,509$ , при  $p<0,01$ ), цілісності ДПС України як організації ( $r=0,330$ , при  $p<0,01$ ), організаційної культури відносин ( $r=0,328$ , при  $p<0,01$ ), організаційного

управління ( $r=0,294$ , при  $p<0,01$ ), задоволеності змістом роботи ( $r=0,285$ , при  $p<0,01$ ), врахування керівництвом та можливості задоволення інтересів персоналу ДПС України у професійній діяльності ( $r=0,279$ , при  $p<0,01$ ), можливості працювати в організації як в команді ( $r=0,276$ , при  $p<0,01$ ), співпраці з колегами та керівництвом ( $r=0,268$ , при  $p<0,01$ ), можливості працювати в «общинній» спільності, що ґрунтується на взаємних симпатіях прикордонників, групових інтересах, групових нормах поведінки, і орієнтована на мотивування до здійснення професійної діяльності ( $r=0,243$ , при  $p<0,01$ ), можливості прояву ініціативності ( $r=0,240$ , при  $p<0,01$ ), переважання позитивних аспектів в мотивації ( $r=0,225$ , при  $p<0,01$ ), проявів адхократичних особливостей організаційної культури: заохочення до новаторства, розширення альтернатив, творчого зростання і пропозицій нових ідей; доведення до відома персоналу уявлення про перспективи розвитку прикордонного відомства і підтримки втілення їх в життя; підтримка безперервного розвитку персоналу, орієнтації на безперервне поліпшення, гнучкості і продуктивну зміну кожної особистості ( $r=0,196$ , при  $p=0,001$ ), обов'язковості виконання професійних обов'язків та вірності даному слову як основи міжособистісних внутрішньоорганізаційних відносин ( $r=0,192$ , при  $p=0,001$ ), інноваційності ( $r=0,155$ , при  $p=0,007$ ), задоволеності роботою ( $r=0,149$ , при  $p=0,01$ ) на рівні високої статистичної значущості та від регулярного менеджменту ( $r=0,138$ , при  $p=0,017$ ) та проявів ринкового компоненту організаційної культури ДПС України культури: внутрішньої конкуренції, підтримки суперництва й агресивної орієнтації на перевищення показників діяльності, стимулювання та підтримки активності персоналу, вироблення прагнень докладати додаткові зусилля і бажання енергійно працювати тощо ( $r=0,133$ , при  $p=0,021$ ).

Показник загальної задоволеності працею персоналу ДПС України знаходиться в оберненій залежності від: проявів кланового компоненту організаційної культури ДПС України: функціонування з використанням моделі бригадної роботи, управління міжособистісними взаєминами через негативний зворотній зв'язок, управління призначенням та вдосконаленням персоналу без врахування їхніх інтересів в професійній діяльності тощо ( $r=-0,254$ , при  $p<0,01$ ) проявів ієрархічного компоненту організаційної культури ДПС України: управління розвитком організаційної культури, її стандартизація та формалізація, постійний потужний контроль за процесами та показниками діяльності, посиленна координація як в середині організації, так і з іншими організаціями тощо ( $r=-0,127$ , при  $p=0,028$ ).

**Висновки.** Отже, типом організаційної культури ДПС України, який реалізується відомством в сьогоденні виявлено ієрархічно-ринково-кланово-адхократичний, який характеризується формалізованістю, структурованістю, процедурністю, орієнтацією на зовнішні позиції відомства, забезпечення успішності його функціонування в поєднанні зі стабільністю і контролем. Перспективним у майбутньому персонал ДПС України вбачає кланово-ієрархічно-адхократично-ринкове співвідношення типів організаційної культури, що поєднує елементи структурної чіткості і формалізованості прикордонного відомства, стабільність і контроль, внутрішню конкуренцію та орієнтацією на досягнення мети діяльності ві-

домства та розширенням повноважень в системі органів силових структур України, але при цьому заохочуватимуться згуртованість колективу та сприятлива, динамічна та творча обстановка на робочих місцях у прикордонних підрозділах, готовність до ризику, експериментування, новаторство, особистісна свобода та ініціативність. Переважна більшість опитаних прикордонників вважають, що організаційна культура відносин та організаційна культура управління ДПС України є оптимальною для здорового її розвитку як організації. Позитивними особливостями організаційної культури відносин виявлено переважання у персоналу ДПС України позитивної мотивації у професійній діяльності, взаємної обов'язковості у відносинах та співпраці. Владність у відносинах персоналу ДПС України, виконавство та сприйняття прикордонників у відносинах виконання

