UNIVERSITY OF EDUCATIONAL MANAGEMENT

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

collection of scientific papers

Social and Behavioral Sciences Series

Issue 17(46)

ISSN 2522-9931; ISSN 2522-9958
DOI: 10.37321
ID 48023; ID 48028
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Збірник наукових праць
Випуск 17(46)
Серія «Соціальні та поведінкові науки»

Соціальні та поведінкові науки: 05; код спец.: 051, 053
Шифр галузі: 28; код спец.: 281

Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі психологічних наук рішенням Атестаційної колегії Міністерства освіти і науки України від 17 березня 2020 року № 409 (додаток 1) (психологічні 053) (Категорія «Б»)

Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі економічних наук рішенням Атестаційної колегії Міністерства освіти і науки України від 15 квітня 2021 року № 420 (додаток 3) (економічні 051) (Категорія «Б»)

Внесений до переліку наукових фахових видань у галузі наук з державного управління рішенням Атестаційної колегії Міністерства освіти і науки України від 02 липня 2020 року № 886 (додаток 4) (державне управління 281) (Категорія «Б»)

Видання індексується:

Infobaseindex;
SJIF (Impact Factor);
Akademic Resource Index;
CiteFactor;
Google Scholar;
Національна бібліотека ім. В. І. Вернадського http://nbuv.gov.ua/j-tit/vispdoso
Норвезький Реєстр наукових журналів

Київ
2021

УДК 378.091.046-021.68:159.9](082)

Свідоцтво про державну реєстрацію: серія КВ № 22085-11985Р від 16 травня 2016 р.
Свідоцтво про державну реєстрацію: серія КВ № 22086-11986Р від 16 травня 2016 р.

Затверджено Вченою радою
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
(протокол № 8 від 15 сентября 2021 р.)

Головний редактор
Ігор Дунаєв, д-р наук з держ. управління, проф. https://orcid.org/0000-0002-0790-0496

Заступник головного редактора:
Валентина Іванова, д-р екон. наук, проф. https://orcid.org/0000-0003-4958-2235

Відповідальний секретар:
Олена Бондарчук, д-р психол. наук, проф. https://orcid.org/0000-0003-3920-242X
В'ячеслав Супрун, канд. екон. наук, доцент https://orcid.org/0000-0003-3117-5834

Редакційна колегія:
Олена Алейнікова, д-р наук з держ. управ., проф.; ***Людмила Антонова,*** д-р наук з держ. управління, проф.; ***Валентина Балахтар,*** д-р психол. наук, проф.; ***Галина Бевз***, д-р психол. наук, проф.; ***Тодосиєвич Боян,*** ст. науковий співробітник Ін-ту соціальних досліджень (Белград, Республіка Сербі); ***Олександра Брюховецька***, д-р психол. наук, доцент; ***Зузевичюте Вайва***, д-р наук, проф. факультету суспільної безпеки Ун-ту ім. Миколаса Ромериса (Каунас, Республіка Литва); ***Лариса Гаєвська***, д-р наук з держ. управ., доцент; ***Євген Карташов***, д-р наук з держ. управ., проф.; ***Олег Клокар,*** д-р екон. наук, доцент; ***Оксана Ковтун,*** канд. наук з держ. управ., доцент; ***Сильвія Платанія,*** PhD, доцент Катанійського ун-ту (Катанія, Італія); ***Олександр Санніков,*** д-р психол. наук, доцент; ***Зінаїда Смутчак,*** д-р екон. наук, доцент; ***Маріанна Ткалич***, д-р психол. наук, проф.

Асоційовані редактори:
Ірина Бондаревська, канд. психол. наук, доцент; ***Наталія Волянюк***, д-р психол. наук, проф.; ***Ніна Діденко***, д-р наук з держ. управ., проф.; ***Тетяна Лукіна***, д-р наук з держ. управ., проф.; ***Павло Лушин,*** д-р психол. наук, проф.; ***Алла Москальова***, канд. психол. наук, доцент; ***Володимир Олійник***, д-р наук з держ. управ., доцент; ***Наталія Торба***, канд. психол. наук, доцент.

Технічний редактор: ***Яніна Васильченко***

Статті, які публікуються у збірнику проходять перевірку щодо плагіату UNICHECK

Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць / НАПН України ДЗВО «Ун-т менедж. освіти»; голов. ред. І. Дунаєв; редкол.: Л. Антонова [та ін.]. Київ: Юстон, 2021. Вип. 17(46). 268 с. (Серія «Соціальні та поведінкові науки») (психологічні 053, економічні 051, державне управління 281 – Категорія «Б»).

ISBN 978-617-7361-61-8

Нові соціально-економічні та політичні взаємини, які складаються в Україні, суттєво впливають на всі сфери життя, зокрема й на освіту. Освіта, передусім, різноаспектно впливає на процеси життєдіяльності держави. Один із пріоритетів – забезпечення якості освіти. Особливу увагу також приділено питанням соціально-психологічних особливостей розвитку післядипломної освіти в умовах суспільно-економічних трансформацій. У збірнику розглядаються саме такі проблеми. Представлено також результати дослідження аспектів становлення й розвитку у різних сферах життєдіяльності, зокрема в освітньому процесі.

Збірник становить інтерес для керівників закладів освіти, методистів, державних службовців і науковців, викладачів і слухачів закладів післядипломної освіти.

УДК 378.091.046-021.68:159.9](082)

ISBN 978-617-7361-61-8

© ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2021

ISSN 2522-9931; ISSN 2522-9958
DOI: 10.37321
ID 48023; ID 48028
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Ministry of Education and Science of Ukraine
National Academy of Educational Science of Ukraine
State Institution of Higher Education
«University of Educational Management»

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

Collection of scientific papers
Issue 17(46)
Social and Behavioral Sciences Series

Social and Behavioral Sciences: 05; spec code: 051, 053
Area Code: 28; spec code: 281

Listed in the list of scientific professional publications in the field Psychological Sciences Decision of the Appraisal Board Ministry of Education and Science of Ukraine № 409 of 17.03.2020 (dod. № 1) (psychological 053) (Category «B»)

Listed in the list of scientific professional publications in the field Economy Sciences Decision of the Appraisal Board Ministry of Education and Science of Ukraine № 420 of 15.04.2021 (dod. № 3) (economy 051) (Category «B»)

Listed in the list of scientific professional publications in the field Sciences in Public Administration solution Attestation Board of the Ministry of Education and Science of Ukraine № 886 of 02.07.2020 (addition № 4) (public administration 281) (Category «B»)

Edition is indexed:

Infobaseindex;
SJIF (Impact Factor);
Akademic Resource Index;
CiteFactor;
Edition is indexed: *Google Scholar;*
National Library of them V. I. Vernadsky http://nbuv.gov.ua/j-tit/vispdoso
Norwegian Register of Scientific Journals

Kyiv
2021

UDC 378.091.046-021.68:159.9](082)

Registration certificate KV No. 22085-11985R dated 16.05.2016;
Registration certificate KV No. 22086-11986R dated 16.05.2016

Approved by the Academic Council
SIHE «University of educational management»
(protocol № 8 dated 15 September 2021)

Editor-in-Chief
Igor Dunayev, Doctor of Science in Public Administr., Professor https://orcid.org/0000-0002-0790-0496

Deputies Editor:
***Valentine Ivanova*,** Dr. Econ. Sciences, Professor https://orcid.org/0000-0003-4958-2235

Executive secretary:
Olena Bondarchuk, Doctor of Sciences in Psychology, Professor https://orcid.org/0000-0003-3920-242X
Vyacheslav Suprun, Ph.D. of Econ. Sciences, Associate Professor https://orcid.org/0000-0003-3117-5834

Members of Editorial Board:
Olena Aleinikova, Doctor of Science in Public Administr. Prof.; ***Liudmila Antonova*,** Doctor of Sciences in Public Administr., Prof.; ***Valentina Balakhtar,*** Doctor of Sciences in Psychology, Prof.; ***Todosijevic Bojan,*** senior researcher Institute of Social Sciences (Belgrade, Serbia); ***Oleksandra Briukhovetska***, Doctor of Sciences in Psychology, Associate Prof.; ***Zuzevichiute Viva***, Ph.D., Professor (Kaunas, Republic of Lithuania); ***Larysa Gaevska,*** Doctor of Science in Public Administr., associate Prof.; ***Eugene Kartashov,*** Doctor of Science in Public Administr, Professor; ***Oleg Klokar*,** Doctor of Economics, Associate Prof.; ***Oksana Kovtun,*** Ph.D. of Science in Public Administr, Associate Prof.; ***Silvia Platania***, PhD, University of Catania Department of Educational Sciences-Section of Psychology (Catania, Italy); ***Alexander Sannikov***, Doctor of Sciences in Psychology, Associate Prof.; ***Zinaida Smutchak***, Doctor of Economics, Associate Prof.; ***Marianne Tkalych***, Doctor of Sciences in Psychology, Prof.

Associate editors:
Halyna Bevz, Doctor of Sciences in Psychology, Prof.; ***Irina Bondarevskaya***, PhD of Psychological Sciences, Associate Prof.; ***Nataliia Volianiuk***, Doctor of Sciences in Psychology, Prof.; ***Nina Didenko***, Doctor of Science in Public Administr., Prof.; ***Tetyana Lukina***, Doctor of Science in Public Administr., Prof.; ***Pavlo Lushyn,*** Doctor of Sciences in Psychology, Prof.; ***Alla Moskaljova,*** PhD of Psychological Sciences, Associate Prof.; ***Vladimir Oliynyk***, Doctor of Science in Public Administr., Associate Prof.; ***Natalia Torba***, PhD of Psychological Sciences, Associate Prof.

Technical Editor: ***Yanina Vasilchenko***

Articles published in the Collection are checked for plagiarism on UNICHECK

Bulletin of Postgraduate education: collection of scientific papers / NAES of Ukraine SIHE «University of Educational Management»; Editor-in-Chief I. Dunayev; Editorial board: L. Antonova [and others]. Kyiv: Yuston, 2021. Issue 17(46). 268 p. (Social and Behavioral Sciences Series) (psychological 053, economy 051, public administration 281 – Category «B»).

ISBN 978-617-7361-61-8

The new socio-economic and political relationships that are emerging in Ukraine have a significant impact on all spheres of life, including education. Education, above all, has a multifaceted effect on the processes of state life. One of the priorities is to ensure the quality of education. Special attention is also paid to the issues of socio-psychological peculiarities of the development of postgraduate education in the conditions of socio-economic transformations. The collection deals with such problems. The results of the study of aspects of formation and development in different spheres of life, in particular in the educational process are presented.

The collection is of interest to the heads of educational institutions, methodologists, civil servants and scholars, teachers and students of postgraduate educational establishments.

UDC 378.091.046-021.68:159.9](082)

ISBN 978-617-7361-61-8

© SIHE «University of educational management», 2021

Серія «Соціальні та поведінкові науки»

Соціальні та поведінкові науки: 05; код спец.: 051, 053
Шифр галузі: 28; код спец.: 281

Social and Behavioral Sciences Series

Social and Behavioral Sciences: 05; spec code: 051, 053
Area Code: 28; spec code: 281

ЗМІСТ

Відомості про авторів 8

ПСИХОЛОГІЯ

Байда Світлана. Теоретичний аналіз проблеми креативності у контексті творчого характеру професійної діяльності
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-10-24 10

Брюховецька Олександра, Чаусова Тетяна. Умови самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-25-39 25

Дзюба Тетяна. Внутрішній зміст і структурно-динамічні характеристики професійного здоров'я педагогів: інтегративний підхід
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-40-56 40

Єфімова Анна. Теоретичний аналіз особливостей професійної самореалізації практичних психологів
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-57-70 57

Sannikov Oleksandr. Expert approach in evaluating specialists
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-71-88 71

Тягур Любомира. Дослідження рівнів самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої освіти
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-89-102 89

ЕКОНОМІКА

Смутчак Зінаїда. Кадровий профайлінг як технологія управління персоналом
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-103-116 103

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

Алейнікова Олена, Бережна Галина, Ковтун Оксана. Забезпечення стійкості результатів міжнародних донорських програм та проєктів місцевого розвитку в контексті децентралізації в Україні: методи та рекомендації для керівників проєктів
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-117-142 117

Антонова Олена. Усиновлення дитини, біологічні батьки якої з'явилися після оголошення їх судом померлими: нормативно-правовий аспект
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-143-156 143

Кириченко Микола, Отамась Інна. Вплив діджиталізації на рівень розвитку освітнього середовища у закладах професійної (професійно-технічної) освіти під час пандемії Covid-19
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-157-172 157

Максимчук Вячеслав. Механізми публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-173-197 173

Пірен Марія, Шманько Олег. Нова сутність управлінської культури – важлива цінність політики змін в Україні
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-198-212 198

Супрун В'ячеслав. Державне регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-213-235 213

Супрун Костянтин. Механізми публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-236-266 236

CONTENT

Information about the authors 8

PSYCHOLOGY

Svitlana Baida. Theoretical analysis of the problem of creativity in the context of the creative character of professional activities
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-10-24 10

Oleksandra Brukhovetska, Tatyana Chausova. Conditions for self-actualization of teachers of higher education institutions
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-25-39 25

Tetiana Dziuba. Internal content and structural-dynamic characteristics of occupational health of teachers: integrative approach
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-40-56 40

Anna Yefimova. Theoretical analysis of the features of professionalself-realization of practical psychologists
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-57-70 57

Oleksandr Sannikov. Expert approach in evaluating specialists
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-71-88 71

Lyubomyra Tyagur. Research of self-actualization's levels of teachers of professional preliminary education institutions
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-89-102 89

ECONOMY

Zinaida Smutchak. Hr profiling as a technology of personnel management
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-103-116 103

PUBLIC ADMINISTRATION

Olena Aleinikova, Galina Berezhna, Oksana Kovtun. Ensuring results sustainability of international donor programs and projects for local development in the context of decentralization in Ukraine: techniques and recommendations for project managers
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-117-142 117

Olena Antonova. Adoption of a child whose biological parents appeared after the court decided them: regulatory and legal aspect
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-143-156 143

Mykola Kyrychenko, Inna Otamas. The influence of digitalization on the level of the development of the educational environment in vocational (vocational and technical) educational institutions during the Covid-19 pandemic
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-157-172 157

Viacheslav Maksumchyk. Mechanisms of public governance and administration in the system of professional (vocational and technical) education in the conditions of reformation and education
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-173-197 173

Maria Piren, Oleg Shmanko. The new essence of management culture – an important value of change policy in Ukraine
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-198-212 198

Vyacheslav Suprun. State regulation of innovative development of the educational industry on the basis of strategic management
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-213-235 213

Konstantin Suprun. Mechanisms of public management of innovative development of employment of the population of Ukraine
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-236-266 236

Відомості про авторів

Алейнікова Олена Володимирівна, доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування Київського національного університету технологій та дизайну. Київ, Україна.

Антонова Олена Ростиславівна, доктор наук з державного управління, доцент кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України. Київ, Україна.

Байда Світлана Петрівна, доцент кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, Україна.

Бережна Галина Віталіївна, кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри публічного управління та проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Брюховецька Олександра Вікторівна, доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Дзюба Тетяна Михайлівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Полтавського національного педагогічного університету імені В. Г. Короленка. Полтава, Україна.

Єфімова Анна Андріївна, аспірант другого року навчання кафедри психології управління Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Кириченко Микола Олексійович, доктор філософії, член-кореспондент Національної Академії наук вищої освіти України, ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Ковтун Оксана Анатоліївна, кандидат наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного управління та проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Максимчук Вячеслав Володимирович, директор Головинського вищого професійного училища нерудних технологій Житомирської області; аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Отамась Інна Григорівна, кандидат історичних наук, завідувач відділу наукової роботи, доцент кафедри університетської та професійної освіти Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Пірен Марія Іванівна, доктор соціологічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, заслужений діяч науки і техніки України. Чернівці, Україна.

Санніков Олександр Ілліч, доктор психологічних наук, професор, кафедра теорії та методики практичної психології ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського». Одеса, Україна.

Смутчак Зінаїда Василівна, доктор економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та економіки Льотної академії Національного авіаційного університету. Кропивницький, Україна.

Супрун В'ячеслав Васильович, кандидат економічних наук, доцент, професор кафедри менеджменту освіти та права Центрального інституту післядипломної освіти ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Супрун Костянтин В'ячеславович, аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Тягур Любомира Миронівна, викладач психології відокремленого структурного підрозділу (ВСП) «Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж Мукачівського державного університету». Мукачево, Закарпатська область, Україна.

Чаусова Тетяна Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології та особистісного розвитку Навчально-наукового інституту менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти». Київ, Україна.

Шманько Олег Володимирович, кандидат історичних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича. Чернівці, Україна.

Information about the authors

Olena Aleinikova, Doctor of Science Degree in Public Administration, professor, professor of Management and Public Administration Department, Kyiv National University of Technologies and Design. Kyiv, Ukraine.

Olena Antonova, Doctor of sciences in public administration, associate professor parliamentarianism and political management of the National academy of public administration under the President of Ukraine. Kyiv, Ukraine.

Svitlana Baida, Associate Professor of Psychology Uman State Pedagogical University named after Pavel Tychyna. Uman, Ukraine.

Galina Berezhna, PhD in Economics, associate professor, Department of Public Administration and Project Management, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Oleksandra Brukhovetska, PsyD, Prof., Department of Psychology and Personal Development Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Tatyana Chausova, Candidate of Psychological Sciences, Associated Professor, Associated Professor of the Department of Psychology and Personal Development Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Tetiana Dziuba, Ph.D. Candidate of Psychological Sciences, associate professor, Associate Professor of Psychology V. G. Korolenko Poltava National Pedagogical University. Poltava, Ukraine.

