

## АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДИХ ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ

### EFFICIENCY ANALYSIS OF A PEDAGOGICAL SUPPORT SYSTEM AIMED AT PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF YOUNG CIVIL SERVANTS

Подано аналіз результатів експерименту з впровадження системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності. Окреслено позитивні зміни, які відбулися у молодих держслужбовців відповідно до мотиваційно-ціннісного, когнітивного, операційного, рефлексивного та творчого критеріїв. Внаслідок педагогічного експерименту більшість респондентів експериментальної групи досягли високого та середнього розвитку показників критеріїв. Встановлено, що молоді держслужбовці мають переважно зацікавлене ставлення до роботи в органах державної влади, вважають її важливою для свого майбутнього, мають яскраво виражений пізнавальний інтерес на підставі особистісних потреб, переконані у значущості державної служби та знають її специфіку. Зафіксовано прагнення до самовдосконалення, корегування власного бачення подальшої роботи в органах державної влади. Молоді держслужбовці усвідомлюють власний емоційний стан, самоповагу та впевненість. Намагаються ефективно долати труднощі, мають стійкість до стресів. Держслужбовці мають творчі здібності, підтримують значущість творчого характеру праці державного службовця в реаліях сьогодення. Вони поділяють цінність інновації та оригінальність розв'язання професійних завдань. У них наявний творчий потенціал, розвинуто творче професійне мислення та вміння, індивідуальні особистісні якості, що визначають успішність професійної діяльності. Доведено ефективність впровадження на рівні обласних державних адміністрацій науково обґрунтованих стратегій і тактик педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності.

**Ключові слова:** педагогічна підтримка, система, особистісно-професійне становлення, молоді держслужбовці.

The experiment analysis on the implementation of a pedagogical support system aimed at personal and professional development of young civil servants in the process of their adaptation to management activities has been presented. Positive changes that have occurred in undergraduates in accordance with the motivational and value, cognitive, operational, reflexive and creative criteria have been revealed. It has been established that young public servants have a predominantly motivated attitude to work in public authorities, they consider it important for their future, have a clear cognitive interest based on personal needs and convincingness about the importance of the civil service and knowledge of its specifics. The desire for self-improvement, own vision correction of further work in state authorities has been fixed. Young civil servants are aware of their own emotional state, self-esteem and confidence. They try to effectively overcome difficulties and also have resistance to stress. Civil servants have creative abilities, support the significance of creative nature of their work in the realities of the present time. They share the value of innovation and the originality of solving professional tasks. They have innovative approach, developed creative professional thinking and skills, and also individual personal qualities that determine success of their professional activities. The effectiveness of the introduction of evidence-based strategies and tactics of pedagogical support of young civil servants' personal and professional development in the process of their adaptation to management activities at the level of regional state administrations has been proved.

**Key words:** pedagogical support, system, person and professional marking, pedagogical technology, young civil servants.

УДК 377:[316.343:35-051]  
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-13-1-12>

Калініна І.М.,  
аспірант кафедри соціальної педагогіки  
ДЗ «Луганський національний  
університет імені Тараса Шевченка»

#### Постановка проблеми у загальному вигляді.

Підтримку особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі їхньої адаптації до управлінської діяльності важко переоцінити, адже вона формує позитивне ставлення до служби, прагнення зробити кар'єру, підвищити свій професійний рівень, позбутися помилок і комплексів тощо. Крім того, педагогічна підтримка розкриває особистісний потенціал людини, що включає механізми саморозвитку, самовдосконалення і виводить особистість на новий якісний рівень життєдіяльності та професійної майстерності, коли результат активності людини мотивує його на подальше вивіщення.

Тому виникає необхідність в обґрунтуванні, розробленні та експериментальній перевірці системи

педагогічної підтримки, якою можуть користуватися керівний склад органів держуправління для формування оптимального індивідуально-ділового стилю спілкування з молодими держслужбовцями, а також підрозділи для роботи з кадрами для проектування й організації підвищення кваліфікації молодих держслужбовців, організації індивідуальної соціально-педагогічної роботи.

#### Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Процес особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців розглянуто в діагностичному, організаційному, управлінському аспектах (Н. Протасова, Є. Хриков, В. Луговий, Ж. Таланова, Ю. Глуцук), доведено, що серед них одним із найважливіших 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 й адаптації до професійного середовища. Ряд науковців (Ю. Конотопцева, К. Куцманд, О. Пархоменко-Куцевіл та ін.) зазначають, що на стадії адаптації виникає суперечність між новою для особи соціальною, професійною ситуацією та рівнем соціально-професійної кваліфікації та компетенції. У наших попередніх роботах [1; 2] описано можливості обґрунтування, розроблення та впровадження системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців.

Метою статті є аналіз ефективності системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Експеримент проведено протягом 2015–2018 рр. на базі Луганської обласної військово-цивільної адміністрації, Донецької обласної військово-цивільної адміністрації (департаментів та управлінь, територіальних підрозділів). Виділено вибіркочу сукупність у кількості 117 осіб, уперше призначених на посаду державної служби. Вибірка (табл. 1) розподілена на два складники: контрольна група (КГ) – 52 особи (держслужбовці ЛОВЦО), експериментальна група (ЕГ) – 65 осіб (держслужбовці ДОВЦО).

У табл. 1 використано позначення: КЕ – констатувальний експеримент, ФЕ – формувальний експеримент.

Перейдемо до якісного аналізу результатів формувального експерименту. Розглядаючи мотиваційно-ціннісний критерій, зазначимо, що в експериментальній групі майже в 3 рази зросла кількість молодих держслужбовців із високим рівнем

показників (було 8,2%, стало 24,4%) і більше ніж у 2,5 рази зменшилася їхня кількість із низьким рівнем (було 38,5%, стало 13,7%). У контрольній групі зміни відбулися, але не помітні.

У більшості представників експериментальної групи зацікавлене ставлення до роботи в органах державної влади, вони вважають її важливою для свого майбутнього, мають пізнавальний інтерес на підставі особистісних потреб, глибоку переконаність у значущості державної служби, знають її специфіку. Молоді держслужбовці майже повністю задоволені власною професійною діяльністю, прагнуть досягти в ній високих результатів, успіхів, розуміють цінності державного управління. Вони сприймають державне управління як позитивне явище.

Як свідчать результати впровадження авторської системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення у практику, молоді держслужбовці дуже активні у самоствердженні, саморозвитку, у них наявний особистісний смисл у умовах управлінської діяльності. Вони самостійні у виборі професійних завдань, наполегливі у подоланні труднощів, завжди допомагають колегам. Крім того, держслужбовці здатні до самоосвіти та підвищення кваліфікації у сфері публічного управління й адміністрування на основі інноваційних підходів.

Шляхом проведення бесід з'ясовано, що значно зменшилася кількість респондентів, які дають негативні відповіді на запитання про пріоритети в житті, ставлення до колективу, підтримку колег.

Цікаво також, що всі основні обов'язки державних службовців (відповідно до ст. 8 Закону України «Про державну службу» [3]) мають приблизно однакове значення (як цінності) для респондентів, про що говорять результати здійсненого нами ранжування.

Аналіз показників мотиваційно-ціннісного критерію підтверджує теоретичні висновки про те,

Таблиця 1

Оцінка ефективності системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців

№	Критерій	Групи	Рівні розвитку, %					
			Низький		Середній		Високий	
			КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ	КЕ	ФЕ
1	Мотиваційно-ціннісний	КГ	42,0	28,2	48,6	63,2	9,4	8,6
		ЕГ	41,3	16,8	51,6	57,0	8,1	26,2
2	Когнітивний	КГ	39,8	33,5	50,0	53,6	10,2	12,9
		ЕГ	38,6	11,9	50,2	59,5	11,2	28,6
3	Операційний	КГ	38,4	23,4	53,4	65,4	8,2	11,2
		ЕГ	36,8	15,0	56,1	60,9	7,1	24,1
4	Рефлексивний	КГ	37,7	30,2	54,2	55,4	8,1	14,4
		ЕГ	36,8	12,8	56,2	64,0	7,0	23,2
5	Творчий	КГ	39,1	33,2	51,6	55,5	9,3	11,3
		ЕГ	38,9	11,8	52,3	68,2	8,8	20,0
Загальний рівень		КГ	39,4	29,9	51,6	58,6	10,0	11,5
		ЕГ	38,5	13,7	53,3	61,9	8,2	24,4

що мотиваційна сфера особистості зумовлює особистісно-професійне становлення. Відтак мотиваційно-ціннісну складову частину системи педагогічної підтримки ми розглядаємо як найважливіший засіб ефективної взаємодії всіх інших, а також умову створення позитивної мотивації до особистісно-професійного становлення, внаслідок чого вона набуває для респондентів особистісного значення, забезпечує стійкість інтересу до неї як професійно зумовленої потреби.

