

ЗМІСТОВІ ХАРАКТЕРИСТИКИ УНІВЕРСАЛЬНИХ СИСТЕМ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ЦИВІЛЬНИХ І ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

Дослідження присвячене розв'язанню спільної для цивільних і військових установ проблеми гармонізації функціонування систем управління професійним розвитком фахівця, які належать до двох типів – керуються працедавцем (керівником) та працівником як суб'єктом самоуправління відповідно.

Мета дослідження полягає у встановленні змістових характеристик цих систем.

У ході дослідження використано такі методи: теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння та моделювання.

Визначено, що система управління професійним розвитком фахівця – це цілісне утворення, яке містить мотиваційний, цільовий, змістовий, навчально-методичний, стимулювальний, контрольний-оцінний, часовий компоненти, що функціонально пов'язані між собою і зосереджені навколо працівника як окремого суб'єктного компонента системи. Узагальнено, що системи гармоніюватимуть між собою, якщо працедавець (керівник) враховуватиме мотиви працівника до професійного саморозвитку, а сам фахівець – стратегічні цілі розвитку установи тощо.

Ключові слова: змістові характеристики, компоненти, професійний розвиток, система, управління, фахівці.

Постановка проблеми. Постійне створення нових технологій у всіх сферах професійної діяльності людини, зміни економічних і політичних умов життя країни та інші чинники зумовлюють потреби будь-якої установи у зростанні фахової кваліфікації її працівників, що є предметом зусиль і самої людини з огляду на її особисті потреби професійного розвитку. Відтак професійний розвиток фахівця перебуває у вимірах управління працедавця (керівника) і працівника, отже, маємо дві окремі системи управління цим розвитком, яким властиві різні підходи до цілепокладання, визначення змісту навчання тощо. Природно, що ці дві системи можуть як співпадати у своїх цілях та шляхах їх досягнення, так і функціонувати неузгоджено та, навіть, конфліктувати між собою. Маємо відзначити й наявність певної специфіки стосунків між працедавцями (керівниками) і працівниками у цивільних і військових установах. Останні характеризуються традиційним консерватизмом щодо будь-яких свобод, зокрема в питаннях фахового розвитку військовослужбовців. Однак інтеграційні процеси в освіті, науці та в суспільстві в цілому вимагають винаходити спільні або універсальні рішення при розв'язанні проблем фахового зростання особистості, властивих установам різних типів. Це дозволяє зосередити увагу на розв'язанні спільної для цивільних і військових установ проблеми гармонізації функціонування систем управління професійним розвитком фахівця, які належать до двох типів – керуються працедавцем (керівником) та працівником як суб'єктом самоуправління відповідно. Її розв'язання вимагає визначення змістових характеристик цих систем, які матимуть універсальний характер щодо запровадження як у цивільних, так і у військових установах, на що й спрямоване це дослідження.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Науковий пошук шляхів розв'язання проблеми ґрунтується на положеннях теорії систем [7], концептуальних засадах освіти дорослих [4] та теорії управління професійним розвитком фахівців [1-3; 5; 6]. Проте науковцями не розглядалися питання управління фаховим зростанням працівників узагалі, в їх дослідженнях увага приділялася все більше педагогічним працівникам, що не відбиває специфіки умов професійного зростання фахівців у багатьох галузях, зокрема у військовій, при цьому не розглядався феномен управління професійним розвитком як системи, отже, недослідженою є й окреслена нами проблема.

Мета дослідження полягає у встановленні змістових характеристик систем управління професійним розвитком фахівців, що вимагає виконання таких завдань: визначення поняття зазначеної системи управління з урахуванням суб'єкта, який керує нею; окреслення компонентів систем; висвітлення характеристик кожного з компонентів з позицій моделювання діяльності суб'єктів управління системами.