Oksana Kovtun, PhD in Public Administration, associate professor, Department of Public Administration and Project Management, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Mykola Kyrychenko, Habilitated Doctor in Philosophy, Corresponding Member of the National Academy of Sciences of Higher Education of Ukraine, rector of SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Viacheslav Maksumchyk, director of Golovinsky higher professional schools of non-metallic technologies of Zhytomyr region; graduate student Department of Public Administration and Project Management, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Inna Otamas, Doctor of Philosophy in History, Head of the Department for Scientific Work, Associate Professor of the Department of Professional and Higher Education at Central Institute of Postgraduate Education, SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Maria Piren, Doctor of Sociological Sciences, Professor, Professor, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine, Professor of the Chair of Pedagogics and Social Work Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi, Ukraine.

Oleksandr Sannikov, Doctor of Psychology, professor, Department of Theory and Methodology of Applied Psychology, State institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky». Odessa, Ukraine.

Oleg Shmanko, Ph.D in History, Associate Professor, Assistant Professor of the Chair of Pedagogy and Social Work, Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi, Ukraine.

Zinaida Smutchak, Doctor of economic sciences, associate professor, Head of the Department of Management and Economics Flight Academy of National Aviation University. Kropyvnytskyi, Ukraine.

Konstantin Suprun, postgraduate Department of Public Administration and Project Management, Educational and Scientific Institute of Management and Psychology SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

Vyacheslav Suprun, Ph.D.of economics, associate professor, Professor of the Department of Public Administration and Management Education Central Institute of Postgraduate Education SIHE «University of Management Education». Kyiv, Ukraine.

Lyubomyra Tyagur, Teacher of psychology VSP «Humanitarian and Pedagogical Vocational College Mukachevo State University». Mukachevo, Zakarpattia region, Ukraine.

Anna Yefimova, graduate student of the second year of study Department of Management Psychology Central Institute of Postgraduate Education SIHE «University of Educational Management». Kyiv, Ukraine.

ПСИХОЛОГІЯ

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-10-24
УДК 159.954:331.102.312

Байда Світлана Петрівна,
доцент кафедри психології Уманського державного
педагогічного університету імені Павла Тичини.
Умань, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-7807-1234
cbajda2017@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ КРЕАТИВНОСТІ У КОНТЕКСТІ ТВОРЧОГО ХАРАКТЕРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анотація. У статті здійснено огляд теоретико-методологічних досліджень на предмет з'ясування природи, сутності, професійних творчих здібностей педагогів. Основну увагу зосереджено на категорійному аналізі творчих здібностей людини у філософсько-психологічному дискурсі. Проаналізовано якісно нові аспекти та підходи до вивчення феномена креативності, пов'язані зі спробами їх системного вивчення та створення теоретичних моделей цих явищ. Вивчено філософсько-світоглядні, історико-педагогічні, психолого-соціологічні аспекти формування креативності особистості у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі; подано аналітичний опис сучасного стану розробленості проблеми формування креативності в процесі професійної підготовки в педагогічній теорії; визначено його сутнісні характеристики. Аналіз праць широкого кола науковців засвідчив, що проблема формування креативності особистості є актуальною, оскільки сучасне суспільство потребує від майбутніх фахівців креативного та нестандартного вирішення проблем, прийняття нестереотипних рішень, упровадження нових ідей, уникнення стереотипів у різних сферах професійної діяльності. Питання креативності особистості є багатоаспектним та розглядається в міждисциплінарному контексті. У багатьох сучасних дослідженнях проблеми креативності виокремлення процесуального, продуктивного, особистісного та інтерактивного підходів використовується як основний шлях аналізу теоретичних аспектів даної проблеми.

Ключові слова: креативність; творчість; професійна діяльність; професійний розвиток; потенціал; творча обдарованість.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Однією з основних вимог до підготовки сучасного фахівця стає розвиток його професійного мислення, який включає креативний компонент. Ця вимога знайшла відображення у Державному освітньому стандарті і визначила напрям психолого-педагогічних досліджень у сфері педагогічної психології. У зв'язку із цим актуальною є проблема впровадження в освітній процес нових методів, спрямованих на розвиток творчого потенціалу особистості і формування компонентів творчого мислення студентів закладу вищої освіти.

Сучасний етап розвитку вищої освіти висуває нові вимоги до підготовки студентів закладів вищої освіти, які полягають у тому, що набуття тільки спеціальних професійних знань вже не є достатнім для того, щоб бути конкурентоспроможним фахівцем. Необхідно розвивати такі здібності особистості, що найбільшою мірою розкривають її індивідуальність і творчий потенціал. Носієм креативності є педагог, творчі прояви та креативні підходи якого сприяють підвищенню інноваційності. Тому перед керівниками закладів освіти та науковцями постає проблема визначення сутності поняття креативності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження базується: на сучасних теоріях про сутність, структуру і механізми креативності і творчого мислення, що відображено у працях М. Бахтіна, В. Біблер, Д. Богоявленської, Г. Буша, Т. Волобуєвої, Н. Гоцуляк, Б. Кедрова, А. Коваленко, В. Клименко, О. Лука, І. Манохи, В. Моляко, Я. Пономарьова, А. Пуанкаре, В. Рибалки, В. Роменця, З. Сіверс, В. Степуна, А. Шумиліна та ін. Питання креативності вивчали Т. Баришева, Дж. Гілфорд, А. Гуськова, Ю. Жигалов, Е. Торранс та ін.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті полягає висвітлення філософських, педагогічних, психологічних поглядів на процес творчості; окреслення наукових підходів до дефініцій креативності; розкриття сутності понять «творчість» і «креативність», визначення взаємозв’язку між ними.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання***: здійснити теоретичний аналіз проблеми креативності, зокрема у професійній діяльності, визначити структурні компоненти та механізми креативної складової професійного мислення.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Поняття «творчість» за усіх часів не мало чітких границь та єдиного

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

визначення, що пов'язано зі усеосяжним характером самого поняття і багатоаспектністю розгляду цього природного і психічного феномена. Проблема творчості як компонента людської психіки та елемента людської діяльності виникла на зорі цивілізації [13]. У філософських дослідженнях усіх часів можна виділити два базових підходи до цієї проблеми:

- творчість як «дарунок божий»;
- творчість як продукт свідомості.

Перші спроби пізнання процесу творчості пов'язані з іменами філософів Древньої Греції. Вже у Платона проглядається психологічний підхід до проблеми. Він стверджував: «Усе, що викликає перехід з небуття у буття – творчість...», – відносячи це як до духовного, так і матеріального [1, с. 88]. Платон допускав два види творчості: «те, що приписують природі, діється божественним мистецтвом, те ж, що створюється людьми, – людським, і відповідно до цього положення існує два роди творчості: один – людський, інший – божественний» [5].

Багато мислителів кінця XIX – початку XX століть, визнаючи пріоритет людського у творчості та оцінюючи роль у ньому дискурсивного та інтуїтивного, виділяють останнє. Так, А. Шопенгауер вважав художню творчість вищим видом людської діяльності саме у силу її інтуїтивного характеру, тоді як роль дискурсивного розуму відносив до чогось другорядного. Оперуючи поняттям «творчість», ці автори вже виділяли деякі компоненти творчого мислення, хоча оцінювали їх по-своєму.

В. Соловйов також вважав, що особиста рефлексія, усвідомлення творіння знижує художню цінність твору, а його послідовник – М. Бердяєв підсилив цю концепцію, вважаючи творчість «виходом за межі даного світу» [2]. Ця ідея – «творчість як вихід за межу» звучить і у деяких сучасних дослідників [3].

Другий із зазначених підходів до творчості характерний для вітчизняної психології і реалізується через розуміння свідомості як вищої форми відбиття матерії, що дозволило вважати творчість частковим випадком прояву свідомості. Зміна відображаючої гносеологічної парадигми на творчу була пов’язана зі зміною понять «рух матерії» на «розвиток матерії». Так, Р. Пригожий трактує буття як самоорганізацію универсума, як рух від «існуючого до виникаючого», тобто як акт творчості, розподілений у часі і просторі [12].

Стосуючись проблеми творчості, неможливо пройти повз поняття діяльнісного підходу у психології [6]. Посилаючись на точку зору Г. Батищева, В. Дружинін розглядає творчість і діяльність як принципово протилежні форми людської активності.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

В останнє сторіччя проблема креативності та творчості у психології і суміжних науках стала однією з найважливіших [5]. Ретроспективний погляд на це питання дозволяє виділити три етапи в її еволюції. На першому етапі «начитаність», «ерудиція» служили синонімами як інтелектуальності, так і творчості, принаймні, у сфері науки. Дослідження М. Вертгеймера показали, що наявність значного обсягу знань не є обов'язковою для творчого осмислення проблеми; більш того: вона може гальмувати продуктивний підхід [4]. Одночасно з ним до такого ж висновку приходять і інші дослідники.

На другому етапі вивчення творчості (до першої половини XX століття), центральним питанням психологічних досліджень було співвіднесення понять «інтелектуальна обдарованість» і «творча обдарованість» особистості. До перших наукових досліджень із цієї проблеми відносять вже роботи Ф. Гальтона. Надалі над нею працювали багато психологів, починаючи із представників Вюрцбургской школи і гештальтпсихологів (М. Вертгеймер, О. Сальтисон, В. Келлер, О. Кюльпе), а також вітчизняні і зарубіжні психологи різних напрямів (А. Брушлинський, Дж. Гілфорд, К. Дункер, О. Леонтьєв, О. Матюшкин, Д. Пойа, Я. Пономарьов, К. Прибрам, В. Пушкін, У. Рейтман, С. Рубінштейн, К. Абульханова-Славська, Е. Спірмен, К. Тейлор, Б. Теплов, Л. Термен, О. Тихомиров, Є. Торранс, Г. Уоллес та ін.). При усіх розбіжностях визначень творчості різними авторами найшлося загальне – здібність до творчості стали визначати як здатність створювати щось нове, оригінальне, унікальне.

Аж до середини минулого сторіччя здібність до творчості (творчого мислення) ототожнювалася з інтелектом і вимірювалася у дослідженнях за допомогою тестів на інтелект. Але усе більше дослідників піддають це сумніву. Так Е. Торранс відзначає: «Якби ми визначали дітей як обдарованих на основі тестів на інтелект, ми б відсіяли 70% найбільш творчих. Це процентне співвідношення є вірним незалежно від того, яким виміром інтелекту ми користуємося і який освітній рівень ми досліджуємо» [6].

Г. Гетцельс і Р. Джексон першими наводять дані, що свідчать про відсутність строгої залежності між показниками інтелектуальності і креативності. Роботи Дж. Гілфорда, який сформулював поняття креативності як «універсальної пізнавальної здібності» і дивергентного мислення, який висунув концепцію, знаменують початок 3-го етапу досліджень. Подальше розроблення питання взаємозв'язку інтелекту і креативності пов'язана, в основному, з роботами Е. Торранса. У цей же час творчість як психічний феномен починають вивчати із всіляких позицій. До кінця 50-х рр. Минулого століття у психологічній літературі

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

накопичується вже 60 різних визначень творчості, що вимагало класифікації підходів до проблеми. К. Тейлор вживає спробу такої класифікації і виділяє шість груп визначень творчості:

- «гештальтські», де творчий процес розглядається як руйнування існуючої цілісності заради побудови нової – кращої цілісності;
- «інноваційні» – визначення, орієнтовані на оцінку креативності по новизні кінцевого продукту;
- «естетичні», пов'язані із самовираженням творця;
- «психоаналітичні», що описують креативність у термінах взаємодії «Я», «Воно» і «Над-Я»;
- «проблемні», що визначають креативність через процеси рішення завдань;
- інші визначення [11].

На цей же час Р. Муні виділяє 4 основних підходи до творчості, залежно від того, який аспект проблеми виходить на перший план: творчий продукт; творчий процес; творча особистість чи середовище, у якому здійснюється творчість. Визначення основних підходів дозволило у 60–70 рр. минулого століття розгорнути дослідження проблеми творчості у різних напрямах.

Другим за значимістю питанням цього періоду стає проблема взаємозв'язку свідомого і несвідомого у творчості. У ранніх трактуваннях творчість розглядалася як регресивний процес, більш низький порівняно з раціональним, логічним мисленням. Уявлення про «регресію, що обслуговує «его», уведене Е. Крісом, було широко прийняте як пояснення творчої поведінки, що асоціювалося з домінуванням підсвідомих процесів. Хоча вже на цей час Л. Кубі стверджував, що за творчість відповідальні не підсвідомі, а досвідомі процеси, тому що лише досвідоме володіє необхідною для творчого мислення гнучкістю, у той час як несвідоме є ригідним [8].

У вітчизняній психології дослідження творчості цього часу носять переважно психофізіологічний характер і пов'язані з вивченням інтелектуального компонента та особливостей взаємодії свідомого і несвідомого (О. Матюшкин; Я. Пономарьов, В. Пушкін, С. Рубінштейн, Ю. Самарин, О. Тихомиров та ін.). Ряд дослідників вивчає компоненти особистості (мотиви, емоції, пам'ять, волю), пов'язуючи їх з особливостями прояву творчості індивіда (П. Анохін, В. Зинченко, Б. Кедров, В. Крутецький, М. Лейтес, К. Платонов, В. Русалов, О. Тихомиров, М. Ярошевський та ін.). Серед зарубіжних авторів цей аспект проблеми розглядали Ф. Баррон, Дж. Гілфорд, С. Дж. Парнс, К. Роджерс, Е. Шостром та ін. Надалі особистісний підхід до проблеми творчості здобуває у

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

дослідженнях усе більшу значущість [8].

Підводячи підсумки психологічних досліджень у сфері творчості за період 70–80 рр. минулого століття, Ф. Баррон і Д. Харрингтон роблять наступні узагальнення:

- творчість – це здатність адаптивно реагувати на необхідність у нових підходах і нових продуктах. Вона дозволяє почувати нове у бутті, хоча сам процес може носити як свідомий, так і несвідомий характер;
- створення нового творчого продукту багато у чому залежить від особистості творця і сили його внутрішньої мотивації;
- специфічними властивостями креативного процесу, продукту та особистості є їхня оригінальність, валідність, адекватність завданню і «придатність», пов'язана з естетично або екологічно оптимальною формою, правильною та оригінальною на даний момент.

Креативні продукти можуть бути достатньо різними по природі: нове рішення проблеми у математиці, відкриття хімічного процесу, створення музики, картини або поеми, нової філософської або релігійної системи, інновація в юриспруденції, свіже рішення соціальних проблем та ін. [7]. Як бачимо, у цих висновках підкреслені багато критеріїв творчості: новизна, оригінальність, «придатність» продукту, особистісні особливості творця, – але нічого не сказано про механізми творчості і про розвиток креативності як здібності до творчості. Ці питання розглядаються лише на сучасному етапі вивчення проблеми.

Сучасні дослідники відзначають, що творчість як предмет наукового дослідження має своєрідну специфіку: його не тільки складно вивчати, але й важко навіть охарактеризувати. Другою складністю, пов'язаною з узагальненням досліджень з проблеми творчості, є труднощі перекладу. У дослідженнях західних психологів широко використовується термін «креативність», що, залежно від контексту, означає і «творчість», і «здатність до творчості». У вітчизняній літературі кожний із цих термінів означає окреме поняття.

Що стосується поняття «творче мислення», то частина авторів повністю асоціює його із творчістю, частина – використовує для позначення розумового процесу за рішенням творчих завдань. У зв'язку з такими розбіжностями ми, використовуючи цитати з досліджень, залишаємо авторську термінологію, а свою точку зору позначимо після огляду сучасної літератури з даної проблематики.

Розглянемо визначення, що опираються на новизну як критерій творчості. Є. Торранс вказує, що продукування чогось нового фактично входить майже в усі визначення. А. Ребер дає наступне визначення про

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

розподіл у контексті цього підходу: «Креативність – психічний процес, що приводить до унікальних і нових рішень, ідей, положень, художніх форм, теорій або продуктів». Однак до самої новизни різні автори підходять по-різному. Так, за Л. Терстоном, не важливо, чи визнає ідею новою суспільство; важливо, щоб вона була новою для самого творця. М. Стайн, навпаки, вважає, що новизна повинна визначатися у термінах культури, тобто визнаватися сучасниками. М. Генле вважає творчим таке рішення, коли його новизна обумовлена відображенням якогось аспекту гармонії у природі. Вітчизняні психологи пов'язують творчість із породженням психічних новоутворень: узагальнених знань – за В. Давидовим; способів дій – за Я. Пономарьовим; пізнавальних мотивацій – за О. Матюшкиним; перцептивних образів – за В. Зінченком [8].

Визначення, що включають поняття процесуальності. Є. Спірмен розглядав творче мислення як процес бачення або створення взаємозв'язків як на усвідомлюваному, так і на неусвідомлюваному рівні. М. Уоллес виділив чотири «кроки» творчого процесу: підготовка, інкубація, осяяння, перегляд. Цей підхід потім продовжували вивчати А. Осборн, К. Патрик, С. Дж. Парнс, Е. де Боно та ін. Є. Торранс вказує, що практично «процес Уоллеса» лежить в основі будь-якого існуючого методу систематичного навчання творчому мисленню. Із цих же позицій розглядають творчість більшість вітчизняних психологів (В. Моляко, В. Пушкін, Я. Пономарьов, С. Рубінштейн та ін.). Так, Я. Пономарьов визначає творчість як «взаємодію, що веде до розвитку» [8]. О. Столяров характеризує його як процес складних об'єктивно-суб'єктивних відносин між творцем та об'єктами творчості, як єдність пізнання і перетворення». Сам Є. Торранс, пропонуючи визначати творчість як процес, вказує, що, «визначивши творчість як процес, можна ставити питання про те, якого типу особистістю треба бути, щоб реалізувати такий процес, яка середовище йому сприяє і який продукт виходить у результаті успішного завершення цього процесу».

