

УДК 001-057.34

І.М. КАЛІНІНА,

аспірант кафедри соціальної педагогіки

ДЗ «Луганський національний університет імені Тараса Шевченка» (м. Старобільськ)

РОЗРОБЛЕННЯ ПРОБЛЕМИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

У статті здійснено аналіз проблеми особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у сучасних наукових дослідженнях. Цей процес досліджено з педагогічного, діагностичного, організаційного, управлінського аспектів. Розглянуто педагогічну підтримку як найважливіший інструментарій особистісно-професійного становлення.

Ключові слова: особистісно-професійне становлення, молодий державний службовець, адаптація, педагогічна підтримка.

Постановка проблеми. Однією з найбільш актуальних педагогічних, психологічних і соціальних проблем сучасного суспільства є входження молодого фахівця у свою професію. Саме перші роки професійної діяльності молодого фахівця, зокрема державного службовця, визначають характер його подальшого становлення, виступають запорукою успішного професійного розвитку. Такі працівники потребують особливої підтримки, відтак постає гостре питання наукового розроблення проблеми їх особистісно-професійного становлення як на теоретичному, так і на практичному рівнях.

Аналіз основних досліджень. В умовах діяльності державних органів, де штат не містить професійних психолого-педагогічних працівників, процес професійного становлення може бути ефективно організований як педагогічна підтримка та здійснюватися відповідними кадровими службами, керівниками підрозділів і фахівцями в рамках підвищення кваліфікації держслужбовців. Особливість педагогічної підтримки в структурах держслужби складається з того, що вона спрямована на формування в молодих фахівців прагнення отримати допомогу від більш досвідченого колеги або керівника. Така підтримка формує позитивне ставлення до служби, бажання зробити кар'єру, підвищити свій професійний рівень, позбутися помилок і комплексів. Аналіз наукових праць свідчить, що зазначена проблема досліджується вченими таких галузей знань, як педагогіка (В. Андрущенко, Н. Бібік, І. Зязюн, В. Кремень, В. Луговий, Н. Нічкало, Н. Протасова, С. Сисоєва та ін.), психологія (Г. Балл, О. Бодальов, І. Зимня, С. Максименко, В. Моляко, В. Москаленко, Л. Нестеренко та ін.), державне управління (Г. Атаманчук, Д. Дзвінчук, О. Мельников, Т. Кошова, М. Рубакевич, Л. Нестеренко, І. Нинюк, В. Олуйко, С. Калашникова та ін.), бізнес-управління (Л. Бондарева, Л. Карамушко, А. Орлов, О. Романовський, Г. Чередніченко та ін.), управління освітою (В. Берська, Л. Даниленко, Л. Васильченко, Г. Єльнікова, Л. Кравченко, Т. Сорочан, Є. Хриков та ін.), акмеологія (О. Анісімов, В. Гладкова, А. Деркач, О. Огнев та ін.), андрологія (С. Вершловський, С. Змеєв, О. Огієнко, Н. Протасова, С. Сигаєва та ін.).

Формулювання мети статті. Мета статті – здійснити аналіз проблеми особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у сучасних наукових дослідженнях.

Виклад основного матеріалу. У Законі України «Про державну службу» [1] окреслено, що державний службовець – це громадянин України, який займає посаду державної служби

в органі державної влади, іншому державному органі, його апараті (секретаріаті), здійснює встановлені для цієї посади повноваження, безпосередньо пов'язані з виконанням завдань і функцій такого державного органу, а також дотримується принципів державної служби.

Останнім часом реалізовано низку педагогічних досліджень, що розкривають різні аспекти діяльності держслужбовців (Н. Протасова, Є. Хриков, В. Луговий, Ж. Таланова, Ю. Глуцук та ін.), проаналізуємо вибірково деякі з них. Так, В. Ярковим розкрито управлінську культуру державного службовця як педагогічний феномен, зокрема, автором встановлено, що професійна культура є невід'ємною складовою професіоналізму та управлінської майстерності [2, с. 76 – 77]. Цікавою нам вважається позиція дослідника, який розглядає управлінську культуру через призму духовної потреби, що виникає в процесі управлінської діяльності.