Викладення основного матеріалу дослідження. Перед тим як надати визначення системі управління професійним розвитком фахівця окреслимо перелік необхідних складників (компонентів), з яких має утворюватися її структура. Одним з таких складників є мотиваційний, адже за відсутності мотивації до професійного зростання є неможливою свідомо, цілеспрямована навчальна діяльність працівника, крім того, в такому випадку він є нездатним до управління своїм розвитком. Наступні складники забезпечують можливість реалізації конструктивної та організаційної функцій управління: цільовий, що вимагає визначення кінцевого результату навчання фахівця; змістовий – визначає сукупність теоретичних і практичних питань, які має засвоїти працівник; навчально-методичний, який вказує на необхідність забезпечення відповідних умов навчальної діяльності людини. Функціональну особливість системи щодо спонукання працівника до фахового зростання має виконувати стимулювальний складник, а щодо контролю за його перебігом та кінцевим результатом – контрольно-оцінний. Вважаємо, що значущим є також часовий компонент, адже він позначається на плануванні, організації (самоорганізації) та інтенсивності навчання фахівця. Будемо вести мову ще про один складник, який зумовлений природою утворення зазначеної системи та специфікою управління нею – суб'єктний. Суб'єктом, на якого зорієнтована діяльність системи є працівник, тобто він знаходиться в її середині, утворює її ядро, а всі визначені вище складники його оточують. При цьому для ситуації, коли система утворюється установою, суб'єктом управління нею є працедавець, який по відношенню до працівника та компонентів системи знаходиться умовно зверху, тобто можна говорити, що в цьому випадку система керується із зовні. А в ситуації, коли система створена самим працівником, – система керується з середини. У цьому полягає найголовніша відмінність цих двох систем управління.

Отже, система управління професійним розвитком фахівця – це цілісне утворення, яке містить мотиваційний, цільовий, змістовий, навчально-методичний, стимулювальний, контрольно-оцінний компоненти, що функціонально пов'язані між собою і зосереджені навколо працівника як окремого суб'єктного компонента системи, яке створюється й управляється із зовні (працедавцем, керівником чи їх представниками) або з середини (самим фахівцем) та спрямоване на забезпечення професійного зростання працівника.

Ким би не був суб'єкт, що утворив систему управління професійним розвитком людини (чи то працедавець (керівник), чи то особисто сам фахівець), її змістові компоненти є однаковими в обох випадках для установ будь-якого типу. Розглянемо кожний із них.

1. Мотиваційний компонент

Провідні мотиви фахового вдосконалення формуються різними суб'єктами в кожній із систем управління. Якщо система керується ззовні, такими суб'єктами є працедавець (керівник) та установа освіти дорослих.

Роботодавець чи керівник спирається на власні потреби, які зумовлені необхідністю розвитку установи, забезпеченням її конкурентоспроможності, привабливості для партнерів та ін. Тому мотиви, які він хоче викликати у працівника, мають відповідний споріднений зміст. Ймовірно завдання працедавця – досягти усвідомлення працівником, що його добробут залежить від добробуту установи та навпаки. Деталізація цього взаємозв'язку утворить підстави для появи у фахівця мотивації до предметного вдосконалення. Мотивація військового може стосуватися задоволення його потреб у підвищенні рівня безпеки, опанування новою технікою та ін.

Інший спосіб мотивування полягає в забезпеченні усвідомлення працівником необхідності професійного розвитку для подальшого кар'єрного зростання. Фахове удосконалення у цій ситуації матиме дещо іншу спрямованість, адже працівник не покращуватиме власну готовність працювати на цій посаді, а готуватиме себе до іншої роботи.

Завдання формування зазначених мотивів може виконувати і установа післядипломної освіти, яка прагне сформувати у людини переконання стосовно доцільності запису на її курси як обов'язкової ланки між станом її професійної підготовки на сьогодні та по закінченню навчання.

Інші механізми мотивації людини присутні в тій системі управління її професійним розвитком, яка керується з середини. Характерні для цієї системи мотиви зумовлюються прагненням фахівця до самореалізації, творчості та пізнання, намаганням здобути певний статус серед колег, бажанням покращити можливості утримування родини та ін. Такі мотиви виникають на підґрунті ціннісних орієнтацій людини, зокрема нефахових.

Мотиваційне середовище формується і в колі родини, друзів, товаришів чи колег, які утворюють близьке оточення людини. В цьому колі формуються мотиви лідерства та змагальності

щодо професійних досягнень і успіхів, здобуття поваги та соціального статусу, забезпечення фахової конкурентоздатності й ін.

Індивідуальні мотиви фахівця можуть враховуватися роботодавцем (керівником) і підтримуватися як джерело активності фахівця у професійному самовдосконаленні. За такої ситуації обидві системи управління починають гармоніювати між собою, що відбиватиметься й на подальшій гармонізації цілей професійного зростання працівників.

Отже, в кожній з двох систем присутня своя система мотивації, що забезпечує сформованість у кожного працівника об'єктивної усвідомленої потреби в професійному зростанні. Ця потреба зумовлює цілі фахового удосконалення, які дещо відмінні у вимірах кожної з двох систем.