Підхід з позиції розумових здібностей. Дж. Гілфорд визначив творчість у термінах розумових здібностей, що забезпечують творче досягнення. Таким чином, цей підхід дозволяє (разом із процесуальним підходом) розглядати творчість через поняття «творче мислення». Дж. Гілфорд виділив поняття «дивергентне мислення» як породження безлічі ідей, а також нової оригінальної, незвичайної інформації на основі даної інформації. Однак він не зводить творче мислення до одного лише дивергентного мислення; воно також включає чутливість до проблем, здатність до перевизначення та ін. До позиції Дж. Гілфорда близькі

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

погляди вітчизняних дослідників О. Матюшкіна, А. Брушлинського, В. Шадрікова та ін.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для вирішення поставленої мети використано теоретичні методи наукового дослідження: метод теоретичного аналізу (дослідження філософської і психолого-педагогічної літератури); метод аналізу продуктів діяльності.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Різні дослідники наголошують на різних складових процесу креативності. Так, Дж. Гілфорд і Є. Торранс розглядають креативність як творче мислення; Ф. Баррон вважає центральним процес уяви і символізації; Р. Стернберг підкреслює важливість здатності створювати «продуктивні метафори». С. Медник відзначає здатність виходити за рамки стереотипних асоціацій, працюючи із широким семантичним полем; Д. Фелдман вважає центральними ланками креативного процесу рефлективність, цілеспрямованість і використання трансформації і реорганізації у рамках даної культури. Як відзначають ті ж автори, спірним на цей час представляється наступне питання: чи є креативний процес «нормативним» для усіх, але який має більш сильні або слабкі прояву у кожного індивіда, чи він доступний лише окремим індивідам у певні моменти часу. Прихильники є й у тієї, і в іншої точки зору. Питання важливе ще й тому, що при позитивній його оцінці виникає можливість контролювати і «тренувати» креативний процес, що є «корисним для кожного і підвищує шанси усього суспільства на виживання» [9, с. 125]).

Найбільш актуальним питанням педагогічної психології у контексті проблеми творчості на даний момент є питання про творчі здібності індивіда. На думку В. Дружиніна існує як мінімум три основних підходи до цієї проблеми. Високий рівень творчих здібностей залежить від високого рівня розвитку інтелекту індивіда, тобто творчого процесу як специфічної форми психічної активності не існує. Цей погляд розділяють практично усі сучасні фахівці у сфері інтелекту (Г. Айзенк, Д. Векслер, Р. Стернберг та ін.). Творча здібність (креативність) є самостійним фактором, незалежним від інтелекту (М. Воллах, М. Коган, Дж. Гілфорд, Г. Грубер, Я. Пономарьов, К. Тейлор та ін.). Креативності (творчих здібностей) як психічного утворення немає. Інтелектуальна обдарованість виступає лише як необхідне, але недостатня умова творчої активності особистості. Головну роль у детермінації творчої поведінки відіграють мотивації, цінності,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

особистісні риси (Д. Богоявленська, А. Маслоу, А. Олох, К. Роджерс, А. Таннебаум). Розбіжності у цих підходах обумовлюють різні погляди на проблему здатності кожного індивіда до творчості: від обмеженої рівнем інтелекту – до безмежної, вираженої у самоактуалізації особистості.

В останні десятиліття вітчизняні психологи розробили ряд оригінальних концепцій, пов'язаних із процесами творчості та особливостями психічної діяльності творчої особистості (Д. Богоявленська, В. Давидов, В. Дружинін, В. Клименко, О. Матюшкин, В. Моляко, Я. Пономарьов, О. Тихомиров, В. Шадриков та ін.). Далі представлено короткий зміст деяких фундаментальних і новітніх теорій творчості, виділяючи у них ті аспекти, які цікаві даному дослідженню

Теорія «дивергентного мислення» Дж. Гілфорда. Цей дослідник першим виділив креативність як самостійний чинник, позначивши її як «здатність до дивергентного мислення». Теорія дивергентного мислення припускає основою для творчості здатність до породження безлічі рішень на основі однозначних даних, на відміну від конвергентного мислення, яке діагностується за допомогою традиційних тестів інтелекту і спрямованого на пошук єдино вірного результату. Таким чином, за Дж. Гілфордом, інтелект і креативність не лише не пов'язані, але представлені взаємопротилежними процесами. Ми у своїй роботі також базуємося на уявленні про те, що інтелект і креативність є самостійними чинниками.

Теорія «інтелектуального порогу» Є. Торранса. Цей відомий дослідник запропонував варіант, де передбачається, що між рівнем інтелекту і рівнем креативності є деяка кореляція: при IQ нижче 115–120 вони утворюють єдиний фактор, а при IQ вище 120 – креативність стає незалежною величиною. Ця теорія припускає, що немає креативів з низьким інтелектом, але є інтелектуали з низкою креативністю. Але наступні дослідження показали, що в одних випадках кореляція спостерігається, а в інших – відсутня [6].

Основними компонентами творчого мислення є, на думку більшості дослідників, інтелект і креативність. При цьому Дж. Гілфорд ідентифікував креативність із дивергентним мисленням як здатністю продукувати різні ідеї [11].

Якщо раніше знанням надавали великого значення у творчому мисленні, то на цей час точка зору на роль компетентності у креативності дещо змінилася і полягає у тому, що як занадто низька, так і занадто висока компетентність у проблемі заважають креативному процесу. Низька компетентність не дозволяє, на думку одних авторів, накопичити достатній обсяг неусвідомлюваного досвіду, на думку інших – створити

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

широке асоціативне поле. Висока компетентність не дозволяє вирватися за рамки існуючих стереотипів. Тому крива залежності креативності від компетентності виглядає як U-інвертована крива .

І. Торшина та Т. Яценко вважають, що у дослідженнях останнього часу недостатньо уваги приділено ролі уяви і здатності до символізації, а також вивченню ролі метафори в уявленні нового знання. У той же час, нове знання часто може бути представлено лише на основі уяви у метафоричній формі і лише потім отримує повне обґрунтування та осмислення у науці і культурі [13], [14]. З огляду на справедливість цієї думки, ми у практичній частині дослідження пропонуємо розробки, засновані на принципі синектики і спрямовані на розвиток уяви і метафоричності мислення.

Існують переконливі експериментальні докази існування багатьох видів творчого мислення (креативного процесу), залежно від сфер діяльності і знань. Однак багато дослідників вважають, що можна виділити деякі загальні ознаки:

- зміна структури зовнішньої інформації і внутрішніх уявлень за допомогою аналогій і по'єднання концептуальних пробілів;
- постійне переформулювання проблеми;
- застосування існуючих знань, спогадів та образів для створення нового і застосування старих знань і навичок у новому ключі;
- використання невербальної моделі мислення;
- створення внутрішнього напруження, що стимулює процес.

На думку А. Коваленко та І. Пасічника, питання про механізми творчої діяльності (якщо розглядати її як рішення творчих завдань) є центральним при дослідженні проблеми [11].

У вітчизняній психології найбільш цілісну концепцію творчого процесу запропонував Я. Пономарьов [8]. На думку В. Дружиніна, дотепер не існує більш розробленої моделі творчого мислення, тому ми докладніше розглянемо саме її. Але існують й інші моделі, що представляють для нашого дослідження не менший інтерес. Я. Пономарьов висунув загальний принцип системно-структурного підходу, відповідно до якого структурні рівні організації явища розуміються як трансформовані етапи його розвитку і як функціональні щаблі подальших взаємодій. На основі цього ним була створена структурно-рівнева модель творчості. Основою успіху рішення творчих завдань, за Я. Пономарьовим, є «здатність діяти у розумі», обумовлена високим рівнем розвитку внутрішнього плану дії.

Експериментально вивчаючи розумовий розвиток дитини, автор виділив у цьому розвитку п'ять основних етапів:

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Перший етап. Характеризується повною нездатністю дитини дії «у розумі» (у внутрішньому плані). Діти здатні вирішувати завдання лише у зовнішньому плані, маніпулюючи безпосередньо речами. Дії неусвідомлені. Їхні продукти і процеси злиті (нерозчленовані для самої дитини). В основі регуляції дій лежать безпосередні зображувальні суб'єктивні моделі ситуації.

Другий етап. Завдання також вирішуються лише у зовнішньому плані, шляхом маніпулювання речами. Однак діти вже здатні відтворювати дії, що склалися у зовнішньому плані, за вербальною вказівкою, тобто пов’язувати мовленнєву модель із зображуваними. Діти здатні переводити у внутрішній план продукти власних дій, усвідомлювати їх.

Третій етап. Завдання можуть бути вирішені маніпуляцією уявленнями речей, іншими словами, маніпуляцією їхніми зображувальними моделями. Відбувається розчленовування продукту і процесу дії – способи дій (процеси) розкриваються, стають доступними вербалізації (усвідомленню) і становлять основу операцій, що формуються.

Четвертий етап. Завдання вирішуються також маніпуляцією уявленнями предметів, але потім, при повторному звертанні до завдання, знайдений шлях вже може скласти основу плану повторних дій, кожне з яких тепер вже строго співвідноситься з вимогами завдання. Це забезпечується переводом ряду структур внутрішнього плану у зовнішній план, перетворенням нижчих структурних рівнів під впливом вищих.

П’ятий етап. Тенденції попереднього етапу досягають повний розвитку. Дії систематичні, побудовані за задумом, програмовані розгорнутою програмою, строго співвіднесені із завданням.

Таким чином, творче мислення (креативний процес) є специфічним для різних сфер знань, але має загальні характеристики (критерії); має тимчасові рамки і певні етапи; значною є роль несвідомого у цьому процесі, а одним із ключових моментів його є інсайт. Творче мислення – це нормативний процес, однак рівні його прояву залежать від особистісних якостей і сфери творчої активності.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Здійснений огляд різноманітних поглядів вчених на розуміння креативної компетентності дозволяє конкретизувати цю категорію як здатність особистості до варіативності, гнучкості, інноваційності мисленнєвої діяльності, що передує процесу творчої дії. Креативність не є вродженою характеристикою індивіда. Вона вважається такою якістю особистості, що може бути сформованою завдяки особливим умовам

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

виховання та навчання.

На даний момент немає єдиної думки у поглядах на сутність понять «креативність», а також на механізм цього соціально-психічного явища. У дослідженнях західних психологів широко використовується термін «креативність», що, залежно від контексту, означає і «творчість», і «здатність до творчості» і «творче мислення». У зарубіжній літературі термін «creativity» означає і творчість взагалі, і творче мислення, зокрема, хоча прихильники процесуального підходу використовують для позначення творчого мислення термін «creativity process», що дещо полегшує завдання розведення цих понять.

Перспективи подальших досліджень. Перспективами подальших досліджень у обраному напряму можна вважати дослідження психологічних особливостей розвитку креативної складової у професійній діяльності педагога, вивчення проблем гармонізації креативної складової особистісного та професійного самовдосконалення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Г. С. Батищев, *Введение в диалектику творчества*. Санкт-Петербург, Россия: РХГИ, 1997, 190 с.

[2] В. С. Библер, *Мышление как творчество (введение в логику мыслительного диалога).* Москва, Россия, 1975, 165 с.

[3] Г. Я. Буш, *Диалогика и творчество*. Рига, Латвия: Авотс, 1985, 220 с.

[4] Н. Є. Гоцуляк, «Психологічні особливості розвитку професійної креативності викладача іноземної мови», дис. канд. наук 19.00.07; Хмельницький НА ДПСУ ім. Б. Хмельницького. Хмельницький, 2007, 210 с.

[5] Р. М. Грановская, Ю. С. Крижанская, *Творчество и преодоление стереотипов*. Санкт-Петербург, Россия: Иматон, 1994, 239 с.

[6] А. М. Матюшкин, «Концепция творческой одаренности», *Вопросы психологии,* № 6, с. 29–33, 1989.

[7] О. Драгославю, *Креативный леверидж*. Москва, Россия: Бренд-менеджмент, 2005, 44 с.

[8] Я. А. Пономарев, *Психология творчества*. Москва, Россия: Наука, 1976, 303 с.

[9] В. Н. Пушкин, *Эвристика – наука о творческом мышлении.* Москва, Россия: Политиздат, 1967, 271 с.

[10] А. М. Столяров, *Методологические основы изобретательского творчества.* Москва, Россия: ВНИИПИ, 1989, 232 с.

[11] *Стратегії творчої діяльності: школа В. О. Моляко*; В. О. Моляко, Ред.

Київ, Україна: «Освіта України», 2008, 702 с.

[12] Е. Л. Яковлева, *Психология развития творческого потенциала личности*. Москва, Россия: Флинта, 1997, с. 86–93.

[13] В. А. Якунин, *Педагогическая психология: учеб. пособие*; Европ. ин-т экспертов. Санкт-Петербург, Россия: Полиус, 1998, 639 с.

[14] Т. С. Яценко, *Психологічні основи групової психокорекції.* Київ, Україна: Либідь, 1996, 264 с.

THEORETICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM OF CREATIVITY IN THE CONTEXT OF THE CREATIVE CHARACTER OF PROFESSIONAL ACTIVITIES

Svitlana Baida,
Associate Professor of Psychology Uman State
Pedagogical University named after Pavel Tychyna.
Uman, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-7807-1234
cbajda2017@gmail.com

Abstract. This article reviews theoretical and methodological research to clarify the nature, essence, professional creativity of teachers. The main attention is focused on the categorical analysis of human creative abilities in philosophical and psychological discourse. Qualitatively new aspects and approaches to the study of the phenomenon of creativity, related to the attempts of their systematic study and creation of theoretical models of these phenomena are analyzed. Philosophical and ideological, historical and pedagogical, psychological and sociological aspects of the formation of personality creativity in domestic and foreign scientific literature have been studied; an analytical description of the current state of development of the problem of formation of creativity in the process of professional training in pedagogical theory is given; its essential characteristics are determined. Analysis of a wide range of scientists showed that the problem of forming the creativity of the individual is relevant, because modern society requires future professionals to creative and non-standard problem solving, non-stereotypical decision-making, introduction of new ideas, avoidance of stereotypes in various professional activities. The issue of personality creativity is multifaceted and considered in an interdisciplinary context. In many modern studies of the problem of creativity, the separation of procedural, productive, personal and interactive approaches is used as the main way to analyze the theoretical aspects of this problem.

Keywords: creativity; creativity; professional activity; professional

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

development; potential; creative talent.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ КРЕАТИВНОСТИ В КОНТЕКСТЕ ТВОРЧЕСКОГО ХАРАКТЕРА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Байда Светлана Петровна,
доцент кафедры психологии Уманского государственного педагогического университета имени Павла Тычины.
Умань, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-7807-1234
cbajda2017@gmail.com

Аннотация. В статье осуществлен обзор теоретико-методологических исследований на предмет выяснения природы, сущности, профессиональных творческих способностей педагогов. Основное внимание сосредоточено на категорийного анализе творческих способностей человека в философско-психологическом дискурсе. Проанализированы качественно новые аспекты и подходы к изучению феномена креативности, связанные с попытками их системного изучения и создания теоретических моделей этих явлений. Изучено философские, историко-педагогические, психолого-социологические аспекты формирования креативности личности в отечественной и зарубежной научной литературе; подано аналитическое описание современного состояния разработанности проблемы формирования креативности в процессе профессиональной подготовки в педагогической теории; определены его сущностные характеристики. Анализ работ широкого круга ученых показал, что проблема формирования креативности личности является актуальной, поскольку современное общество требует от будущих специалистов креативного и нестандартного решения проблем, принятия нестереотипно решений, внедрения новых идей, избежать стереотипов в различных сферах профессиональной деятельности. Вопрос креативности личности является многоаспектным и рассматривается в междисциплинарном контексте. Во многих современных исследованиях проблемы креативности выделение процессуального, продуктивного, личностного и интерактивного подходов используется как основной путь анализа теоретических аспектов данной проблемы.

Ключевые слова: креативность; творчество; профессиональная деятельность; профессиональное развитие; потенціал; творческая одаренность.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] G. S. Batishchev, Vvedenie v dialektiku tvorchestva. Sankt-Peterburg, Rossiya: RHGI, 1997, 190 s.
[2] V. S. Bibler, Myshlenie kak tvorchestvo (vvedenie v logiku myslitel'nogo dialoga). Moskva, Rossiya, 1975, 165 s.
[3] G. YA. Bush, Dialogika i tvorchestvo. Riga, Latviya: Avots, 1985, 220 s.
[4] N. Ye. Hotsuliak, «Psykholohichni osoblyvosti rozvytku profesiinoi kreatyvnosti vykladacha inozemnoi movy», dys. kand. nauk 19.00.07; Khmelnytskyi NA DPSU im. B. Khmelnytskoho. Khmelnytskyi, 2007, 210 s.
[5] P. M. Granovskaya, YU. S. Krizhanskaya, Tvorchestvo i preodolenie stereotipov. Sankt-Peterburg, Rossiya: Imaton, 1994, 239 s.
[6] A. M. Matyushkin, «Koncepciya tvorcheskoj odarennosti», Voprosy psihologii, № 6, s. 29–33, 1989.
[7] O. Dragoslavyu, Kreativnyj leveridzh. Moskva, Rossiya: Brend-menedzhment, 2005, 44 s.
[8] YA. A. Ponomarev, Psihologiya tvorchestva. Moskva, Rossiya: Nauka, 1976, 303 s.
[9] V. N. Pushkin, Evristika – nauka o tvorcheskom myshlenii. Moskva, Rossiya: Politizdat, 1967, 271 s.
[10] A. M. Stolyarov, Metodologicheskie osnovy izobretatel'skogo tvorchestva. Moskva, Rossiya: VNIIPI, 1989, 232 s.
[11] Stratehii tvorchoi diialnosti: shkola V. O. Moliako; V. O. Moliako, Red. Kyiv, Ukraina: «Osvita Ukrainy», 2008, 702 s.
[12] E. L. YAkovleva, Psihologiya razvitiya tvorcheskogo potenciala lichnosti. Moskva, Rossiya: Flinta, 1997, s. 86–93.
[13] V. A. YAkunin, Pedagogicheskaya psihologiya: ucheb. posobie; Evrop. in-t ekspertov. Sankt-Peterburg, Rossiya: Polius, 1998, 639 s.
[14] T. S. Yatsenko, Psykholohichni osnovy hrupovoi psykhokorektsii. Kyiv, Ukraina: Lybid, 1996, 264 s.