На наш погляд, зазначене дослідження певним чином перегукується з результатами роботи Н. Тимченко, яка вивчила процес формування професійно-етичних якостей майбутніх службовців. Автором доведено, що цілеспрямоване й систематичне формування таких якостей не тільки впливає на моральну свідомість, сприяє переведенню етичних знань у переконання особистості, але й створює ту необхідну морально-психологічну атмосферу, що стимулює високomorальні вчинки та регулює поведінку [3, с. 340].

У праці Ю. Молчанової «Громадянські компетентності у професійній освіті державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [4] виділено такі принципи професійного розвитку держслужбовців: 1) принцип урахування індивідуального досвіду та розвитку індивідуальних освітніх потреб; 2) принцип свободи вибору в навчанні; 3) принцип стимулювання самоосвіти та самостійності у навчанні; 4) принцип урахування життєвої та посадової перспективи; 5) принцип розвитку творчого потенціалу та морально-вольової сфери особистості.

Ми впевнені, що побудова педагогічної системи на засадах виділених принципів дозволить урахувувати індивідуальність особи, надати свободу вибору в напрямі змісту навчання, форм, методів і засобів його організації та здійснення, акцентувати увагу на тому, що самостійна діяльність – основний вид навчальної роботи дорослих, яка дозволяє побачити найближчі та віддалені життєві й професійні перспективи в умовах креативного становлення та цілісного розвитку особистості.

При розробленні будь-якої наукової проблеми цінним є уточнення зарубіжного досвіду, відтак, виділяємо роботу І. Рудим [5], який подав здобутки зарубіжних країн щодо здійснення самоосвіти держслужбовців. Для себе ми позначаємо, що в країнах Європейського Союзу самоосвіта розглядається як обов'язкова умова для добору, прийняття та подальшого просування в системі державної служби. Відповідно до вимог Міжнародної організації праці самоосвіта є окремим видом діяльності, що забезпечує саморозвиток і професійний розвиток працівника та виступає невід'ємною частиною системи оцінювання та атестації державних службовців (Німеччина), методом запобігання професійній деформації та встановлення соціальних зв'язків (Франція), методом удосконалення державної служби (Великобританія).

Слід зазначити, що проблема професійного становлення держслужбовців розкривається також у межах непедагогічних спеціальностей «державна служба», «політичні інститути та процеси» та ін. Зокрема, у низці сучасних наукових розвідок досліджено такі аспекти:

– психологічні аспекти (соціально-психологічні засади адаптації до професійної діяльності на державній службі (Н. Рашитова); принципи забезпечення цілісності державної служби у об'єктивному і суб'єктивному аспектах, що враховують управлінські та психологічні методи узгодження цілей та цінностей державних службовців та державної служби (Т. Гречко); соціально-психологічний та гуманітарний компоненти удосконалення підготовки управлінських кадрів (Л. Титаренко);

– організаційно-правові аспекти (процес підвищення кваліфікації державних службовців в Україні (В. Яцюк); програми підвищення кваліфікації державних службовців (Д. Дзвінчук); теоретико-організаційні засади управління якістю професійного навчання державних службовців в Україні (Л. Прудіус); діяльність центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (М. Міненко);

– методичні аспекти (професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу (Т. Кошова); загальні питання професійного навчання державних службовців в Україні (С. Серьогін) та ін.

Отже, бачимо, що процес професійного становлення розглядається різними науковцями з діагностичного, організаційного, управлінського аспектів. *Але серед них одним із найважливіших, на нашу думку, є педагогічний, що передбачає цілеспрямовану, спеціально організовану, змістовно і технологічно розроблену діяльність із формування системи професійно важливих якостей, засвоєння предметної діяльності у сфері управління, накопичення досвіду державної служби, входження та адаптації до професійного середовища.*

У нашій країні історично склалася й функціонує система підготовки, перепідготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців. Відповідно до «Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування» [6] до такої системи належать: Національна академія державного управління при Президентові України, інші вищі навчальні заклади, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування». Діють центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, а також заклади післядипломної освіти. Ураховуючи діючі норми, підвищення кваліфікації держслужбовців здійснюється один раз на три роки, але підвищення рівня професійної компетентності державних службовців має проводитися протягом усього проходження служби, особливо в перші роки.