ними трудових функцій являються перспективними точками розвитку ДПС України як організації в конструктиві організаційних відносин. Позитивними особливостями організаційної культури управління ДПС України виявлено регулярний менеджмент, цілісність ДПС України як організації та інноваційність управління. Управління ДПС України як «машинною» організацією являється перспективною точкою розвитку ДПС України як організації в конструктиві організаційного управління. Визначено, що організаційна культура відносин та організаційна культура управління прикордонного відомства являються оптимальними для здорового її розвитку як організації. У досліджуваній групі прикордонників переважають середній рівень задоволеності роботою та високий рівень задоволеності працею.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Corbett, D. Excellence in Canada: Healthy organizations – achieve results by acting responsibly. *Journal of Business Ethics*, 2004. Is. 55. P. 125-133.
2. Fulmer, I. S., Gerhar, B., & Scott, K. S. Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a “great place to work” and firm performance. *Personnel Psychology*, 2003. Is. 56. P. 965-993.
3. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих : монография / М. Ю. Бояркин, О. А. Долгополова, Д. М. Зиновьева, В. В. Крутова, Е. В. Романенко, Н. С. Субочев, А. В. Юнда. Волгоград : Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. 216 с.
4. Мясичев, В. Н. Психология отношений. М.: Издательство: МПСИ. 153 с.
5. Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. СПб.: Питер, 2001. 320 с.
6. Пригожин, А. И. Методы развития организации. М.: МЦФЭР, 2003. 864 с.
7. Гура, О. І. Педагогіка вищої школи: вступ до спеціальності : навчальний посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2005. 224 с.
8. Фетискин, Н.П. Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института Психотерапии. 2002. 490 с.
9. Ставицький, О. М. Теоретичні та методичні засади професійної підготовки майбутніх офіцерів-прикордонників: дисертація на здобуття наукового ступеня доктора педагогічних наук ; спец. : 13.00.07 – терія та методика виховання / О. М. Ставицький. Хмельницький, 2015. 528 с. 232-242
10. Костюченко, О. Є. Питання трудової функції працівника в проєкті Трудового кодексу // Форум права. 2009. № 3. С. 355–359 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09koepk.pdf>
11. Рогова, Е. М. Ткаченко, Е. А. Финансовый менеджмент: учебник. М., 2011. 540 с.
12. Русецкая, О.В., Трофимова, Л.А., Песоцкая, Е.В. Теория организации: учебник для академического бакалавриата. М.: ИздательствоЮрайт, 2014. 391 с.

#### REFERENCES

3. Psychological and professional well-being of civil servants: monograph / M. Yu. Boyarkin, O.A. Dolgoplova, D.M. Zinovieva, V. V. Krutova, E. V. Romanenko, N. S. Subochev, A. V. Yunda. Volgograd: PFGOU VPO VAGS, 2007. 216 p.
4. Myasishchev, V.N. Psychology of Relations. M.: Publisher: MPSI. 153 p.
5. Cameron, K. Quinn, R. Diagnostics and Change in Organizational Culture / Trans. with English. Ed. I.V.Andreeva. St. Petersburg: Peter, 2001. 320 p.
6. Prigogyn, A.I. Methods of Organization Development. M.: MTSFER, 2003. 864 p.
7. Gura, O.I. Pedagogics of higher education: introduction to specialty: textbook. Kyiv: Center for Educational Literature, 2005. 224 p.
8. Fetiskin, N.P., Kozlov, V.V., Manuilov, G.M. Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups. Moscow: Publishing house of the Institute of Psychotherapy. 2002. 490 p.
9. Stavitskiy, O.M. Theoretical and methodological principles of professional education of future officers-border guards. *Doctor's thesis*. Khmelnytskyi., 2015. 528 p.
10. Kostyuchenko, O. Y. Issues of the labor function of the employee in the draft Labor Code // Forum of rights. 2009. Is. 3. P. 355-359. Retrieved from <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09koepk.pdf>
11. Rogova, E.M., Tkachenko, E.A. Financial management: a textbook. M., 2011. 540 p.
12. Rusetskaya, O.V., Trofimova, L.A, Pesotskaya, E.V. Theory of the organization: a textbook for an academic baccalaureate. M.: IzdatelstvoJurait, 2014. 391 p.

#### Organizational peculiarities of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine

N. V. Volynets

**Abstract.** The article is devoted to the coverage of the results of an empirical research of organizational peculiarities of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine. It was revealed that the organizational focus of psychological well-being of the personnel of the State Border Guard Service of Ukraine is characterized by a hierarchical-market-clan-adhocratic type of organizational culture, that the organizational culture of relations and organizational culture of the management of the border agency are optimal for its healthy development as an organization. The empirical group of border guards is dominated by the average level of job satisfaction and high level of labor satisfaction.

**Keywords:** *psychological well-being of the person, organizational focus of psychological well-being of the personnel, organizational culture, satisfaction with work and labor.*