Стаття надійшла до редакції
07 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-25-39
УДК 159.9019 : 378.126

Брюховецька Олександра Вікторівна,
доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри
психології та особистісного розвитку
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-4884-2878
ciparisab011@gmail.com

Чаусова Тетяна Володимирівна,
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри
психології та особистісного розвитку
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0001-9005-9089
tvchausova@ukr.net

УМОВИ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті проблематизується бачення самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти у контексті професійної діяльності. Визначено супречності між новими потребами суспільства і системи вищої освіти та недостатньою вивченістю особливостей процесу самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти. Наголошено на необхідності вирішення проблеми самоактуалізації викладачів, що може значно сприяти підвищенню ефективності діяльності закладів вищої освіти. Констатовано, що методологічна сторона проблеми вивчення самоактуалізації особистості полягає в недостатній визначеності цього поняття. Проаналізовано підходи до розуміння поняття самоактуалізація особистості, узагальнено істотні принципи цього феномена. Уточнено визначення і показники самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти: загальногромадянські риси, морально-психологічні якості, науково-педагогічні якості, індивідуально-психологічні особливості, професійно-педагогічні здібності. Наведено результати емпіричного дослідження рівня самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти. Встановлено недостатній рівень самоактуалізації досліджуваних викладачів закладів вищої освіти, наголошено на доцільності підвищення самоактуалізації викладачів закладів вищої

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

освіти. Підкреслено, що ефективна самоактуалізація викладачів закладів вищої освіти в професійній діяльності вимагає наявності комплексу певних умов, які виступають в єдності суб'єктивного та об'єктивного аспектів. Визначено суб'єктивні та об'єктивні умови самоактуалізація викладача закладу вищої освіти.

Ключові слова: самоактуалізація; умови самоактуалізації; викладач закладу вищої освіти; самоактуалізація особистості; показники самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. В умовах соціальної трансформації, яку ми зараз спостерігаємо в Україні, формується більш обережне, ніж раніше, але і більш вимогливе ставлення до особистості, нове розуміння соціального та психологічного благополуччя, самореалізації, розвитку особистості. Наш час вимагає, щоб усі були активними, здатними реалізувати свої здібності та реалізувати себе як особистості у різних сферах діяльності та спілкування. У зв'язку з цим зростають вимоги до психологічної науки, яка покликана допомогти кожному члену суспільства ефективно поставити життєві цілі, реалізувати свої особисті можливості.

Проблема самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти особливо актуальна сьогодні, що визначається численними суперечностями:

- між зростаючою потребою суспільства у самоактуалізації особистості та відсутністю ефективної науково обґрунтованої системи організації освітнього процесу у закладах вищої освіти, яка б сприяла самоактуалізації викладачів;
- між необхідністю впровадження гуманістичної спрямованості освітнього процесу у закладах вищої освіти та недостатнім розвитком адекватної системи психолого-педагогічних умов, методів та засобів, що підвищують самоактуалізацію навчальних предметів, особливо викладачів;
- між необхідністю підвищення ефективності навчальних засобів у закладах освіти та недостатнім вивченням специфіки процесу самоактуалізації викладачів у закладах вищої освіти.

Розгляд психологічних проблем самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти випливає з теми самоактуалізації як концепції розвитку людини та суспільства, що базується на ідеї опори на розвиток та самоорганізацію, подолання труднощів особистого та професійного розвитку. Актуальний у своїй професійній діяльності викладач вищої школи є головним актором майбутнього перспективного розвитку освіти,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

досягнення нових результатів, у яких формування та розвиток якості самореалізуючоїся особистості є пріоритетним завданням [11]. Тому вирішення проблеми самоактуалізації викладачів може значно підвищити ефективність роботи закладів вищої освіти.

Вивчення психолого-педагогічних досліджень показало, що проблема самоактуалізації викладачів у закладах вищої освіти є актуальною і потребує подальшого вивчення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід зазначити, що окремі аспекти досліджуваної проблеми вже були предметом уваги дослідників. Так, досліджувалися проблеми самоактуалізації як форми розвитку людини у зарубіжній (А. Адлер, К. Гольдштейн, У. Дембера, Е. Еріксон, Р. Ерл, К. Левін, Д. Мак-Клелланд, А. Маслоу, Г. Мюррей, Г. Оллпорт, Ж. Піаже, Г.С. Салліван, К. Роджерс, К. Хорні та ін.), російській (К. Абульханова-Славська, Л. Антропова, Л. Брилев, Л. Виготський, Б. Ананьєв, О. Бодальов, О. Леонтьев, Л. Мітіна, С. Рубінштейн та ін.). Вітчизняні вчені також приділяли увагу самоактуалізації особистості (Г. Балл, М. Боришевський, Н. Каліна, П. Лушин, С. Максименко, В. Татенко та ін.). Результати наукових розвідок вчених (К. Абульханова-Славська, Л. Анциферова, О. Бодальов, А. Маслоу, К. Роджерс та ін.) дають можливість зробити висновок, що самоактуалізація є більш важливою складовою особистості та професійної зрілості професіоналів, особливо викладачів закладів вищої освіти.

На жаль, накопичені наукові дослідження та публікації з проблеми самоактуалізації особистості потребують більш ґрунтовного вивчення та систематизації. Загалом професійна діяльність викладачів закладів вищої освіти може перешкоджати відсутності самоактуалізації. Це і визначило мету нашого дослідження.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета дослідження – визначити зміст та показники самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти та умови її розвитку.

Завдання дослідження:

1) дослідити особливості самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти;
2) визначити умови самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

У дослідженні за основу береться поняття *«самоактуалізація».* Тому,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

перш ніж переходити до визначення психологічних умов розвитку самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти, необхідно визначити, що ми маємо на увазі під *«самоактуалізацією».*

Аналізуючи результати наукових досліджень проблеми самоактуалізації особистості, можна зробити висновок, що на сьогодні немає єдиної концепції цього явища. Методологічною стороною проблеми вивчення самоактуалізації особистості є відсутність визначеності цього поняття. Поняття «самоактуалізація» часто використовується дослідниками як синонім терміну «самореалізація», «реалізація своїх можливостей». Вони описують дуже близькі явища, які означають тривалі позитивні зміни в особистості, реалізацію її природного потенціалу: можливості (К. Хорні); внутрішня активна схильність до саморозвитку, така як справжнє самовираження (Ф. Перлз); прагнення людини до якомога повнішої ідентифікації та розвитку здібностей та здатностей (К. Роджерс). Тому на сучасному етапі розвитку ідеї самоактуалізації видається неможливим навіть класифікувати це поняття за формою – чи це явище, процес, потреба, властивість чи щось інше.

Аналіз філософської, соціологічної, психолого-педагогічної літератури свідчить про те, що феномен самоактуалізації особистості ґрунтується на проблемах зростання, розвитку, самовдосконалення. Визначаючи це поняття, ми спираємось на науковий апарат гуманістичної психології, розроблений А. Маслоу, К. Роджерсом та їх послідовники.

Самоактуалізація – це характеристика особистості, яка виявляється у її прагненні до максимально повної самореалізації та самовдосконалення, у прагненні бути тим, ким вона може бути [10]. Це безперервна реалізація потенційних можливостей, здібностей і талантів, як реалізація власної місії, тобто покликання, як більш повне пізнання та прийняття власної первісної природи, як невтомне прагнення до єдності, інтеграції чи внутрішньої синергії [8]. Самоактуалізована особистість, на думку А. Маслоу, – це особистість, яка розвиває свої унікальні здібності, потенціал, вільна від самообмеження та емоційного дисбалансу [7].

Пріоритет в розробці феноменологічних аспектів самоактуалізації належить зарубіжним вченим (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт та ін.), в рамках гуманістичного спрямування теорія самоактуалізації знайшла свої відображення у працях Р. Ассаджиолі, Ф. Перлза, К. Роджерса, В. Франкла, К. Хорні, Е. Шострома та ін.

Важливий внесок у розвиток теорії самоактуалізації належить російським ученим. У *філософсько-методологічному* та *культурному* аспекті теорія самоактуалізації розвивається у працях Л. Антропової,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Л. Брильової, І. Вітіної, Н. Куліка, К. Мухаметьянова, які розуміють самореалізацію особистості як джерело, що заохочує пошук сенсу життя і як фактор духовного зростання.

У *педагогіці* теорію самоактуалізації розвивають Є. Андрієнко, П. Підкасистий, В. Слободчиков, Л. Фрідман та ін. Сутність процесу самоактуалізації в освітньому середовищі ці вчені бачать у передачі, трансляції від вихователя до вихованця способів, методів та шляхів, за допомогою яких людина може стати тим, ким вона хоче стати.

У *психології* можна виділити кілька *підходів* до вивчення самоактуалізації особистості.

Відповідно до *культурно-історичної теорії* Л. Виготського, людина не «дозріває» від внутрішніх передумов, а «формується» і добудовується на біологічній основі тією системою суспільних відносин, у яких розвивається людина. Вищі психічні функції відсутні у людини від народження, а даються лише у вигляді потенційних можливостей [3].

У межах *особистісно-розвивального підходу* О. Асмолов пише, що самоактуалізація особистості – це самореалізація «інших культур», що має своїм джерелом перетворення норм даної культури і творіння в ході контакту зі світом нових норм (нормотворчість), тобто у процесі самоактуалізації народжуються інтерсуб'єктівні соціальні світи [1].

Представниками *акмеологічного пілдходу* (Б. Ананьєв, О. Бодальов, О. Деркач, М. Дьяченко, Н. Кузьміна та ін.) досліджуються закони, тенденції, умови та фактори, що впливають на самореалізацію творчого потенціалу особистості під час професійної діяльності.

Відповідно до *психоаналітичного підходу*, К. Хорні вважає, що «кожна особистість природно прагне до самореалізації: у кожного з нас є бажання розвивати особистість, бажання стати сильною особистістю в цілому, в кожному з нас дрімають здібності й обдарування, як правило загальмовані невротичними тенденціями» [12].

Ідеї теорії самоактуалізації, її методологічні принципи, вироблені в рамках *гуманістичної психології* (К. Левін, К. Гольдштейн, Г. Олпорт, К. Роджерс та ін.). Також концепція самореалізації, а також подібні їм концепції самоактуалізації представлено у працях А. Маслоу. Подібні думки розвинув у 1940 році український психолог Г. Костюк. Враховуючи складну діалектику впливу спадщини, середовища та виховання на розвиток особистості, коли набуті якості стають новими внутрішніми умовами розвитку, він прийшов до ідеї саморозвитку [6].

В рамках *генетичного підходу* його ідеї продовжує С. Максименко, який вважає генетичний аспект розвитку та функціонування особистості

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

центральним у цьому підході, оскільки, на його думку, існує сутнісний взаємозв'язок між генезою становлення особистості і практичною реалізацією тих станів, що в них може перебувати особистість в наступних періодах свого життєвого шляху [9].

Таким чином, вивчення теоретичних джерел показало різні підходи до визначення терміну *«самоактуалізація»* та дало змогу узагальнити сутнісні принципи цього явища: *процедурність* (самоактуалізація – це динамічний процес переходу потенційних можливостей та здібностей у реальні); *остаточність* (в ідеальних умовах процес самореалізації повинен закінчитися максимально можливим розвитком особистості, досягненням і збереженням цілісності особистості, її психологічного здоров'я); *інтенціональність* (самоактуалізація визначається об'єктивно існуючими прагненнями, мотивами саморозвитку); *свідомість, цілеспрямованість, осмисленість* (самоактуалізація пов'язана з процесами самопізнання та самосвідомості, смисловими оцінками, саморегуляцією та самопідкріпленням) [2].

Отже, самоактуалізація розглядається як *мотив* (А. Маслоу, Г. Оллпорт, Г. Селевко), як *процес* (О. Городілова, Т. Більгільдєєва, О. Матвєєв), як *результат* (Є. Вахромов, А. Маслоу, К. Роджерс).

Для того, щоб визначити психологічні умови, що сприяють самоактуалізації педагогів, необхідно уточнити *показники самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти:*

- По-перше, *громадянські характеристики:* широкий кругозір, цілеспрямованість, толерантність, високий рівень відповідальності та старанність.
- По-друге, *морально-психологічні якості:* чесність і ясність у стосунках з людьми, високий рівень загальної культури.
- По-третє, *науково-педагогічні якості:* науково-педагогічна творчість, активна інтелектуальна діяльність, педагогічна спрямованість наукової ерудиції, володіння педагогічною технікою, відкритість досвіду.
- По-четверте, *індивідуально-психологічні характеристики:* високий рівень соціального сприйняття та самопізнання, самовизначення, високий інтелектуальний та пізнавальний інтерес та допитливість, самоцінність, позитивна «Я-концепція», саморегуляція, самлстійність.
- По-п'яте, *професійно-педагогічні здібності:* адекватне сприйняття здобувача вищої освіти та безумовне прийняття його як особистості, педагогічний такт та оптимізм, проектування навчальних цілей та прогнозування шляхів професійного розвитку майбутнього фахівця, комунікативні здібності.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

На думку Л. Карамушки та М. Ткалич, *самоактуалізація фахівця* проявляється у професійному розвитку особистості як найвищому рівні професійного розвитку, становленні цінностей управлінця, досягенні високого рівня професіоналізму, професійної зрілості [4].

Узагальнюючи все вищесказане, *самоактуалізація викладачів закладів вищої освіти* – це процес, за допомогою якого спеціаліст реалізує свої особисті та професійні можливості (на основі використання наявних управлінських, організаційних та соціальних ресурсів) з метою досягнення особистісної та професійної зрілості, забезпечення організаційних та суспільно-корисних здобутків.

Слід зазначити, що поняття «самоактуалізація» вивчалося не тільки в теоретичному сенсі. Самоактуалізацію, як характеристику особистості викладачів закладів вищої освіти ми досліджували емпірично.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Вибірку досліджуваних склали 120 викладачів закладів вищої освіти із різних регіонів України, з них – 77,9% жінок, 22,1% чоловіків.

В емпіричному дослідженні використано такі методи дослідження:

- аналіз, узагальнення і систематизація психологічної, педагогічної та науково-методичної літератури з проблеми самоактуалізації особистості;
- тест «Визначення рівня самоактуалізації особистості» (SAMOAL), метою якого є дослідження рівня самоактуалізації особистості [4];
- методи матиматичної статистики (опрацювання даних з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 17.0).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

З метою емпіричного підтвердження теоретичних міркувань нами було проведено експериментальне дослідження *рівня самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти*.

За методикою SAMOAL ми встановили загальний рівень самоактуалізації та окремі її показники за 11 шкалами: 1) орієнтація в часі; 2) цінності; 3) погляд на природу людини; 4) потреба в пізнанні; 5) креативність (прагнення до творчості); 6) автономність; 7) спонтанність; 8) саморозуміння; 9) аутосимпатія; 10) контактність; 11) гнучкість у спілкуванні. Щоб результати були виражені у відсотках, ми вирішили таку пропорцію: 15 балів (максимум за кожною шкалою) складають 100%, а число набраних балів складає х% (табл. 1).

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Таблиця

Результати методики САМОАЛ для викладачів закладів вищої освіти

Шкали САМОАЛ	Кількість досліджуваних (у %)
1. Орієнтація у часі	52,6
2. Цінності	40
3. Погляд на природу людини	38
4. Потреба у пізнанні	49
5. Креативність	40
6. Автономність	51
7. Спонтанність	29
8. Саморозуміння	38,2
9. Аутосимпатія	42
10. Контактність	47
11. Гнучкість у спілкувнні	40
Загальний показник самоактуалізації	57

Як видно з таблиці, досліджуваним у цілому властивий середній рівень самоактуалізації (57%). Водночас найбільш високі показники виявлені за шкалами орієнтації у часі (52,6%), автономності (51%), потреби у пізнанні (49%), контактності (47%) і аутосимпатії (42%).

Орієнтація у часі показує, скільки людей живе в сьогоденні, не відкладаючи життя на «пізніше» і не намагаючись знайти притулок у минулому. Високі бали характерні для суб'єктів, які добре розуміють екзистенційну цінність життя «тут і зараз», які здатні насолоджуватися теперішнім моментом, без порівняння з минулими радощами та без знецінення очікувань на майбутні успіхи. Респонденти, які нейротично занурені у минулий досвід, з підвищеним бажанням досягти успіху та невпевнені у собі, демонструють низький бал.

Автономність це критерій психічного здоров'я особи, її цілісності. Самоактуалізована особистість самостійна, автономна, незалежна і вільна, але це не означає, що для неї характерні відчуженість і самотність.

Потреба у пізнанні характерна особистості, що самореалізується, завжди відкрита для нового. Ця шкала описує здатність пізнавати життя – безкорисливе прагнення до чогось нового, інтерес до об'єктів, безпосередньо не пов'язаних із задоволенням яких – не будь потреб.

Контактність вимірює рівень комунікабельності особистості, загальну схильність до взаємовигідних і приємних контактів з іншими людьми, її здатність встановлювати міцні та дружні стосунки з іншими.

Аутосимпатія – природний фундамент психічного здоров'я та цілісності особистості.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Високі показники за цими шкалами вказують на зрілість та незалежність індивідів із добре зрозумілою позитивною Я-концепцією та стабільною адекватною самооцінкою. Середні показники, отримані респондентами, свідчать про свідчать про певну дисгармонійність при збереженості прагнення до вищих ідеалів, а саме до гармонічного буття та здоров'я.

Загалом, в результаті діагностики досліджуваних викладачів вищої освіти методом SAMOAL було виявлено, що: високий рівень самоактуалізації притаманний – 14% досліджуваних; середній рівень самоактуалізації властивий 80% респондентів, низький рівень – 6% досліджуваних.