Разом із тим, проведений аналіз науково-педагогічної літератури й реальної практики свідчить: незважаючи на наявність постійно діючих семінарів, тренінгів з вивчення актуальних проблем публічного управління та адміністрування, нових актів законодавства, передового вітчизняного та зарубіжного досвіду впровадження управлінської діяльності, можливості стажування в органах, на які поширюється дія Закону України «Про державну службу» [1], запровадження щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець», низки міжнародних грантових проектів (DOCCU, Twinning та ін.), залишаються недостатньо розробленими низка проблем, які впливають на інституційний розвиток системи професійного навчання та професійного зростання державних службовців.

Звертаємо увагу на дослідження С. Серьогіна про реформування професійного навчання державних службовців в Україні. Автор виділяє такі перешкоди, з якими ми повністю погоджуємося:

- низький професіоналізм державних службовців;
- відсутність наступності, ситуативність і перервність у професійному навчанні кадрів;
- невідповідність навчання змісту професійної діяльності кадрів органів влади;
- відсутність єдиної системи оцінювання та стимулювання державних службовців до професійного навчання;
- обмеженість та неефективне використання фінансових і матеріально-технічних ресурсів тощо [7, с. 25].

У нашій дисертації ми фактично говоримо про професійне становлення держслужбовців у межах неформальної та інформальної освіти. Відтак, необхідно чітко визначитись із цими дефініціями. Орієнтиром для нас є Закон України «Про освіту» [8], де окреслено, що *неформальна освіта* – це освіта, яка здобувається, як правило, за освітніми програмами та не передбачає присудження визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присудженням часткових освітніх кваліфікацій; *інформальна освіта* (самоосвіта) – це освіта, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю, родиною чи дозвіллям.

Логіка дослідження полягає в тому, що наша авторська педагогічна система, реалізована в умовах неформальної та інформальної освіти може стати необхідним і достатнім чинником успішного професійного становлення молодих держслужбовців, що визначає підґрунтя успішного просування особи по державній службі.

Аналіз наукових джерел (Н. Протасова, Ж. Таланова, Н. Рудим та ін.) дозволив нам установити, що в широкому розумінні кар'єра державного службовця – це рух, життєвий прогрес, динаміка, просування по службі. Традиційно розрізняють професійну та посадову кар'єру. Вважаємо, що професійна кар'єра є підставою для посадової, а посадова – своєрідна форма реалізації професійної.

У низці наукових досліджень [2; 5; 7 та ін.] виділяють такі етапи професійної кар'єри держслужбовців:

- 1) входження в кар'єру (прийняття на відповідну посаду, вивчення функціональних обов'язків, термін випробування, процес професійного навчання, отримання навичок);
- 2) становлення (адаптація, отримання системного уявлення про специфічні особливості посади, просування до посади більш вищого рівня);
- 3) усталеність (оволодіння професією, досягнення стабільності, просування за наступними посадами, досягнення необхідного рівня професіоналізму й компетентності, досягнення якості в роботі);
- 4) зрілість (розкриття кар'єрного потенціалу, підвищення авторитету, сформованість компетентностей, що є засадами досягнення зростання в професії);
- 5) згасання кар'єри (високий статус, зниження творчості в професії, відчуття важливості поділитися наявними знаннями з молодими колегами, викладацька, наукова діяльність).

Відтак, розглянувши науково-педагогічну літературу з основних теоретико-методологічних засад професійного становлення держслужбовців, подамо власне бачення проблеми. На нашу думку, особистіно-професійне становлення молодого держслужбовця – це процес його входження у професійну діяльність, коли вимагається від нього використання професійно значущих знань, умінь і навичок, необхідних для виконання посадових функцій та повноважень, формується професійна позиція й визначаються шляхи розкриття таланту, здібностей, самореалізації у подальшій службовій діяльності, що виступає запорукою компетентної та відповідальної реалізації функціональних обов'язків.