Аналізуючи когнітивний критерій, констатуємо такі самі тенденції, що й у попередньому. Так, майже у 3 рази зросла кількість молодих держслужбовців експериментальної групи, які мають високий рівень показників (було 11,2%, стало 28,6%), а також майже в 2,5 рази зменшилася кількість осіб із низьким рівнем показником критеріїв (було 38,6%, стало 11,9%). Зазначимо, що у контрольній групі позитивні зміни також відбулися, але вони не є статистично значущими: низький рівень – було 39,8%, стало 33,5%, високий рівень – було 10,2%, стало 12,9%.

Доведено, що держслужбовці мають міцні знання про роль і значення державної служби, володіють концептуальними знаннями у сфері публічного управління й адміністрування, що є основою для оригінального мислення, дослідницької та інноваційної діяльності. Вони добре розуміють специфіку роботи в органах державної влади, знають відповідну нормативно-правову документацію, основні принципи вирішення проблем професійної діяльності. Держслужбовці здатні використовувати набуті знання у практичній професійній діяльності, добре розуміють вимоги, що висувуються до роботи в органах державної влади, уміють планувати власну професійну діяльність, обирати найбільш раціональні методи виконання професійних дій.

Завдяки впровадженню нашої системи педагогічної підтримки загалом вдалося подолати низку труднощів: установлення контактів, некомфортне почуття в колективі, недостатнє розуміння емоційних проявів і дій та відсутність взаєморозуміння з оточуючими.

Інший критерій – операційний. Для осіб контрольної та експериментальної груп характерна позитивна динаміка показників. Констатуємо статистично достовірне збільшення кількості молодих держслужбовців експериментальної групи, оцінених за високим рівнем показника (було 7,1%, стало 24,1%), зменшення – за низьким рівнем (було 36,8%, стало 15,0%), а також статистично недостовірне збільшення кількості осіб контрольної групи, оцінених за високим рівнем показником (було 8,2%, стало 11,2%), зменшення – за низьким рівнем (було 38,4%, стало 23,4%).

Ми довели, що переважна більшість представників експериментальної групи володіє необхідними практичними навиками та вміннями щодо

роботи в органах державної влади. Так, вони вміють оперувати засобами, методами й формами управлінської діяльності, прогнозувати її результати. Добре вміють аналізувати, оцінювати повноту та достовірність інформації у процесі професійної діяльності, за необхідності доповнювати й синтезувати відсутню інформацію. Як показує практика, вони успішно проявляють ініціативу та здійснюють лідерські функції в колективі задля досягнення спільної мети; успішно керують проєктами, організовують командну роботу, ставлять цілі, приймають рішення.

Держслужбовці вміють оцінювати та забезпечувати ефективність колективної роботи, управляти стратегічним розвитком команди у процесі професійної діяльності. Вони проявляють самостійність у виборі професійних завдань, наполегливість у подоланні труднощів для їх вирішення. Респонденти активні у самовдосконаленні (бажання бути не гірше за інших, прагнення до лідерства, саморозвитку).

Розглядаючи рефлексивний критерій, зазначимо, що в експериментальній групі більш ніж у 3 рази зросла кількість молодих держслужбовців із високим рівнем показників (було 7,0%, стало 23,2%) і більше ніж у 2,5 рази зменшилася їхня кількість із низьким рівнем (було 36,8%, стало 12,8%). У контрольній групі зміни також відбулися, але не такі помітні. Насамперед зазначимо, що переважна більшість респондентів (55,4%) має середній рівень показників (було 54,2%). Зменшилася кількість осіб із низьким рівнем показників (було 37,7%, стало 30,2%), що, безсумнівно, є позитивною тенденцією. Кількість осіб із високим рівнем показників зросла, але не так стрімко порівняно з експериментальною групою (було 8,1%, стало 14,4%).