Результати нашого дослідження узгоджуються з результатами досліджень А. Гуторової та Т. Маслової, які виявили, що переважна більшість викладачів мають слабо виражену установку на самоактуалізацію, значна частина викладачів демонструє стійкі стереотипи педагогічного мислення, відсутність позиції в педагогічній діяльності. А. Гуторова також зазначає, що багатьом педагогам властивий конформізм, прагнення задовольнити лише вимоги керівництва, страх перед відповідальністю, невіра у власні сили, однобічне уявлення про роль педагога, відсутність самостійності у виборі напрямків та засобів освінього процесу.

Таким чином, показники тесту SAMOAL надали нам можливість виявити певні характерні особливості самоактуаційних тенденцій особистості, які мають досить індивідуальний характер і потребують розвитку. Так, високі результати самоактуалізації виявлено у досліджуваних викладачів закладів вищої освіти із такими характеристиками:

- ефективне сприйняття реальності й комфортні відносини з нею;
- прийняття (себе, інших);
- спонтанність, простота, природність;
- зосередженість на завданні (на відміну від зосередженості на собі);
- деяке відсторонення і потреба бути на самоті;
- автономність, незалежність від культур та середовища;
- постійна свіжість оцінювання;
- досвід переживання вищих станів;
- відчуття єдності з іншими;
- глибокі міжособистісні стосунки;
- демократична структура характеру;
- розрізнення засобів і мети, добра і зла;
- почуття гумору;
- самореалізована творчість;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- протистояння аккультурації, насадження будь-якої часткової культури.

Отже, рівень самоактуалізації досліджуваних викладачів закладів вищої освіти виявився недостатнім. Як наслідок, йдеться про доцільність визначення *умов підвищення самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти*.

Виходячи з думки вчених, ми вважаємо, що само актуалізація *викладача закладу вищої освіти*, як і будь-яка діяльність, може бути ефективно здійснена лише за наявності певних *суб'єктивних* та *об'єктивних умов*.

Ми пов'язуємо *об'єктивні умови* з двома взаємопов'язаними аспектами:

1) по-перше, стимулююче професійне середовище;

Стимулююче професійне середовище з'являється як набір таких компонентів:

- заохочення та схвалення самоактуалізації у професійному середовищі (формування самоактуалізації вимагає значних зусиль викладача, тому важливо, щоб його робота була затребувана, підтримана, оцінена та схвалена колегами та керівництвом);
- сприятлива психологічна атмосфера в педагогічному колективі (у своїй професійній діяльності та самореалізації викладач потребує визнання і прийняття членами педагогічного колективу його цінності, суб'єктності, прагнення до незалежності і свободи, в поважному і доброзичливому ставленні, в довірі його духовним і творчим силам);
- методичне забезпечення (для систематичного та ефективного повного здійснення самореалізації, трансформації професійної діяльності та особистості, необхідна допомога більш кваліфікованих та досвідчених фахівців, широка та доступна база методичних кабінетів, що мають сучасну літературу для професійного саморозвитку вчителів);
- матеріально-технічне забезпечення (один із видів самоактуалізації-самореалізації, який безпосередньо пов'язаний з організацією освітнього процесу, викладач мати можливість широкого вибору не тільки методів і прийомів роботи, а й обладнання кабінету, різноманітних технічних засобів та ін.);

2) по-друге, організація спеціальної підготовки до самоактуалізації в системі неперервної освіти.

До *суб'єктивних умов* нами віднесено:

- усвідомлення викладачем власних можливостей, своїх сильних сторін і резервів розвитку, здібностей, прагнень і бажань;
- достатні знання про самоактуалізацію, її умови, принципи, технології, методи, основи її практичної реалізації;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- достатній рівень готовності до професійної діяльності, гармонійне поєднання орієнтації на професійну кар'єру з орієнтацією на особистісний розвиток;
- відкритість викладачів до нових ідей, нового соціального досвіду, готовність до помилок, відмова від старих звичок.

Отже, ефективна самоактуалізація викладача закладу вищої освіти в професійній діяльності вимагає наявності комплексу певних умов, які виступають в єдності суб'єктивного та об'єктивного аспектів.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Результати проведеного емпіричного дослідження рівня самоактуалізації викладачів закладів вищої освіти дозволили зробити висновки про те, що рівень самоактуалізації може бути вищий і потребує подальшої серйозної та планомірної соціально-психологічної роботи спрямованої на його оптимізацію, що є необхідним для вдосконалення професійної діяльності викладачів.

Перспективи подальших досліджень. Перспективи подальших досліджень пов'язано з розробленням методичних рекомендацій з питань формування умінь високої самоактуалізації, усвідомлення власного потенціалу, здібностей, прагнень та бажань; тренінгів, спрямованих на підвищення професійної компетенції; розвитку відкритості щодо нових ідей, нового соціального досвіду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] А. Г. Асмолов, *Психология личности*. Москва, Россия: МГУ, 1990, 367 с.
[2] О. Бандура, «Самоактуалізація як механізм формування інтегрованого стилю життя особистості», *Кроки до компетентності та інтеграції у суспільство: наук.-метод. зб.*; Н. Софій, Ред. та ін. Київ: Контекст, 2000, 336 с.
[3] Л. С. Выготский, *Психология*. Москва, Россия: Изд-во ЭКСМО-ПРЕС, 2000, 320 с.
[4] Л. Я. Гозман, М. В. Кроз, М. В. Латинская, *Самоактуализационный тест.* Москва, Россия: Рос. пед. агентство, 1995, 43 с.
[5] Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич, *Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): монографія*. Запоріжжя, Україна: Просвіта, 2009, 262 с.

[6] Г. С. Костюк, *Избранные психологические труды*. Москва, Россия: Педагогика, 1988, 304 с.
[7] А. Маслоу, «Самоактуализация личности и образования», *Серия «Психопедагогика и методология науки»*. Киев-Донецк, Украина, Вып. 4, 52 с., 1994.
[8] A. H. Maslow, *The Psychology of Science*. Gateway Edition 1.95 ed. Chicago: Henry Regnery Company, 1969.
[9] С. Д. Максименко, *Генеза здійснення особистості*. Київ, Україна: Вид-во ТОВ «КММ», 2006, 240 с.
[10] «Самоактуалізація», *Енциклопедія освіти;* Академія пед. наук України; В. Г. Кремень, Ред. Київ, Україна: Юрінком Інтер, 2008, 1040 с. ISBN 978-966-667-281-3
[11] О. В. Флеров, «Экзистенциально-психологические факторы личностного роста взрослого человека в пространстве институционального непрерывного образования», *Психология и Психотехника*, № 3, с. 272–280, 2016.
[12] К. Хорни, *Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию*. Санкт-Петербург: БСК, 1997, 317 с.

CONDITIONS FOR SELF-ACTUALIZATION OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Oleksandra Brukhovetska,
PsyD, Prof.,
Department of Psychology and Personal Development
Educational and Scientific Institute
of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-4884-2878
ciparisab011@gmail.com

Tatyana Chausova,
Candidate of Psychological Sciences, Associated Professor,
Associated Professor of the Department
of Psychology and Personal Development
Educational and Scientific Institute of
Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0001-9005-9089
tvchausova@ukr.net

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Abstract. The article problematizes the vision of self-actualization of teachers of higher educational institutions in the context of professional activity. The contradictions between the new needs of society and the higher education system and the insufficient study of the features of the process of self-actualization of teachers of higher educational institutions are identified. The need to solve the problem of self-actualization of teachers is noted, which can significantly contribute to improving the efficiency of higher educational institutions. It is stated that the methodological side of the problem of studying the self-actualization of a person lies in the insufficient definition of this concept. Approaches to understanding the concept of personality self-realization are analyzed, the essential principles of this phenomenon are generalized. The definitions and indicators of self-actualization of teachers of higher educational institutions have been clarified: general civil qualities, moral and psychological qualities, scientific and pedagogical qualities, individual psychological characteristics, professional and pedagogical abilities. The results of an empirical study of the level of self-actualization of teachers of higher educational institutions are presented. An insufficient level of self-actualization of the studied teachers of higher educational institutions is established, the expediency of increasing the self-actualization of teachers of higher educational institutions is noted. It is emphasized that the effective self-actualization of teachers of higher educational institutions in their professional activities requires a complex of certain conditions that act in the unity of the subjective and objective aspects. The subjective and objective conditions for self-actualization of the teacher of the institution of higher education have been determined.

Key words: self-actualization; conditions for self-actualization; teacher of a higher education institution; self-actualization of personality; indicators of self-actualization of teachers of higher education institutions.

УСЛОВИЯ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Брюховецкая Александра Викторовна,
доктор психологических наук, доцент,
профессор кафедры психологии и личностного развития
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-4884-2878
ciparisab011@gmail.com

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Чаусова Татьяна Владимировна,
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии и личностного развития
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0001-9005-9089
tvchausova@ukr.net

Аннотация. В статье проблематизируется видение самоактуализации преподавателей высших учебных заведений в контексте профессиональной деятельности. Определены противоречия между новыми потребностями общества и системы высшего образования и недостаточной изученностью особенностей процесса самоактуализации преподавателей высших учебных заведений. Отмечена необходимость решения проблемы самоактуализации преподавателей, что может значительно способствовать повышению эффективности деятельности высших учебных заведений. Констатировано, что методологическая сторона проблемы изучения самоактуализации личности заключается в недостаточной определенности этого понятия. Проанализированы подходы к пониманию понятия самореализация личности, обобщены существенные принципы этого феномена. Уточнены определения и показатели самоактуализации преподавателей высших учебных заведений: общегражданские качества, нравственно-психологические качества, научно-педагогические качества, индивидуально-психологические особенности, профессионально-педагогические способности. Приведены результаты эмпирического исследования уровня самоактуализации преподавателей высших учебных заведений. Установлено недостаточный уровень самоактуализации исследуемых преподавателей высших учебных заведений, отмечается целесообразность повышения самоактуализации преподавателей высших учебных заведений. Подчеркнуто, что эффективная самоактуализация преподавателей высших учебных заведений в профессиональной деятельности требует наличия комплекса определенных условиях, которые выступают в единстве субъективного и объективного аспектов. Определены субъективные и объективные условия самоактуализация преподавателя учреждения высшего образования.

Ключевые слова: самоактуализация; условия самоактуализации; преподаватель учреждения высшего образования; самоактуализация

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

личности; показатели самоактуализации преподавателей учреждений высшего образования.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] A. G. Asmolov, Psihologiya lichnosti. Moskva, Rossiya: MGU, 1990, 367 s.
[2] O. Bandura, «Samoaktualizatsiia yak mekhanizm formuvannia intehrovanoho styliu zhyttia osobystosti», Kroky do kompetentnosti ta intehratsii u suspilstvo: nauk.-metod. zb.; N. Sofii, Red. ta in. Kyiv: Kontekst, 2000, 336 s.
[3] L. S. Vygotskij, Psihologiya. Moskva, Rossiya: Izd-vo EKSMO-PRES, 2000, 320 s.
[4] L. YA. Gozman, M. V. Kroz, M. V. Latinskaya, Samoaktualizacionnyj test. Moskva, Rossiya: Ros. ped. agentstvo, 1995, 43 s.
[5] L. M. Karamushka, M. H. Tkalych, Samoaktualizatsiia menedzheriv u profesiino-upravlinskii diialnosti (na materiali diialnosti komertsiinykh orhanizatsii): monohrafiia. Zaporizhzhia, Ukraina: Prosvita, 2009, 262 s.
[6] G. S. Kostyuk, Izbrannye psihologicheskie trudy. Moskva, Rossiya: Pedagogika, 1988, 304 s.
[7] A. Maslou, «Samoaktualizaciya lichnosti i obrazovaniya», Seriya «Psihopedagogika i metodologiya nauki». Kiev-Doneck, Ukraina, Vyp. 4, 52 s., 1994.
[8] A. H. Maslow, The Psychology of Science. Gateway Edition 1.95 ed. Chicago: Henry Regnery Company, 1969.
[9] S. D. Maksymenko, Heneza zdiisnennia osobystosti. Kyiv, Ukraina: Vyd-vo TOV «KMM», 2006, 240 s.
[10] «Samoaktualizatsiia», Entsyklopediia osvity; Akademiia ped. nauk Ukrainy; V. H. Kremen, Red. Kyiv, Ukraina: Yurinkom Inter, 2008, 1040 s. ISBN 978-966-667-281-3
[11] O. V. Flerov, «Ekzistencial'no-psihologicheskie faktory lichnostnogo rosta vzroslogo cheloveka v prostranstve institucional'nogo nepreryvnogo obrazovaniya», Psihologiya i Psihotekhnika, № 3, s. 272–280, 2016.
[12] K. Horni, Nevroz i lichnostnyj rost. Bor'ba za samorealizaciyu. Sankt-Peterburg: BSK, 1997, 317 s.

Стаття надійшла до редакції
12 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-40-56
УДК 159.923.2:331

Дзюба Тетяна Михайлівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології Полтавського національного
педагогічного університету імені В. Г. Короленка.
Полтава, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-5950-7741
tatjanadzuba@gmail.com

ВНУТРІШНІЙ ЗМІСТ І СТРУКТУРНО-ДИНАМІЧНІ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕДАГОГІВ: ІНТЕГРАТИВНИЙ ПІДХІД

Анотація. У статті висвітлено результати теоретико-методологічного аналізу психологічних підходів до проблеми професійного здоров'я педагогів. Теоретико-методологічною основою дослідження став інтегративний підхід, що об'єднав онтологічну концепцію суб'єктивного світу особистості; суб'єктний підхід у його загально-психологічних і професійно-психологічних варіантах; смисловий підхід до особистості, концепцію особистісного сенсу «Я» та концепцію «психології ставлень особистості». Професійне здоров'я розглядається як динамічна система смислових структур і процесів, що забезпечує актуалізацію внутрішніх механізмів регуляції самозбережувальної поведінки працівника, активно-позитивному прагненні педагога до його збереження, підтримки й розвитку. Нового змісту і прочитання в рамках досліджуваної проблеми набули концепція організаційного розвитку та управління змінами в організації в умовах соціальної напруженості та концепція стресу, де основні акценти спрямовано на аналізові потенційно-можливих загроз для професійного здоров'я педагогів. Онтологічний ракурс розуміння внутрішнього змісту й структурно-динамічних характеристик професійного здоров'я дозволяє оцінювати цей феномен як здатність до оптимальних змін, як якісно-кількісну характеристику, яка відповідає найкращому варіанту професійної норми і відображає оптимальну здатність повноцінної працездатності, ефективного функціонування, професійного розвитку та професійного довголіття працівника. У статті підкреслено, що оптимальність професійного здоров'я є відносною властивістю і визначається не стосовно природного стану працівника, а стосовно професійних вимог до його функціонування в межах конкретного виду професійної діяльності. Важливою в психологічних трактуваннях внутрішнього змісту професійного здоров'я педагогів є

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

визначення структурно-динамічних характеристик досліджуваного феномену: онтологічного смислу, онтологічного статусу та онтологічних властивостей. Інтегративний підхід розкриває високу суб'єктивну значущість професійного здоров'я педагога, оскільки його усвідомленість виступає внутрішнім механізмом саморегуляції професійної діяльності й поведінки педагога в сфері здоров'я, мотивує поведінку збереження, підтримки й розвитку здоров'я.

Ключові слова: професійне здоров'я; інтегративний підхід; онтологічний смисл професійного здоров'я; онтологічний статус професійного здоров'я; онтологічні властивості професійного здоров'я.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Суттєвими характеристиками діяльності освітніх організацій в Україні сьогодні є:

по-перше, освітні організації функціонують в умовах пролонгованої соціальної напруженості як певного психічного стану організації, який характеризується загостренням внутрішньоорганізаційних та зовнішньоорганізаційних суперечностей об'єктивного і суб'єктивного характеру і проявляється в індивідуальній та груповій поведінці працівників організації. Згідно такої позиції соціальна напруженість освітньої організації може виступати предметом аналізу потенційно-можливих загроз для професійного здоров'я педагогічних працівників;

по-друге, професійно-педагогічна діяльність характеризується як діяльність в межах якої працівник піддається впливові цілої низки різноманітних та інтенсивних стресорів, які можуть провокувати і визначати контекст груп загроз (ризик-факторів) для здоров'я всіх суб'єктів освітнього простору. Поглиблене вивчення таких загроз передбачає виявлення широти розповсюдженості (епідеміології), причинної зумовленості (етіології), феноменології (симптоматики) та їх патогенного впливу на професійне здоров'я особистості в організаціях різного типу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Викладена нижче система поглядів на природу професійного здоров'я педагогічних працівників в структурі освітньої організації базується на *теоретико-методологічних підходах, сформульованих у загальній і організаційній психології*. У першу чергу, *це «онтологія життєвого світу особистості»*, згідно якої будь-які психічні новоутворення походять від практичної взаємодії людини зі світом, що дозволяє зрозуміти ці новоутворення як феноменологічні форми перетворення реальних життєвих ставлень [1]. Також важливого значення набуває *суб'єктний підхід* у його загально-психологічних [2] і професійно-психологічних

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

варіантах [3]. З позиції цього підходу професійне здоров'я розглядається як здатність суб'єкта професійної діяльності зберігати й розвивати себе в умовах об'єктивної професійної реальності; наявність у працівника не лише актуалізованої потреби та особистісної відповідальності за власне здоров'я, а й відповідної здатності до саморегуляції, самодетермінації і самовідновлення в мінливих, не завжди сприятливих професійних умовах. Важливо також назвати *смисловий підхід до особистості* [4], відокремлену від нього *концепцію особистісного сенсу «Я»* [1] та *концепцію «психології ставлень особистості»* [5]. Ці концепти дозволяють розглянути професійне здоров'я як динамічну систему смислових структур і процесів, що забезпечує актуалізацію внутрішніх механізмів регуляції самозбережувальної поведінки працівника, заснованої на високій суб'єктивній значущості здоров'я, активно-позитивному прагненні до його збереження, підтримки й розвитку.