Ми маємо глибоке переконання, що особистіно-професійне становлення важливе для молодого держслужбовця саме в перші роки державної служби, коли необхідно вдосконалювати й застосовувати на практиці знання, уміння й навички вирішення різних правових, економічних, політологічних, управлінських, соціально-гуманітарних та інших питань професійної діяльності державного службовця. Це ускладнюється наявністю таких чинників:

- невизначеність статусу молодого держслужбовця в Україні, як наслідок – відсутність державної підтримки зазначеної категорії службовців;
- соціальна дезадаптація молодих держслужбовців;
- недостатня практична підготовка держслужбовців у процесі навчання у ВНЗ (акцент на теоретичну, а не практичну підготовку; недостатній рівень знань молодих держслужбовців щодо сутності професійної діяльності; наявність певних розбіжностей між уявленнями про професійну діяльність та реальним рівнем виконання функціональних обов'язків, пов'язаних з багатоманітністю функцій молодого держслужбовця);
- відсутність достатньої мотиваційної готовності молодих працівників до держслужби;
- особливість професійної адаптації молодих держслужбовців (молодий держслужбовець фактично не може бути початківцем, у нього такі ж обов'язки та вимоги до нього, що й в досвідчених держслужбовців).

Тому необхідно піднімати актуальне питання про педагогічну підтримку молодого держслужбовця. Особливість такої підтримки в структурах держслужби виходить із того, що вона спрямована на формування в молодих співробітників бажання отримати допомогу від більш досвідченого колеги або керівника. Саме педагогічна підтримка формує позитивне ставлення до служби, прагнення зробити кар'єру, підвищити власний професійний рівень, позбутися помилок і комплексів у процесі адаптації до управлінської діяльності.

Висновки. Аналіз наявних у науці знань, що розкривають різноманітні підходи та аспекти особистісного та професійного становлення молодих державних службовців, дозволив установити, що інтерес до зазначеної проблеми обумовлений посиленням вимог до сучасного державного службовця, його компетентностей. Саме професійне становлення сприяє формуванню професійної позиції, розкриттю таланту, здібностей, самореалізації у подальшій службовій діяльності та виступає запорукою ефективного виконання функціональних обов'язків в умовах нестабільного соціально-економічного сьогодення.

Процес особистіно-професійного становлення молодих держслужбовців розглянуто з діагностичного, організаційного, управлінського аспектів, доведено, що одним із найважливіших є педагогічний, що передбачає цілеспрямовану, спеціально організовану, змістов-

но і технологічно розроблену діяльність із формування системи професійно важливих якостей, засвоєння предметної діяльності у сфері управління, накопичення досвіду державної служби, входження та адаптації до професійного середовища.

Установлено, що саме педагогічна підтримка молодого держслужбовця формує його позитивне ставлення до служби, прагнення зробити кар'єру, підвищити власний професійний рівень, позбутися помилок і комплексів у процесі адаптації до управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про державну службу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.
2. Яркової О.М. Концептуальні підходи до формування управлінської культури у процесі післядипломної освіти державного службовця / О.М. Яркової // Творча особистість вчителя: проблеми теорії і практики. – 2001. – Вип.5. – С. 75 – 80.
3. Тимченко Н. Використання морально-професійних ситуацій у формуванні позитивного досвіду моральної поведінки майбутніх митників / Н. Тимченко // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки. – 2002. – Вип. 24. – С. 339 – 342.
4. Молчанова В.О. Показники становлення професійної активності майбутнього вчителя музичного мистецтва / В.О. Молчанова // Педагогіка вищ. та серед. шк.: зб. наук. пр. – 2011. – Вип. 32. – С. 176 – 180.
5. Рудим І.В. Самоосвіта як професійний розвиток державних службовців на прикладі європейського досвіду / І.В. Рудим // Державне управління та місцеве самоврядування: історія та сучасність (збірник тез науково-практичної конференції за підсумками стажування слухачів 26 вересня 2012 р.). – 2012. – С. 114 – 120.
6. Положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування // Офіційний вісник України від 16.07.2010 – 2010 р. – № 51. – С. 43.
7. Реформування професійного навчання державних службовців в Україні: проблеми та перспективи: монографія / С. М. Серьогін, Є. І. Бородін, Н.А. Липовська та ін. – К.: НАДУ, 2013. – 112 с.
8. Закон України «Про освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.