У більшості представників експериментальної групи розвинуто вміння успішно співвідносити результати діяльності з її метою, контролювати власну роботу. Вони мають внутрішню потребу виконувати роботу якісно, вміють успішно здійснювати саморегуляцію та самоконтроль, самооцінку особистісних досягнень, усвідомлюють та оцінюють діяльність інших. Молоді працівники мають потребу та прагнення до самовдосконалення, корегування власного бачення подальшої роботи в органах державної влади. Держслужбовці усвідомлюють власний емоційний стан, самоповагу та впевненість; уміють долати труднощі, мають стійкість до стресів. Встановлено, що у держслужбовців загальний оптимістичний настрій, ініціативність, налаштованість на позитивний результат. Вони спроможні переносити теоретичні знання у практичні контексти, переважно здатні визначати показники сталого розвитку.

Останній критерій, який ми розглядаємо, – творчий. Як і в попередньому випадку, в експе-

риментальній групі майже в 2,5 рази зросла кількість молодих держслужбовців із високим рівнем показників (було 8,8%, стало 20,0%) і більше ніж у 2,5 рази зменшилася їхня кількість із низьким рівнем (було 38,9%, стало 11,8%). У контрольній групі зміни також відбулися, але не такі помітні. Насамперед зазначимо, що переважна більшість респондентів (55,5%) має середній рівень показників (було 51,6%). Зменшилася кількість осіб із низьким рівнем показників (було 39,1%, стало 33,2%), що є позитивною тенденцією. Кількість осіб із високим рівнем показників зросла, але не так стрімко порівняно з експериментальною групою (було 9,3%, стало 11,3%).

Як установлено за результатами формувального експерименту, більшість молодих працівників має високий і середній рівні показників. Це свідчить про те, що держслужбовці мають яскраво виражені творчі здібності, розуміють творчий характер праці державного службовця в реаліях сьогодення. За умови педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення підтримують інновації, оригінальність розв'язання професійних завдань. У них наявний творчий потенціал, розвинуті творчі професійні мислення та вміння, індивідуальні особистісні якості, що визначають успішність професійної діяльності. Вони прагнуть творчо застосовувати в управлінській діяльності прогресивні надбання інших країн, продукувати нові ідеї, творчі підходи до їх реалізації; здатні до новаторської діяльності.

Як свідчать результати експерименту, найбільш ефективною формою роботи, яка максимально відображає технологію педагогічної підтримки, є наставництво. Як стверджує близько 70% респондентів, саме наставництво забезпечує швидку адаптацію, професійний розвиток і кар'єрне зростання державних службовців.

У процесі наукових пошуків нами було вирішено або частково вирішено деякі позиції, визначені нами як проблемне поле особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності: розроблення й упровадження на рівні двох обласних державних адміністрацій науково обґрунтованих стратегій і тактик педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі їх адаптації до управ-

лінської діяльності; посилення можливостей університетської післядипломної педагогічної освіти для забезпечення майбутнім держслужбовцям якісної адаптації, у т. ч. із використанням позитивного зарубіжного досвіду; пояснення керівникам сутності адаптаційного періоду, який має бути у молодого державного службовця; підвищення у молодих працівників зацікавленості до сутнісних характеристик особистісно-професійного становлення як педагогічного феномену, відповідного рівня мотивації й окреслення перспектив державної служби; зниження кореляції між якістю виконання держслужбовцями їхніх функціональних обов'язків від суто особистісних характеристик особистості (особливостей темпераменту, рис характеру, адаптаційних здатностей, ціннісних орієнтацій, наявності професійно значущих якостей та ін.).

**Висновки.** Педагогічний експеримент з упровадження системи педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення державних службовців у процесі їх адаптації до управлінської діяльності підтвердив ефективність зазначеної системи. Аналіз експериментальних даних дозволив довести, що контрольна й експериментальна групи за своїми показниками достовірно відрізняються; зміни, зафіксовані в експериментальній групі наприкінці формувального експерименту, є статистично значущими порівняно з його констатувальним етапом. Це є яскравим підтвердженням того, що процес особистісно-професійного становлення молодих держслужбовців у процесі адаптації до управлінської діяльності за умови його організації як система педагогічної підтримки є ефективним.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Калініна І.М. Адаптація державних службовців до управлінської діяльності: етапи та зміст. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2017. № 8. С. 125–132.
2. Калініна І.М. Акмеологічний підхід в дослідженні педагогічної підтримки адаптації державних службовців до управлінської діяльності. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки.* 2018. № 1. С. 98–105.
3. Закон України «Про державну службу». URL: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.