В якості адекватної теоретичної основи для вивчення професійного здоров'я педагогічних працівників в освітніх організаціях може бути використана *концепція організаційного розвитку та управління змінами в організації в умовах соціальної напруженості* [6] та *концепція стресу* [8].

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета дослідження: теоретичний аналіз психологічних концептів на проблему професійного здоров'я педагогів, тобто тих реально існуючих структурно-динамічних характеристиках, які відображаються в здоров'ї працівника організації й утворюють його внутрішній зміст.

Завдання дослідження: 1) визначити наукові концепти та проаналізувати сутнісні властивості професійного здоров'я особистості; 2) виявити структурно-динамічні характеристики професійного здоров'я педагогів в об'єктивній реальності освітньої організації.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Узагальнення думок науковців стосовно поняття професійне здоров'я, дозволяє представити цей феномен як поняття комплексне, різнорівневе й багатоаспектне. Складність, багатовимірність у визначенні змістового наповнення поняття «професійне здоров'я» зумовлює необхідність застосування *інтегративного підходу* в його вивченні, який дозволяє поєднати в єдине ціле методологічно специфічні уявлення і концепти, виявлені в різних сферах людського знання.

У термінологічних визначеннях *інтеграція* (лат. *integratio* – відновлення, поновлення, від *integer* – цілий) – сторона процесу розвитку, пов'язана з

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

поєднанням у ціле раніше різнорідних частин і елементів [8]. Характерною особливістю інтегративного підходу виступає інтерес до усіх можливих і актуальних станів, а також минулих, теперішніх і майбутніх елементів об'єкту, що вивчається. Відтак, головним світоглядним принципом інтегративної методології виступає принцип цілісності, який ґрунтується на розумінні об'єкту вивчення як складної, відкритої, багаторівневої, самоорганізованої системи, якій притаманна здатність підтримувати себе в стані динамічної рівноваги і створювати нові структури й нові форми організації. Тому у науковій термінології інтегративний підхід може використовуватися як синонім загальнонаукового *системного підходу*. На думку О. Васильєвої та Ф. Філатова, спроби інтегрувати будь-які пояснювальні принципи, моделі й схеми, враховуючи їх обмеження, на єдиній концептуальній основі визнаються адекватними способами дослідження здоров'я на різних рівнях людського буття [9].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Вивчення та аналіз психологічної літератури з теми дослідження; теоретичне узагальнення досвіду; порівняння вітчизняних та зарубіжних наукових досліджень проблеми професійного здоров'я особистості в організаціях.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Інтегративний підхід у розумінні внутрішнього змісту й структурно-динамічних характеристик професійного здоров'я педагогічних працівників в освітніх організаціях домислюється нами як вихід за межі внутрішнього світу в буттєвий план, в онтологічний вимір професійного буття людини. В цій площині всі індивідуальні властивості людини як біологічного індивіда, соціального індивіда й особистості певним чином співвідносяться з процесами здійснення професійної діяльності, професійного спілкування і професійної кар'єри. На думку Р. Воробйова, онтологічний аналіз здоров'я дозволяє визначити цей феномен як *універсальну епістеміологічну характеристику* систем будь-якої природи, що розвиваються та як *евристичну характеристику* при дослідженні цілісності будь-яких систем (соціальних, економічних, політичних, культурних тощо), які мають певні закономірності виникнення, розвитку, функціонування та розпаду [10]. Тому цілком можливим стає інтерпретація внутрішнього змісту професійного здоров'я в розрізі онтологічних уявлень.

Онтологічний ракурс дозволяє оцінювати здоров'я як здатність до оптимальних змін, тобто до таких змін, які підтримують найкращий стан об'єкта чи суб'єкта в оточуючому світі [11, с. 67]. Оптимум (від лат. *optimum* – *«найкраще»*) витлумачується як сукупність максимально сприятливих

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

параметрів чи умов для будь-чого; найбільш сприятлива міра вираження будь-якої величини [8, с. 732]. У загальнонауковій методології оптимум розглядають із позицій системного підходу і розуміють як якісно визначений стан системи, заданий специфічною конфігурацією її властивостей, тобто такий стан, який забезпечує найкращі умови для її розвитку й функціонування [12, с. 300]. У психологічному дискурсі поняття оптимуму характеризується як оцінно-порівняльне і використовується лише у поєднанні з дефінітивним поняттям, яке надає поняттю оптимум онтологічну віднесеність, змістову конкретику, предметну визначність.

Стосовно дефініції «професійне здоров'я» поняття оптимуму передусім співвідноситься із полюсом професійної норми, конкретизуючи наявність так званої «логічної симетрії», коли оптимальне ототожнюється з нормальним, а неоптимальне прирівнюється до аномального (хворобливого). Поряд із тим, між хворобою і здоров'ям існує безліч зв'язків і, навіть, дуже хвора людина має певний рівень здоров'я (суттєво знижений). З огляду на це, у психологічній літературі прийнятним вважається підхід, коли «оптимум» і його деривати («оптимальний», «неоптимальний») логічно відносяться лише до норми, а не стають позначкою аномальних, патологічних проявів. За такого підходу оптимальне й неоптимальне – це різні міри, рівні, відтінки нормальності [13]. Тому кількісно-якісні особливості професійного здоров'я, які кваліфікуються як оптимальні або неоптимальні, доцільно локалізувати в межах діапазону нормальних проявів, де норма професійного здоров'я визначається не як дискретна, а як континуальна, розширена, а її межі – не жорсткими, а динамічними, рухомими.

У новітніх інтерпретаціях відслідковуються зміни диференціальної оцінки нормальності психічних явищ і поведінки. Наразі шлях від норми до патології розглядають не як перетин чітко визначеної межі, а як перехід через протяжну зону прикордонних, проміжних форм психічної реальності [12]. Окрім того, в рамках норми спостерігається значне розмаїття якісних варіацій і кількісних градацій психічних процесів, станів і властивостей стосовно повноцінного розвитку й функціонування людини, тобто оптимальне розглядається як найкращій варіант, а неоптимальне – як найгірший варіант нормального [12, с. 306].

Зазначене вище, дозволяє оцінити *професійне здоров'я* як якісно-кількісну характеристику, яка *відповідає найкращому варіанту професійної норми* і відображає оптимальну здатність повноцінної працездатності, ефективного функціонування, професійного розвитку та професійного довголіття працівника. Принциповим критерієм оптимальності виступає

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

саме наявність позитивних ефектів, а не відсутність негативних проявів на кшталт професійної дезадаптації, професійного неблагополуччя, непродуктивності, стагнації тощо. Тому метод оцінки здоров'я за принципом «від зворотного», коли в якості системи відліку обираються професійні патології та професійні захворювання у новітніх дослідженнях, визнається однобічним чи абсолютно неспроможним [14]. На думку М. Амосова здоров'я потрібно «вимірювати», а не характеризувати методом «від зворотного» – через хворобу [15]. Можливі порушення професійного здоров'я постійно варіюються, є суто індивідуальними і детерміновані певним професійним контекстом у якому вони об'єктивно формуються, а тому не можуть бути абсолютними. У такому контексті професійне здоров'я розглядається як спроможність фахівця повноцінно функціонувати в межах виконуваних ним основних професійних ролей. Мова йде про своєрідну *відносність професійного здоров'я*, тобто про відсутність «абсолютного» професійного здоров'я. Це означає, що немає людини, яка б могла зберегти стале професійне здоров'я в будь-яких професійних ролях або ситуаціях.

Між тим, у філософських інтерпретаціях категорія *«норма»* як верхня і нижня демаркаційні грані відображає такий якісний стан життєдіяльності людини, коли наявність різноманітних кількісних зсувів суттєво не впливає на морфологічні і функціональні стани організму [16]. При цьому саме здоров'я розуміється як динамічний, постійно змінюваний, відносний феномен.

Відносність оптимуму характеризує професійне здоров'я як реальний стан працівника, який є оптимальним порівняно з іншими станами, як найкращу динамічну характеристику у континуумі усіх можливих. Відносність професійного здоров'я породжує відносність професійної норми, оскільки норма, за визначенням, є середнє на певній множині й вкрай важливо як, де, коли і ким це середнє визначається. Відтак *професійна норма* розглядається як таке поєднання інформативних параметрів здоров'я працівника, що *забезпечує оптимальний режим* його *професійного функціонування*, а *оптимальність* означає *здатність до постійних активних змін* у залежності від зовнішніх умов і будь-яких впливів професійного середовища.

Реагуючи на зовнішні зміни, будь-яка система (окремий працівник чи організація в цілому) залишається здоровою саме тому, що здатна змінювати свої параметри у відповідності до зовнішніх умов, зовнішніх впливів, зовнішніх змін. Здатність не просто змінюватися, а змінюватися активно стає можливою лише завдяки внутрішній здатності до самозміни (оптимальне функціонування

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

в середовищі) та здатності змінювати зовнішнє середовище в бік оптимальності його існування. Двохсторонній вектор здатності до активних змін породжує цілісність здорової системи. Такі зміни стосуються не лише людини чи тварини, рівнозначно здатність адаптуватися стосується й здорової психіки, здорових соціальних систем і організацій (зокрема, освітньої організації як специфічного типу організацій).

У цьому плані представляє інтерес точка зору В. Афанасьєвої та Р. Воробйова про виділення двох важливих складових здоров'я: *природного здоров'я*, притаманного суб'єкту (працівник) чи об'єкту (організація) й *здоров'я у середовищі*, яке суттєво залежить від зовнішніх умов і впливів [16]. У визначенні дослідників, природне здоров'я – це сукупність усіх життєвих сил, первинно притаманних суб'єкту чи об'єкту, які забезпечують йому можливості оптимального функціонування у будь-яких умовах. Здоров'я у середовищі розглядається авторами як здатність до оптимального функціонування у конкретному зовнішньому середовищі, і є сильно залежним від зовнішніх умов [16, с. 35]. У своєму співвідношенні обидві складові приховують певну *закономірність*: здоров'я в середовищі може призводити до зменшення й навіть зникнення природного здоров'я. Іншими словами, намагаючись надто пристосуватися до незвичного чи агресивного середовища, «догоджаючи йому», здорові суб'єкти чи системи можуть втрачати деякі суттєві ознаки власного існування (наприклад, продуктивність працездатності, ефективного функціонування та професійного розвитку працівника). Важливо розуміти, що здатність пристосовуватися до зовнішніх умов часто конфліктує з правильною внутрішньою організацією, а тому остання стає менш важливою. У будь-якому випадку можливими варіантами підтримки й збереження здоров'я у середовищі стає можливість змінити умови цього середовища (революція), або ж покинути його (еміграція). Саме останній варіант стає рятівним для здоров'я у випадках, коли внутрішніх ресурсів недостатньо для зміни зовнішнього середовища. Прикладом може бути ситуація мобінгу (нанесення моральної шкоди на робочому місці), коли професійне середовище не просто агресивно впливає на працівника, воно порушує рівновагу між професійною ідентифікацією працівника, його уособленням у системі професійних реалій та самопочуттям, зумовлюючи професійні ризики для природного здоров'я працівника.

З іншого боку, конкретні умови професійного середовища приховують неминучі відхилення від абсолютного оптимуму природного здоров'я, не змінюючи його сутності, але вказують на неможливість існування загальних, універсальних норм професійного здоров'я чи нездоров'я. Доцільним, у цьому

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

стає розуміння адаптивної норми як здатності до вироблення адаптивних модифікацій, що виконують захисну функцію, оскільки дозволяють організму швидко реагувати на зміну середовища і тим самим забезпечувати власне виживання [17]. «Індивідуальна пристосовуваність дає у цьому випадку виду великі переваги, дозволяє йому дуже швидко пристосуватися до нової обстановки і знайти в ній можливі для себе умови існування (нову підходящу «нішу»)» [цит. за 17, с. 421].

Якщо сумувати й конкретизувати наведені вище судження, то оптимальність професійного здоров'я є відносною властивістю, залежить від зовнішніх і внутрішніх умов і характеризується здатністю до активних змін і саморозвитку. *Професійне здоров'я* як здоров'я конкретного фахівця *визначається не стосовно природного стану працівника*, *а стосовно професійних вимог до його функціонування в межах конкретного виду професійної діяльності*. З огляду на це, онтологічне осмислення природи професійного здоров'я педагогічних працівників в освітніх організаціях дозволяє вирізнити змістовно-смислові характеристики досліджуваного феномену, які відображають і інтегрують різні аспекти професійного буття особистості. По-перше, *онтологічний смисл* професійного здоров'я як здатності педагога до оптимального функціонування й розвитку в динамічних умовах професійного середовища. По-друге, *онтологічний статус* професійного здоров'я як універсальної характеристики будь-якої системи, здатної до активних змін і саморозвитку. По-третє, сутнісні *онтологічні властивості* професійного здоров'я – динамічність і відносність.

Онтологічний смисл професійного здоров'я утворюється внаслідок практичного зіткнення індивідуальних властивостей педагога з об'єктивними реаліями, об'єктивною специфікою професійної діяльності в освітніх організаціях. За своєю онтологічною сутністю професійне здоров'я виступає важливим професійним ресурсом, тобто таким фактором, що відповідає професійним потребам, інтересам, має важливе позитивне значення для професійного розвитку та самоздійснення педагога. Використовуючи поняття «фактор», зауважимо, що в широкому значенні під фактором розуміють рушійну силу або причину будь-якого явища. У дослідженнях наукових феноменів вирізняють зовнішні та внутрішні фактори. Зовнішні фактори корелюють із умовами, які створюються чи існують об'єктивно, і є для них своєрідним «пусковим механізмом». Внутрішні фактори безпосередньо співвідносяться з особистістю та мають виключно психологічну природу [18]. Тому в ракурсі онтологічної парадигми професійне здоров'я розглядаємо як внутрішній, власне психологічний фактор в структурі професійних ціннісно-смислових

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

структур педагога, що формує індивідуальні сенси його професійного буття в цілому. Незаперечним є той факт, що професійна діяльність втрачає сенс і позитивне забарвлення у разі хвороби чи поганого самопочуття працівника. Зміст і природа професійного здоров'я педагога виявляються через нерозривну діалектичну єдність із зовнішніми факторами, тобто умовами професійного освітнього середовища. Тому зовнішній і внутрішній фактори тісно взаємопов'язані й взаємозумовлені.

Професійне здоров'я педагога характеризує стан його суб'єктивного благополуччя в умовах професійного середовища, дозволяючи йому тією чи іншої мірою реалізувати певний набір потенційних і реальних професійних можливостей. Причиною погіршення професійного здоров'я можуть стати негативні фактори професійного середовища, особистісно значущі професійні ситуації, професійний стрес, на які реагує психіка працівника. На тлі цього виникає *онтологічне протиріччя* між стійкістю особистості (системою ціннісно-смислових структур і процесів у людській психіці) та рухливістю професійної аксіосфери (ієрархізованою, багатовимірною, відносно стійкою системою професійних ціннісно-смислових структур і процесів, яка закономірно утворюється в умовах професійного середовища). Зміст цього протиріччя яскраво виявляється в формі різноманітних загроз (ризик-факторів) для професійного здоров'я педагогічних працівників в освітніх організаціях: від проявів професійного вигорання, професійних криз, професійних деформацій і деструкцій до втрати індивідуальних сенсів професійного буття через зміну конфігурації професійної «Я-концепції». За нашим припущенням, *в основі можливих ризик-факторів для професійного здоров'я приховано неузгодженість ціннісно-смислових структур і процесів особистості та наявних умов її професійного буття*.

Онтологічний статус професійного здоров'я стає особливо затребуваним в кризові періоди професійного розвитку особистості, коли усталені професійні ціннісно-смислові орієнтири нівелюються й здійснюється активний пошук нових аксіологічних основ професійного буття. У такі періоди професійна аксіосфера особистості характеризується високим рівнем невизначеності.

Однією з базових, універсальних цінностей професійної аксіосфери виступає професійне здоров'я працівника. З феноменологічної точки зору досвід переживання здоров'я в умовах професійної діяльності даний людині не від самого початку, а опосередковано – як позбавлення від негативних відчуттів недомагання, болі, хронічної втоми, слабкості, нестачі енергії, апатії, нервозності тощо. На рівні професійної функціональності здоров'я сприймають через призму поняття «практично

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

здоровий», яке містить онтологічний відтінок і використовується як певна грань, або як подовжений прикордонний простір між абсолютно здоровим станом людини і тим станом, який оцінюється як захворювання. Тому в нормі професійне здоров'я сприймається фахівцем як надихаюча сила, що спонукає до творчої активності та професійного самоздійснення [19].

Професійне здоров'я є одночасно *термінальною* (ініціює становлення потреби високого рівня задоволеності професією і суб'єктивного благополуччя в професії) та *інструментальною* (стає засобом професійної активності, професійної ефективності та професійного довголіття) *цінністю*. Здоров'я як термінальна цінність (здоров'я-ціль) може переходити в здоров'я як інструментальну цінність (здоров'я-засіб) і навпаки. Така взаємозумовленість «цінність-ціль – цінність-засіб» виступає інструментом реалізації ціннісно-смислового ставлення працівника до професійного здоров'я і виявляється, передусім, в узгодженості індивідуальних сенсів професійного буття. Ціннісно-смислове ставлення не виникає доти, допоки суб'єкт не виявить для себе проблематичність задоволення своєї актуальної потреби. Неусвідомлене здоров'я не виступає цінністю і не може служити критерієм (мірою) активності людини… Допоки здоров'я не виявлено, воно є іманентно притаманним феноменом самого індивіда… Як тільки здоров'я вдалося «виявити» воно перетворюється на соціальний феномен, виходячи за межі буттєвості людини, стає онтологічно пов'язаним із іншими виявленими сутностями здоров'я в оточуючих [20]. Тому ціннісно-смислове ставлення до професійного здоров'я визначається через усвідомлення й ідентифікацію фахівцем внутрішнього динамічного стану здоров'я, ототожнення себе з образом здорового психосоматичного цілого та актуалізацію потреби збільшення особистої відповідальності працівника за власне здоров'я в умовах мінливої професійної реальності.