2. Цільовий компонент

У системі управління професійним розвитком, яка керується із зовні, його цілі є похідними від стратегічних цілей розвитку установи. Саме необхідність набуття працівниками готовності до їх реалізації на своєму робочому місці і зумовлює визначення безпосередніх цілей професійного розвитку окремих фахівців. Є, звичайно, категорії працівників, для яких передбачається періодичне підвищення кваліфікації як традиційний захід та нормативна умова підтвердження існуючого кваліфікаційного рівня фахівця. Наприклад, військові, учителі та лікарі проходять таке післядипломне навчання не менш ніж один раз на п'ять років. Але ж цілі такої курсової підготовки відповідають цілям відповідних міністерств щодо забезпечення високої якості роботи своїх підлеглих у сучасних умовах.

Певні цілі професійного розвитку фахівця визначаються і в межах відповідної системи управління, яка керується з середини. Умотивована установою на досягнення успіху людина сама визначає перед собою ті цілі розвитку, досягнення яких дозволить їй бути більш продуктивною та виконувати роботу більш якісно. В цій ситуації цілі формулюються за результатами відповідної рефлексивної діяльності.

Інші цілі можуть бути визначені як похідні від далеких (стратегічних) цілей людини щодо її професійного розвитку, який може як бути, так і не бути пов'язаним із діяльністю установи. Реалізація далеких цілей може передбачати певні етапи професійного зростання, кожний з яких характеризується конкретними цілями тактичного і локального призначення. Зазначені етапи можуть бути пов'язані з удосконаленням існуючих професійних умінь, набуттям нових, розширенням фахової кваліфікації за рахунок оволодіння суміжною спеціальністю чи вивчення, наприклад, іноземної мови, а також підвищення власної кваліфікації через проведення власного наукового дослідження, здобуття наукового ступеня тощо.

Певні цілі людина визначає під впливом таких суб'єктів, як фахове середовище та родина. Думка колег може допомогти обрати вектор фахового зростання, як і сім'я, особливо якщо має місце професійна династія. На постановці цілей професійного зростання можуть позначитися амбіції людини, якщо вона хоче випередити когось зі співробітників чи членів родини в професійних здобутках.

Яким би не був механізм визначення перед людиною цілей фахового зростання, вони присутні в роботі працівника будь-якої військової чи цивільної установи. На нашу думку, їх можна класифікувати таким чином:

- за джерелом виникнення: особисто визначені людиною, визначені установою;
- за станом усвідомлення фахівцем: усвідомлювані та неусвідомлювані (або інтуїтивно усвідомлювані) працівником;
- за спрямованістю: на розвиток чи набуття нових професійних знань і умінь у межах поточних посадових обов'язків, з урахуванням перспективи кар'єрного зростання;
- за особистісною значущістю: стратегічні, тактичні, локальні;
- за способом реалізації: тривале навчання, короткострокове навчання, самонавчання;
- за часом реалізації: довгострокові (на невизначений термін або більше ніж на рік), середньострокові (від кількох тижнів і до року), короткострокові (від одного дня до кількох тижнів).

Вважаємо, що найбільш сприятливою ситуацією для цільової орієнтації фахівця на його професійний розвиток є та, за якою відбувається збіг цілей, визначених у межах обох систем управління, тобто має місце гармонізація цих цілей, яка зумовлюватиме гармонізацію й наступних компонентів.

3. Змістовий компонент

Цей компонент для кожної з систем є похідним від цілей професійного розвитку та відповідних до них завдань, які має виконати фахівець для того, щоб зазначені цілі були реалізовані.

Якщо ми розглядаємо систему управління професійним розвитком людини, яка керується із зовні, то зміст навчання визначається працедавцем (керівником) або установою післядипломної освіти.

На наш погляд, зміст навчання має відповідати не лише поточним потребам працедавця у становленні фахівця певної кваліфікації, а і формуватися з урахуванням перспектив розвитку галузі, установи, технологій тощо, що особливо важливо для військової галузі з урахуванням необхідності підготовки військовослужбовців до будь-якого сценарію розвитку подій на сході України. Тому працедавець (керівник) повинен здійснювати ґрунтовну прогностичну роботу, результати якої дозволяють розробити оптимальний зміст навчання окремих працівників і визначити його етапи та строки.

Прогностичність властива й людині, яка по-своєму констатує тенденції та перспективи розвитку установи та оцінює власні перспективи участі в її роботі. Але працедавцю (керівнику державного рівня) властивий інший світогляд, тому він до змісту навчання може внести ті елементи, про які звичайний працівник би не подумав.

Водночас той зміст навчання, який визначає для себе людина, може не бути системним, якщо в неї немає досвіду організації самоосвітньої діяльності, проте він є акцентованим на тих «білих плямах», які приносять їй найбільший фаховий дисконфорт.