References

1. *Zakon Ukrainy «Pro derzhavnu sluzhbu»* [Law of Ukraine «On State Service»]. Access mode: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (In Ukrainian).
2. Yarkovoi, O.M. (2001). *Kontseptualni pidkhody do formuvannia upravlinskoi kultury u protsesi pisljadiplomnoi osvity derzhavnoho sluzhbovtstva* [Conceptual approaches to the formation of managerial culture in the process of postgraduate education of a civil servant]. *Tvorcha osobystist vchytelia: problemy teorii i praktyky* [Creative singularity of the teacher: problems of theory and practice], vol. 5, p. 75-80 (In Ukrainian).
3. Tymchenko, N. (2002). *Vykorystannia moralno-profesiinykh sytuatsii u formuvanni pozytyvnoho dosvidu moralnoi povedinky maibutnykh mytnykyv* [Use of moral and professional situations in the form of a positive attitude of behavioral differences of major customs officers]. *Pedahohika i psykhohohiia formuvannia tvorchoi osobystosti: problemy i poshuky* [Pedagogy and psychology of the formation of a creative person: problems and searches.], vol. 24, p. 339-342 (In Ukrainian).
4. Molchanova, V.O. (2011). *Pokaznyky stanovlennia profesiinoi aktyvnosti maibutnoho vchytelia muzychnoho mystetstva* [Indicators of the professional activity of the future teacher of musical art]. *Pedahohika vyshchoi ta serednoi shkoly* [Pedagogy of Higher and Secondary School], vol. 32, p. 176-180 (In Ukrainian).
5. Rudym, I.V. (2012). *Samoosvita yak profesiinyi rozvytok derzhavnykh sluzhbovtstv na prykladi evropeiskoho dosvidu* [Self-education as a professional development of civil servants on the example of European experience]. *Derzhavne upravlinnia ta mistseve samovriyaduvannia:*

istoriia ta suchasnist [Public Administration and Local Self-Government: History and Contemporaneity], p. 114-120 (In Ukrainian).

6. *Polozhennia pro systemu pidhotovky, spetsializatsii ta pidvyshchennia kvalifikatsii derzhavnykh sluzhbovtiv i posadovykh osib mistsevoho samovriaduvannia* (2010). [Statute of the system of training, specialization and raising the qualifications of civil servants and local self-government officials]. *Ofitsiinyi visnyk Ukrainy* [Official Bulletin of Ukraine], vol. 51, p. 43 (In Ukrainian).

7. Serohin, S.M., Borodin, E.I., Lypovska, N.A. & erts. (2013). *Reformuvannia profesiinoho navchannia derzhavnykh sluzhbovtiv v Ukraini: problemy ta perspektyvy* [Reforming the professional training of civil servants in Ukraine: problems and perspectives]. Kyiv, NADU Publ., 112 p. (In Ukrainian).

8. *Zakon Ukrainy «Pro osvitu»* [Law of Ukraine «On Education»]. Access mode: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2145-19> (In Ukrainian).

В статье осуществлен анализ проблемы личностно-профессионального становления молодых госслужащих в современных научных исследованиях. Процесс раскрыт в педагогическом, диагностическом, организационном, управленческом аспектах. Представлена педагогическая поддержка как важнейший инструментальный личностно-профессионального становления.

Ключевые слова: личностно-профессиональное становление, молодой государственный служащий, адаптация, педагогическая поддержка.

The article analyzes the issue of personal and professional formation of young civil servants in modern scientific research. The process is disclosed in pedagogical, diagnostic, organizational, and managerial aspects. Pedagogical support as the most important tool of personal and professional formation has been presented.

Key words: personal and professional formation, young civil servant, adaptation, pedagogical support.

Одержано 3.01.2018.