Онтологічні властивості професійного здоров'я (динамічність і відносність) описують складну й суперечливу єдність структури та специфіку динаміки здоров'я працівника, дозволяючи тим самим зрозуміти операціональні індикатори розвитку ціннісно-смислової сутності професійного здоров'я. Цінність здоров'я, його якість виявляється мінливою відповідно до мінливості самого професійного середовища. Тут приховано проблему екзистенціального вибору сучасної людини, коли не наявність жорстких норм, зразків, традицій, що обмежують її свободу, а навпаки, відсутність таких, зумовлює розвиток ціннісно-смислового ставлення серед розмаїття існуючих варіантів вибору.

Ціннісно-смислове ставлення до професійного здоров'я розуміємо як

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

внутрішній механізм актуалізації потреби педагога в професійному здоров'ї, проекцію реальності здоров'я у професійну самосвідомість фахівця, процес дотику до особливостей індивідуального психофізичного простору, що розкриває біологічні, соціально-психологічні та духовні потенції педагога і формує стійку мотивацію переживання суб'єктом себе в якості професійно здорової особистості.

Онтологічна позиція усвідомлення здоров'я як вітальної (здоров'я не може бути замінено чи витіснено жодною іншою цінністю або інтересом без суттєвого збитку для повноти існування людини [21]) та соціальної (сприйняття здоров'я знаходиться у прямій залежності від культурних орієнтирів суспільства, які відображають мотиваційно-особистісне ставлення людини до власного здоров'я [22]) цінності забезпечує інкорпорацію здоров'я у професійну структуру. Професійне здоров'я – це одночасно і стан, і складний динамічний процес, який включає здатність організму до певної професійної діяльності з заданою ефективністю, тривалістю і стійкістю до супутніх ризиків цієї діяльності.

На підставі вище зазначеного *професійне здоров'я* визначаємо як динамічний багатовимірний конструкт, що відображає рівень функціональності складної інтегрованої взаємодії фахівця із професійним середовищем, базова умова реалізації професійних потреб, можливостей і ціннісно-смислових структур працівника, які формують високу ефективність професійної діяльності та внутрішню узгодженість індивідуальних сенсів професійного буття особистості.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Інтегративний підхід до розуміння внутрішнього змісту феномену «професійне здоров'я» розкриває його високу суб'єктивну значущість. Суб'єктивація професійного здоров'я означає зростаючу залежність професійного здоров'я від духовного стану особистості, її особистісно-професійної зрілості та визначається здатністю педагога самостійно контролювати й нести відповідальність за своє здоров'я в умовах професійної діяльності.

Усвідомленість професійного здоров'я як необхідної передумови професійного розвитку, інтерналізує смислові пласти траєкторії змін ціннісних пріоритетів педагогів у мінливих умовах професійної реальності. Онтологічне осмислення феномену «професійне здоров'я» виступає внутрішнім механізмом саморегуляції професійної діяльності й поведінки педагога в сфері здоров'я, мотивує поведінку збереження, підтримки й

розвитку здоров'я.

Перспективою подальших досліджень у контексті запропонованої нами тематики може бути акцентування уваги на вивченні потенційних загроз (ризик-факторів) для здоров'я педагогів в умовах освітнього середовища; розробці дієвих механізмів психологічної профілактики загроз для професійного здоров'я педагогічних працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Д. Леонтьев, *Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности*. Москва, Россия, 2020.

[2] R. M. Sade, «A theory of health and disease: the objectivist-subjectivist dichotomy». *The journal of Medicine and Philosophy*, Vol. 20(5), p. 513–525, 1995. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/14375477_A_Theory_of_Health_and_Disease_The_Objectivist-Subjectivist_Dichotomy

[3] А. В. Брушлинский, *Психология субъекта*. Москва, Россия: Ин-т психологии РАН, 2003.

[4] А. Г. Асмолов и др., «О некоторых перспективах исследования смысловых образований личности», *Вопросы психологии*, № 4, с. 35–45, 1979.

[5] Л. Р. Правдина, О. С. Васильева, «Ценностно-смысловые аспекты профессионального здоровья», *Инженерный вестник Дона*. Ростов-на-Дону, Россия: Южный федеральный ун-т, № 30.2, 2014.

[6] Л. М. Карамушка та ін., *Психологічні засади організаційного розвитку: монографія*. Київ, Україна: Міленіум, 2013, 206 с.

[7] M. Peterson, J. F. Wilson, «The Culture-Work-Health Model and Work Stress», *American Journal of Health Behavior*, Vol. 26, No 1, p. 16–24, 2002. doi.org/10.5993/AJHB.26.1.2.

[8] Л. С. Паламарчук, *Академічний тлумачний словник української мови. Слово і фразеологізм у словнику*. Київ, Україна: Наук. думка, 1980.

[9] О. С. Васильева, Ф. Р. Филатов, *Психология здоровья человека*. Москва, Россия: Академия, 2007.

[10] Р. В. Воробьев, «Феномен здоровья: онтологический анализ», автореф. дис. канд. наук. Саратов, Россия, 2013.

[11] Д. І. Дзвінчук, *Психлогічні основи ефективного управління*. Київ, Україна: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000.

[12] К. В. Карпинский, «Идея оптимума в психологической науке», *Известия Тульского гос. ун-та. Гуманитарные науки*, № 3, 2012.

[13] Б. С. Братусь, «Понятие нормы – психологический и нравственный смысл», *Психолого-педагогические и философские проблемы смысла*

жизни, А. А. Бодалев, В. Э. Чудновский, Ред. Москава, Россия: ПИ РАО, 1997, с. 145–157.

[14] D. Canter, L. Nanke, *Can health be a quantitative criterion? A multi-facet approach to health assessment. In Towards a new science of health.* Routledge, 2005, p. 158–171.

[15] Н. Амосов, *Энциклопедия Амосова. Алгоритм здоров'я: электр. книга*. Litres, 2018.

[16] В. В. Афанасьева, Р. В. Воробьев, *Онтология здоровья*. Саратов, Россия: Изд. «Наука», 2013.

[17] Э. И. Колчинский, *Единство эволюционной теории в разделенном мире.* Санкт-Петербург, Россия: СПб.: Нестор-История, 2015.

[18] С. І. Болтівець, «Концептуальні засади розвитку психогігієнічної компетентності фахівців людинознавчих професій», *Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка Нац. АПН України*, № 24, ч. 5, с. 22–32, 2012.

[19] Т. М. Дзюба, «Деструктивні ознаки професійного самоставлення та їх вплив на професійне здоров'я вчителя», *Психологія особистості*, № 1(6), с. 172–183, 2015. doi.org/doi: 2010.15330/172-183.

[20] З. С. Карпенко, «Сучасний стан аксіопсихологічних студій в Україні», *Психологія особистості*, № 1(3), с. 21–31, 2013. doi.org/10.32626/2227-6246.2012-18.%25p.

[21] С. Ю. Путров, «Цінність здоров'я особистості як об'єкт філософського пізнання», *Нова парадигма*, № 112, с. 116–122, 2012. [Електронний ресурс]. Доступно: http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/8860

[22] С. Ю. Путров, «Здоров'я у контексті предметного самовизначення філософії», *Гуманітарний вісник Запорізької держ. інженер. академії*, № 55, с. 152–162, 2013.

INTERNAL CONTENT AND STRUCTURAL-DYNAMIC CHARACTERISTICS OF OCCUPATIONAL HEALTH OF TEACHERS: INTEGRATIVE APPROACH

Tetiana Dziuba,
Ph.D. Candidate of Psychological Sciences,
associate professor, Associate Professor of Psychology
V. G. Korolenko Poltava National Pedagogical University.
Poltava, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-5950-7741
tatjanadzuba@gmail.com

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Abstract. This paper highlights the results of theoretical and methodological analysis of psychological approaches to the problem of occupational health of teachers. The theoretical and methodological basis of the study was an integrative approach that combined the ontological concept of the subjective world of the individual; subjective approach in its general psychological and professional-psychological variants; semantic approach to personality, the concept of personal meaning «I» and the concept of «psychology of personality», in which occupational health is considered as a dynamic system of semantic structures and processes. Occupational health provides actualization of internal mechanisms of regulation of self-preserving behavior of an employee, active-positive desire for his/her preservation, support and development. The concept of organizational development and change management in the organization in conditions of social tension and the concept of stress, where the main emphasis is on the analysis of potential threats to the occupational health of teachers, has acquired new meaning within the research problem. The ontological perspective of understanding the internal content and structural-dynamic characteristics of occupational health allows us to assess this phenomenon as an ability to make optimal changes, as a qualitative and quantitative characteristic that meets the best professional norm and reflects the optimal ability of effective functioning, professional development and longevity of an employee. The paper emphasizes that the optimality of occupational health is a relative property and is determined not in relation to the natural condition of an employee, but in relation to the professional requirements within a particular type of professional activity. In psychological interpretations of the internal content of occupational health of teachers, it is important to determine the structural-dynamic characteristics of the studied phenomenon: ontological meaning, ontological status and ontological properties. The integrative approach reveals the high subjective significance of the occupational health of the teacher, because his/her awareness is an internal mechanism of self-regulation of professional activity and motivates the behavior of maintaining and developing health.

Keywords: occupational health; integrative approach; the ontological meaning of occupational health; ontological status of occupational health; ontological properties of occupational health.

Вісник післядипломної освіти. Вип. 17(46) «Серія «Соціальні та поведінкові науки» (психол. 053, економічні 051, держ. управління 281) (Категорія «Б»)
Bulletin of Postgraduate education. Issue 17(46) (Social and Behavioral Sciences Series) (psychol. 053, economy 051, public administration 281) (Category «B»)
https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

ВНУТРЕННИЙ СМЫСЛ И СТРУКТУРНО-ДИНАМИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЗДОРОВЬЯ ПЕДАГОГОВ: ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД

Дзюба Татьяна Михайловна,
кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры психологии
Полтавского национального
педагогического университета имени В. Г. Короленка.
Полтава, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-5950-7741
tatjanadzuba@gmail.com

Аннотация. В статье освещены результаты теоретико-методологического анализа психологических подходов к проблеме профессионального здоровья педагогов. Теоретико-методологической основой исследования стал интегративный подход, объединивший онтологическую концепцию субъективного мира личности; субъектный подход в его общепсихологических и профессионально-психологических вариантах; смысловой подход к личности, концепцию личностного смысла «Я» и концепции «психологии отношений личности». Профессиональное здоровье рассматривается как динамическая система смысловых структур и процессов, которая обеспечивает актуализацию внутренних механизмов регуляции самосохраняющего поведения работника, активно-позитивное стремлении педагога к его сохранению, поддержке и развитию. Новое содержание и прочтение в рамках исследуемой проблемы приобрели концепция организационного развития и управления изменениями в организации в условиях социальной напряженности и концепция стресса, где основные акценты направлены на анализ потенциально возможных угроз для профессионального здоровья педагогов. Онтологический ракурс понимания внутреннего содержания и структурно-динамических характеристик профессионального здоровья позволяет оценивать этот феномен как способность к оптимальным изменений; как качественно-количественную характеристику, которая соответствует лучшему варианту профессиональной нормы и отражает оптимальную способность полноценной работоспособности, эффективного функционирования, профессионального развития и профессионального долголетия работника. В статье подчеркивается, что оптимальность профессионального здоровья является относительным свойством и определяется не относительно естественного состояния работника, а в соответствии профессиональных

требований к его функционированию в рамках конкретного вида профессиональной деятельности. Важным моментом психологических трактовок внутреннего содержания профессионального здоровья педагогов является определение структурно-динамических характеристик исследуемого феномена: онтологического смысла, онтологического статуса и онтологических свойств. Интегративный подход раскрывает высокую субъективную значимость профессионального здоровья педагога, поскольку его осознанность выступает внутренним механизмом саморегуляции профессиональной деятельности и поведения педагога в сфере здоровья, мотивирует поведение сохранения, поддержки и развития здоровья.

Ключевые слова: профессиональное здоровье; интегративный подход; онтологический смысл профессионального здоровья; онтологический статус профессионального здоровья; онтологические свойства профессионального здоровья.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] D. Leont'ev, Psihologiya smysla: priroda, stroenie i dinamika smyslovoj real'nosti. Moskva, Rossiya, 2020.

[2] R. M. Sade, «A theory of health and disease: the objectivist-subjectivist dichotomy». The journal of Medicine and Philosophy, Vol. 20(5), p. 513–525, 1995. [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/14375477_A_Theory_of_Health_and_Disease_The_Objectivist-Subjectivist_Dichotomy

[3] A. V. Brushlinskij, Psihologiya sub"ekta. Moskva, Rossiya: In-t psihologii RAN, 2003.

[4] A. G. Asmolov i dr., «O nekotoryh perspektivah issledovaniya smyslovyh obrazovanij lichnosti», Voprosy psihologii, № 4, s. 35–45, 1979.

[5] L. R. Pravdina, O. S. Vasil'eva, «Cennostno-smyslovye aspekty professional'nogo zdorov'ya», Inzhenernyj vestnik Dona. Rostov-na-Donu, Rossiya: YUzhnyj federal'nyj un-t, № 30.2, 2014.

[6] L. M. Karamushka ta in., Psykholohichni zasady orhanizatsiinoho rozvytku: monohrafiia. Kyiv, Ukraina: Milenium, 2013, 206 s.

[7] M. Peterson, J. F. Wilson, «The Culture-Work-Health Model and Work Stress», American Journal of Health Behavior, Vol. 26, No 1, p. 16–24, 2002. doi.org/10.5993/AJHB.26.1.2.

[8] L. S. Palamarchuk, Akademichnyi tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy. Slovo i frazeolohizm u slovnyku. Kyiv, Ukraina: Nauk. dumka, 1980.

[9] O. S. Vasil'eva, F. R. Filatov, Psihologiya zdorov'ya cheloveka. Moskva,

Rossiya: Akademiya, 2007.
[10] R. V. Vorobev, «Fenomen zdorov'ya: ontologicheskij analiz», avtoref. dis. kand. nauk. Saratov, Rossiya, 2013.
[11] D. I. Dzvinchuk, Psykhlohichni osnovy efektyvnoho upravlinnia. Kyiv, Ukraina: ZAT «NIChLAVA», 2000.
[12] K. V. Karpinskij, «Ideya optimuma v psihologicheskoj nauke», Izvestiya Tul'skogo gos. un-ta. Gumanitarnye nauki, № 3, 2012.
[13] Б. С. Братусь, «Понятие нормы – психологический и нравственный смысл», *Психолого-педагогические и философские проблемы смысла жизни*, А. А. Бодалев, В. Э. Чудновский, Ред. Москава, Россия: ПИ РАО, 1997, с. 145–157.
[14] D. Canter, L. Nanke, Can health be a quantitative criterion? A multi-facet approach to health assessment. In Towards a new science of health. Routledge, 2005, p. 158–171.
[15] N. Amosov, Enciklopediya Amosova. Algoritm zdorov'ya: elektr. kniga. Litres, 2018.
[16] V. V. Afanas'eva, R. V. Vorob'ev, Ontologiya zdorov'ya. Saratov, Rossiya: Izd. «Nauka», 2013.
[17] E. I. Kolchinskij, *Edinstvo evolyucionnoj teorii v razdelennom mire*. Sankt-Peterburg, Rossiya: SPb.: Nestor-Istoriya, 2015.
[18] S. I. Boltivets, «Kontseptualni zasady rozvytku psykhohihiienichnoi kompetentnosti fakhivtsiv liudynoznavchykh profesii», Problemy zahalnoi ta pedahohichnoi psykholohii: zb. nauk. prats In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka Nats. APN Ukrainy, № 24, ch. 5, s. 22–32, 2012.
[19] T. M. Dziuba, «Destruktyvni oznaky profesiinoho samostavlennia ta yikh vplyv na profesiine zdorovia vchytelia», Psykholohiia osobystosti, № 1(6), s. 172–183, 2015. doi.org/doi: 2010.15330/172-183.
[20] Z. S. Karpenko, «Suchasnyi stan aksiopsykholohichnykh studii v Ukraini», Psykholohiia osobystosti, № 1(3), s. 21–31, 2013. doi.org/10.32626/2227-6246.2012-18.%25p.
[21] S. Yu. Putrov, «Tsinnist zdorovia osobystosti yak obiekt filosofskoho piznannia», Nova paradyhma, № 112, s. 116–122, 2012. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://enpuir.npu.edu.ua/handle/123456789/8860
[22] S. Yu. Putrov, «Zdorovia u konteksti predmetnoho samovyznachennia filosofii», Humanitarnyi visnyk Zaporizkoi derzh. inzhener. akademii, № 55, s. 152–162, 2013.