Таким чином, якщо обидві системи управління професійним розвитком фахівця активно функціонують, можна передбачити, що той навчальний матеріал, який засвоює працівник, відповідає або його особистим потребам, або потребам працедавця, або потребам обох суб'єктів управління одночасно, що свідчить про гармонізацію обох управлінських систем.

4. Навчально-методичний компонент

Створювані працедавцем (керівником) умови навчання, зокрема засоби, повинні забезпечувати не тільки високу якість засвоєння змісту навчання, але й реалізацію тих форм навчання, які використовуються в межах установи: стаціонарне курсове чи тренінгове навчання, дистанційне чи заочне опанування навчальним матеріалом або змішані форми. При цьому, на наш погляд, важлива реалізація не однієї, а різних форм. Можливість вибору потрібна, адже не завжди є доцільним навчання працівника з відривом від виконання функціональних обов'язків, проте й поєднання останніх із навчанням у часі не завжди виправдане, якщо строк навчання при цьому суттєво подовжуватиметься, а його ефективність зменшуватиметься. Тому добір навчального і методичного забезпечення має задовольняти можливість реалізації кожної з можливих форм навчання.

Дбає про створення навколо себе навчальних і методичних умов професійного розвитку й кожний працівник. З часом у кожного фахівця накопичується власна бібліотека, яка є невід'ємною складовою його професійного успіху.

5. Стимулювальний компонент

Такий компонент як стимулювання притаманний будь-якій управлінській системі. Працедавець (керівник) може стимулювати і освітню діяльність працівника в межах системи управління його професійним розвитком, і самоосвітню діяльність фахівця. Подіями, які дозволяють використати стимулювальні механізми заохочення, є, наприклад, такі: результати атестації працівника, які перевершили попередні, його запис (вступ) на навчання чи отримання диплома, свідоцтва та ін., прояв працівником ініціативи щодо організації навчання, надання ним пропозицій щодо діяльності установи, які мають перспективний характер та є наслідком високого рівня його фахового розвитку, кращі результати в роботі тощо. Тобто стимулюванню підлягають як події, що пов'язані з навчанням, так і події, які відбулися в наслідок здійсненого навчання (самонавчання).

Заходи самостимулювання також можуть стосуватися безпосереднього навчання чи його результатів: вступу до навчання, його завершення, підвищення в посаді, завершення певного етапу самоосвітньої діяльності, виконання дуже складного завдання на роботі тощо.

6. Контрольно-оцінний компонент

Визначення стану відповідності фахового рівня працівника вимогам працедавця (керівника) в системі управління його професійним розвитком повинно відбуватися на підставі критеріїв та показників успішної діяльності, визначених в тій чи іншій установі. На нашу думку, такі критерії та показники мають розроблятися в кожній установі окремо, виходячи з її цільових орієнтацій.

Звісно, рівень певних умінь може визначатися за загальноприйнятими методиками, наприклад, якщо до працівника існує вимога володіння іноземною мовою певного рівня, однак взагалі працедавець (керівник) повинен до кожної посади розробляти свої вимоги, що зумовлюють відповідні критерії оцінювання професіоналізму працівника. Ці вимоги з часом можуть змінюватися одночасно з цільовими орієнтирами розвитку фахівця. В залежності від специфіки критеріїв до кожного окремого випадку має добиратися й свій діагностичний інструментарій та засоби оцінювання. Цей процес може бути часткою загального робочого процесу, а може виокремлюватися в регулярні чи нерегулярні професійні випробування, наприклад, заліки або екзамени. Подібна діагностика має відбуватися за потребою працедавця (керівника), але логічним є її обов'язкове здійснення перед певним етапом професійного навчання та після нього.

Власні вимоги щодо стану свого професіоналізму висуває для себе і людина. Їх відповідність вимогам працедавця (керівника) має місце, проте вони індивідуалізуються в залежності від особистих цілей фахового й кар'єрного зростання. На відміну від працедавця людині не обов'язково розробляти чи вишукувати методики оцінювання, адже вона може бути задоволеною собою або ні в результаті щоденних спостережень власних професійних досягнень та співставлення їх з тими, до яких вона прямує.

7. Часовий компонент

Для систем обох типів терміни, в які передбачається досягнення фахівцем певного фахового рівня, можуть бути як чітко встановленими, так і нечітко визначеними або навіть невизначеними. Перша ситуація характеризується тим, що потреба застосування працівником нових знань і умінь існує з певної дати або вже сьогодні. Друга та третя – коли мова йде лише про перспективу. Проте з часом невизначені терміни стають приблизно або нечітко визначеними, а останні – чітко встановленими.

Переведення термінів реалізації етапів професійного вдосконалення із однієї категорії в іншу вимагає формулювання нових локальних чи поточних цілей, застосування нових засобів стимулювання та ін.

Висновки. У ході розв'язання проблеми дослідження нами спроектовані та вивчені системи управління професійним розвитком фахівця двох типів: які керуються працедавцем (керівником) або самим працівником як суб'єктом самоуправління. Ці системи є універсальними для цивільних і військових установ та містять такі компоненти: мотиваційний, цільовий, змістовий, навчально-методичний, стимулювальний, контрольо-оцінний. Встановлено, що зазначені системи гармоніюватимуть між собою, зокрема, якщо працедавець (керівник) враховуватиме мотиви працівника до професійного саморозвитку, сам фахівець усвідомлюватиме стратегічні цілі розвитку установи та визначатиме власні з урахуванням їх тощо. Результати дослідження використовуватимуться при проектуванні систем професійного розвитку фахівців у безпосередніх установах, зокрема військового типу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Борова Т. А.* Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.06 «Теорія і методика управління освітою» / Т. А. Борова. – К., 2012. – 40 с.
2. *Вдовиченко Р. П.* Система організаційно-педагогічної діяльності міського управління освіти з підвищення компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів / Р. П. Вдовиченко, Л. М. Калініна, В. Д. Чайка. – К.; Миколаїв : Вид-во «Іліон», 2007. – 528 с.
3. *Калініна Л. М.* Теоретико-прикладні аспекти формування інформаційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу / Л. М. Калініна. – К. : Педагогічна думка, 2012. – 160 с.
4. Концепція освіти дорослих в Україні / Укл.: Лук'янова Л. Б. – Ніжин: ПП Лисенко М.М., 2011. – 24 с.
5. *Олійник В. В.* Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Олійник Віктор Васильович. – К., 2004. – 489 с.
6. *Сорочан Т. М.* Розвиток професіоналізму управлінської діяльності керівників загальноосвітніх навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» /

Т. М. Сорочан. – Луганськ, 2005. – 39 с.

7. [Старіш О. Г.](#) Системологія : Підручник / [О. Г. Старіш](#). – К. : Центр навч. л-ри, 2005. – 232 с.

А.А. Кучерявий

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ УНИВЕРСАЛЬНЫХ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ ГРАЖДАНСКИХ И ВОЕННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Резюме.** Исследование посвящено решению общей для гражданских и военных учреждений проблемы гармонизации функционирования систем управления профессиональным развитием специалиста, которые принадлежат к двум типам – управляются работодателем (руководителем) и работником как субъектом самоуправления соответственно.*

Цель исследования состоит в установлении содержательных характеристик этих систем.

В ходе исследования использованы такие методы: теоретический анализ, синтез, обобщение, сравнение и моделирование.

Определено, что система управления профессиональным развитием специалиста – целостное создание, которое содержит мотивационный, целевой, содержательный, учебно-методический, стимулирующий, контрольно-оценочный, временной компоненты, которые функционально связаны между собой и сосредоточены вокруг работника как отдельного субъектного компонента системы. Обобщено, что системы будут гармонизировать между собой, если работодатель (руководитель) будет учитывать мотивы работника к профессиональному развитию, а сам специалист – стратегические цели развития учреждения и др.

***Ключевые слова:** содержательные характеристики, компоненты, профессиональное развитие, система, управление, специалисты.*

A. Kucheriavyi

THE CONCEPTUAL CHARACTERISTICS OF THE UNIVERSAL MANAGEMENT METHODS OF CIVILIAN AND MILITARY SPECIALISTS' PROFESSIONAL DEVELOPMENT

***Summary.** The research is dedicated to solving a common problem for civil and military institutions. The problem at issue is harmonizing the operation of control systems of specialist's professional development. These systems belong to two types – guided by the employer (manager) and the purpose of the research is to establish the conceptual characteristics of the systems.*

The following methods were used in the research: theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison and simulation.

It was determined that the system of specialist's professional development is a holistic formation that includes motivational, special purpose, content-related, academic, stimulating, control and evaluation, time components, functionally linked and focused on the employee as an individual subjective component of the system.

It was generalized that systems are in harmony with each other, if the employer (manager) takes into account the employee's motivation for professional self-development, and the specialist – the strategic objectives of the institution etc.

***Keywords:** conceptual characteristics, components, professional development, system, control, specialists.*