Стаття надійшла до редакції
10 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-57-70
УДК 159.92

Єфімова Анна Андріївна,
аспірант другого року навчання кафедри психології управління
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0001-5235-7077
anjuta.efimova@gmail.com

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ПРАКТИЧНИХ ПСИХОЛОГІВ

Анотація. У статті розглядаються теоретичні підходи до проблеми особливостей професійної самореалізації практичних психологів. Обґрунтовується актуальність проблеми самореалізації особистості взагалі і професійної самореалізації практичних психологів зокрема. Поява нових якісних та кількісних вимог до здатності людини к саморозвитку та самовдосконаленню продиктована в Україні, як змінами у соціально-економічних умовах, так і умовами світової фінансової кризи. Показано, що потреба у дослідженні цього питання випливає не лише з необхідності теоретичного дослідження процесу, вона викликана сьогоденною актуальністю вирішення прикладних питань професійної підготовки психологів і підвищення ефективності їхньої праці. Майбутня справа всього життя – пріоритетна складова самореалізації особистості взагалі й тому завжди зумовлює потребу її подальшого розвитку. Говорячи про професійну самореалізацію, ми маємо на увазі максимальне втілення людиною у різних сферах життя свого особистого внутрішнього потенціалу. Зроблено висновок, що проблему професійного зростання треба розглядати як систему відносин людини з самим собою і з суспільством. Спираючись на ідеї представників вітчизняних та зарубіжних психологів, встановлено більш детальнішу роль професійної самореалізації у формуванні практичних психологів сьогодення, сформульовано психологічні механізми професійного зростання, становлення професійної компетентності – основної умови самореалізації. Саме компетентність може бути тим індикатором, що дозволяє визначити готовність майбутнього фахівця до життя, його подальшого розвитку й активної участі у житті суспільства, а у психолога – розвиток професійно-значимих особистісних якостей, які складають основу професіоналізму.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Професія практичного психолога по-перше, має перетворюючий характер щодо особистості інших людей, по-друге, включає в себе, як мінімум, елементи професійного образу «Я» психолога і, по-третє, як максимум, ідеальний образ, відповідний уявленням про бажані результати. Вивчення проблеми особливостей самореалізації практичного психолога можливо на основі вивчення психологічних особливостей та професійного образу «Я-концепції» професій типу «людина-людина». Зміст професійної самореалізації практичних психологів являє собою багаторівневу динамічну систему, що є розвиваючою.

Ключові слова: самореалізація особистості; професійна самореалізація практичних психологів; професійна компетентність; самодетермінація; «Я-концепція» професій типу «людина-людина».

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. У наш час помітно зростає науковий та дослідницький інтерес до проблеми самореалізації особистості, це притаманно як у вітчизняній, так і зарубіжній психологічній практиці. Цю тенденцію можна пов’язати зі змінами у соціально-економічних умовах, які мають місце в Україні і в усьому світі. Результатом наступного процесу є збільшення вимог до здатності людини к саморозвитку та самовдосконаленню. Тому можна зазначити, що наукове обґрунтування та правильна стратегія розвитку педагогічної освіти разом з грамотним психологічним супроводом – є однією з потреб громадян нашої країни. Особливо для практичних психологів потрібно вдосконалення шляхів власної професійної самореалізації. Але питання побудови психологічних механізмів що до формування успіхів в професії та складність на методологічному рівні самого поняття «самореалізація» залишається досі відкритим. Отже, потреба у дослідженні цього питання випливає не лише з необхідності теоретичного дослідження процесу, вона викликана сьогоденною актуальністю вирішення прикладних питань професійної підготовки психологів і підвищення ефективності їхньої праці. Спираючись на ідеї представників вітчизняних та зарубіжних психологів, необхідно встановити більш детальнішу роль професійної самореалізації у формуванні фахівця взагалі та практичних психологів сьогодення зокрема, знайти та сформулювати психологічні механізми професійного зростання, становлення професійної компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Свої праці автори Р. Кричевський, Т. Базаров, Т. Шульц, Г. Беккер, М. Мескон, Ф. Хедоури,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

О. Виханський, А. Наумов, А. Столяренко, А. Урбанович, І. Логінова, Л. Собчик, А. Занковського, Г. Герцберг, В. Леонтьєв, Є. Ільїн, А. Маслоу, Г. Олпорт, А. Абульханова-Славська, А. Асмолов, Л. Анциферова, Ф. Бондаренко, Є. Головаха, Г. Костюк, О. Кроник, Д. Леонтьев, Г. Ложкін, С. Максименко, В. Роменець, С. Рубінштейн, Л. Сохань, В. Татенко, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та інші присвятили детальному вивченню поняття професійної самореалізації особистості. Самореалізацію розглядають як у більшості свідомий та цілеспрямований процес метою якого є розкриття власного потенціалу, що супроводжується максимальним опредметнення сутнісних силу у різних видах практичної діяльності. Наприклад, К. Альбуханова-Славська, вважає, що самореалізація являє собою вищу стадію розвитку особистості, яка у свою чергу є результатом самовдосконалення та особистісного росту [1]. Також проблему вивчення професійної компетентності розглянуто і представлено у працях А. Бермуса, Н. Кузьміної, А. Маркової, В. Болова, Ю. Фролова та ін. Розглядаючи особливості самореалізації та шляхи становлення професійної компетентності разом, можна відповісти на головне питання дослідження, тому що досягнення високого рівня професійної компетентності і є основною умовою самореалізації.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – представити теоретичний аналіз основних психологічних досліджень, присвячених ролі професійної самореалізації фахівця сьогодення взагалі та психолога зокрема у побудові перспективи професійного шляху та існуючих чинників їх здійснення.

Відповідно до мети у статті визначено наступні ***завдання:*** проаналізувати проблему ролі професійної самореалізації психолога у побудові перспективи майбутньої діяльності, формування професійної компетентності та визначити механізми професійного зростання.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Сучасне соціальне середовище – трансформація соціально-політичного та економічного ладу у нашій країні, все більш інтенсивна інтеграція України до світової спільноти – передбачає становлення особистості іншого складу, тобто зумовлює постійне підвищення значимості професій типу «людина-людина» (О. Кокун), які мають перетворюючий характер щодо особистості інших людей (вчителі, викладачі, психологи, медики). Названі зміни призводять до доволі «нестандартних» викликів у різноманітних сферах

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

діяльності, що викликає появу нових вимог до фахівців: нові спеціальні здібності, навички, та навіть особистісні властивості, які разом з креативністю та самостійністю у засвоєнні нового професійного досвіду стануть основою для подальшої самореалізації особистості. Також слід зазначити зростання рівню відповідальності за будь-яке рішення стосовно людей, що залежать від тебе, та відповідальність за небезпеку свого рішення спрямованого на людину.

А. Адлер одним з перших почав активно використовувати поняття «самореалізація». На його думку, подолання відчуття власної неповноцінності проходить завдяки досягненню максимального з можливого, а кожна людина прагне до переваг над оточуючими. Все це є фундаментальним та вродженим законом людського життя «щось, без чого життя людини неможливо уявити». Людина виступає творцем власної особистості, володіючи креативним «Я», вона ставить мету та знаходить шляхи для її досягнення. В даний час в психології не існує єдиної загальноприйнятої концепції самореалізації особистості. У науковій літературі можна виділити кілька підходів до дослідження даного явища: самореалізація розглядається як: мета, засіб, явище, процес, стан і результат [2].

Уявлення про самореалізацію як про спеціальну потребу розвивалося представниками гуманістичної психології. Узагальнюючи їх роботи, можна виділити наступні компоненти цієї потреби: реалізація своєї місії в світі, розкриття і використання своїх талантів і здібностей, особистісне зростання. К. Роджерс вважав, що лінії самоактуалізації є спадковими, вони генетично обумовлені та розкриваються з часом через природне дозрівання організму, стаючи більш диференційованими, спеціалізованими та розвиненими.

Д. Леонтьев розглядає самореалізацію як спосіб трансляції своєї індивідуальності в просторі суспільних відносин через результати своєї діяльності, матеріальні або не матеріальні [3].

У працях Е. Галажінского самореалізація розглядається як особистісна властивість, яка передбачає пошук нових форм поведінки і подолання стереотипних форм.

Психологічний зміст самореалізації як процесу розглядалося у працях Е. Вахромова, Л. Коростилевой [2]. Ці автори підкреслюють, що самореалізація передбачає усвідомлення і осмислення себе у повсякденному житті, самостійний вибір цілей, найбільшою мірою сприяють особистісному розвитку.

Дослідження процесуального аспекту самореалізації Є. Вахромова і

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Л. Коростилевой [2] показують, що самореалізація не володіє якістю саморуху, а є результатом активності самої особистості по регуляції своєї діяльності. У цьому контексті можна говорити про тісний взаємозв'язок феноменів самореалізації і самовизначення особистості в діяльності, так як в психології самовизначення розуміється як перехід від визначення своєї позиції «ззовні» до детермінації своєї активності зсередини.

На даний час в науковій літературі розробляється також суб'єктний підхід до самореалізації, що передбачає розгляд цього явища в контексті професійного самовизначення [4].

І. Коновалова [5] висунула та довела гіпотезу про необхідність відповідності особистісно-значущої позиції фахівця очікуванням соціального оточення від його діяльності, яке є одним з основних умов, що впливають на самореалізацію практичного психолога. Е. Деси, Р. Райан [3], досліджуючи активність людини, її здатність до самостійного здійснювання вибору стратегії саморозвитку, підкреслюють значущість в цьому процесі самодетермінації особистості. «Теорія самодетерминації націлена на визначення факторів, які живлять вроджений людський потенціал, що визначає зростання, інтеграцію і здоров'я, та на дослідження процесів і умов, які сприяють здоровому розвитку та ефективному функціонуванню індивідів, груп і співтовариств» (Ryan, Deci) [6] Під самодетермінацією (автономією) автори розуміють здатність до обирання та можливості вибору. У цей же час береться до уваги не лише вибір людина, а й обмеження (соціальні, фізичні, фізіологічні та ін.).

В. Болотов і В. Серіков запропонували свій погляд на поняття компетентності – «природа компетентності така, що вона, будучи продуктом навчання, не прямо витікає із нього, а є скоріше наслідком саморозвитку індивіда, його особистісного зростання, наслідком самоорганізації і узагальнення діяльнісного й особистісного досвіду. Компетентність – це спосіб існування знань, вмінь, освіченості, що сприяє особистісній самореалізації, знаходження майбутнім спеціалістом свого місця в світі, внаслідок чого освіта стає як високо мотивованою і в істинному смислі – особистісно орієнтованою, що забезпечує максимальний запит особистісного потенціалу, визнання особистості довколишніми і усвідомлення нею самою власної значимості» [7].

За М. Рудь компетентність спеціаліста з вищою освітою виявляється у прагненні та здібностях (готовності) до реалізації власного потенціалу: особистісних якостей, знань, вмінь, навичок для продуктивної діяльності в професійній й соціальній сферах. Слід пам’ятати про особисту відповідальність за наслідки діяльності та прагнути вдосконалення [8].

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

М. Оверко пише [9], що професійна компетентність майбутнього психолога включає в себе: професійні знання, вміння, навички й здібності. Професійні знання майбутнього психолога – це відомості із загальної, соціальної психології, психології особистості, психодіагностики, вікової, педагогічної і практичної психології та інших загально професійних і спеціальних дисциплін, що становлять суть професії і визначених Державним стандартом відповідної освіти. М. Оверко [9] також розглянута певна ієрархія професійних знань психолога. *Теоретико-методологічні* — комплексне знання про людину. *Методичні* – сучасні технології психологічної роботи із різними віковими групами людей в різних соціально-педагогічних ситуаціях. *Професійні вміння* психолога – це його здатність застосовувати отримані професійні знання в своїй діяльності. *Комунікативні вміння:* вступати в контакти із різними людьми. *Прикладні вміння*: дослідницькі – аналіз, збір, опрацювання інформації, *Організаторські вміння*: ставити конкретні задачі, спрямовані на вирішення проблем; організовувати підлеглих на виконання завдань; *Аналітичні вміння:* вивчати особистість, її мікросоціум, ставити психологічний діагноз; *Педагогічні вміння*: навчати людей мистецтву допомагати іншим; виявляти резервні можливості особистості; *Вміння саморегуляції*: контролювати прояв своїх емоцій в будь-якій ситуації.

Н. Перегончук [10] у своєму теоретичному і практичному дослідженні зробила висновки про те, що професійна самореалізація і є та можлива користь, котру майбутній психолог може принести собі і суспільству своєю професійною компетентністю. Остання і є тим інтегральним утворенням, складним багатогранним процесом, який допомагає фахівцю реалізувати свої можливі здібності.

Дослідження вчених також показують, що становлення особистості в професійній сфері передбачає наступні етапи 1 – професійне самовизначення як вибір напряму діяльності, 2 – Професійне становлення, 3 – зростання і розвиток професійної компетентності [3].

Відповідно до класифікації, запропонованої Є. Клімовим [11], професії, що передбачають постійну роботу з людьми та постійне спілкування в процесі професійної діяльності, належать до системи «людина-людина», тобто до групи професій соціономічних типу – лікар, медсестра, вихователь, гувернер, тренер, вчитель та ін. Окремо в цій групі можна виділити ті сфери діяльності, що пов’язані з наданням тієї чи іншої допомоги людині, а саме практичних психологів. Їх професія передбачає постійну роботу з людьми та безпосереднє спілкування в процесі професійної діяльності. Саме в цьому випадку об’єктом праці є інші люди,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

тому до представників цієї професії висуваються підвищені вимоги [12].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Для досягнення зазначеної мети головними теоретичними методами наукового дослідження є такі: аналіз та синтез положень з наукової літератури за темою роботи, класифікація психологічних чинників професійної самореалізації практичних психологів.

Психологічний аналіз – один з ефективних методів, який дозволяє зробити висновки щодо основних чинників професійної самореалізації практичних психологів, створити образ так званого ідеального фахівця через призму обставин сьогодення – такий стан особистості, який відповідає певному рівню компетентності, ступеню повноти сформованості ціннісно-мотиваційної сторони особистості, творчих здібностей і досвіду діяльності.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Результати дослідження полягають у визначенні психологічних особливостей та детермінант професійної самореалізації практичних психологів за допомогою аналізу літературних даних.

Відомо, що майбутня справа всього життя – пріоритетна складова самореалізації особистості взагалі й тому завжди зумовлює потребу її подальшого розвитку. З іншого боку, професійна самореалізація особистості виступає як найбільш можливе втілення людиною свого внутрішнього потенціалу у всіх сферах життя [4], [13]. Розуміння цього феномена так чи інакше у літературі розглядалось недостатньо, але саме воно може дозволити сформулювати особливості та психологічні механізми професійного зростання фахівця. Тому проблему професійного зростання треба розглядати як систему відносин людини як з самим собою, так і з суспільством. Головною метою гуманного сучасного суспільства є таке розкриття можливостей людини, при якому він здатний творчо проявити себе, самоствердитися через соціально значущу діяльність.

Самореалізацію розглядають як результат, як підсумок або як засіб. У першому випадку самореалізація досліджується як рівень особистісного розвитку за критерієм успіху-неуспіху. У другому – самореалізація розглядається як певні підсумкові відрізки життєвого шляху. Самореалізація як засіб відноситься до кола інтересів філософських робіт, а для психології сам процес самореалізації становить науковий інтерес.

У той же час, невідповідність між особистісно-значущою позицією фахівця очікуванням соціального оточення від його діяльності, може бути

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

перешкодою для самореалізації, викликаючи непевність, зниження самооцінки, почуттями провини, нестабільність у роботі. Гармонійне поєднання цих умов служить основним критерієм професійного зростання фахівця, визначаючи його професійну ефективність.

Досягнення професійної компетентності розглядається як вид внутрішнього задоволення, який у свою чергу виступає детермінантою поведінки людини. При взаємодії із зовнішнім середовищем у людини з'являється внутрішня психологічна потреба в почутті компетентності. Ця потреба відіграє адаптивну роль, спрямовує поведінку людини та не пов'язана з біологічними потягами.

Саме компетентність може бути тим індикатором, що дозволяє визначити готовність майбутнього фахівця до життя, його подальшого розвитку й активної участі у житті суспільства, а у психолога – розвиток професійно-значимих особистісних якостей, які складають основу професіоналізму [14]. Професійні вміння визначають успішність практичної діяльності психолога, конкретні дії, прийоми, психологічні «техніки». Професійна компетентність психолога проявляється в творчому характері його діяльності, в активному пошуку новаторських підходів і інноваційних технологій. Таким чином, *професійна компетентність психолога* – це специфічна здібність індивіда, необхідна для ефективного виконання конкретних напрямів діяльності психолога на основі професійно важливих особистісних якостей, знань, умінь, навичок [9]. Тому поняття компетентності набуває актуальності.

Вивчення проблеми особливостей самореалізації практикуючого психолога неможливо без дослідження психологічних особливостей і професійного образу «Я-концепції» професій типу «людина-людина». Якщо брати до уваги вимоги сучасного суспільства у вигляді не тільки великого обсягу професійних знань, а й готовності до зміни і розвитку, до прийняття самостійних рішень, до співвіднесення своїх життєвих сенсів зі смислами суспільства та загальнолюдськими цінностями, то можна зрозуміти як зміст бажаних результатів співвідносяться з цінностями і ціннісними орієнтаціями суб'єкта професійної діяльності. Завдяки цьому професія практичного психолога по-перше, має перетворюючий характер щодо особистості інших людей, по-друге, включає в себе, як мінімум, елементи професійного образу «Я» психолога і, по-третє, як максимум, ідеальний образ, відповідний уявленням про бажані результати.

Отже, завдяки теоретичному аналізу психологічних досліджень знайдено основні умови самореалізації практичного психолога, які полягають насамперед у досягненні високого рівня професійної

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

компетентності мають на увазі ступінь повноти сформованості ціннісно-мотиваційної сторони особистості, творчих здібностей і досвіду діяльності.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

На підставі вищевикладеного можна зробити наступні висновки:

1. Основною умовою самореалізації практичного психолога є досягнення високого рівня професійної *компетентності.*

2. Вивчення проблеми особливостей самореалізації практикуючого психолога можливо на основі вивчення психологічних особливостей та професійного образу «Я-концепції» професій типу «людина-людина».

3. Психологічними детермінантами професійної самореалізації практичних психологів є особливості інтелектуальної, мотиваційної та ціннісно-смисловий сфер особистості суб'єктів.

4. Для ефективного розвитку якостей психолога-професіонала необхідно враховувати, насамперед, аналіз ціннісно-смислового сприйняття світу суб'єктом, його особистісних конструктів, образу «Я» професіонала, мотиви його професійної діяльності.

5. Обов’язковою умовою формування психолога-професіонала є адекватна самооцінка, мотивація досягнення успіху, установка на результат, високий інтелект.

6. Готовність особистості практичного психолога до самореалізації має на увазі такий стан особистості, якій відповідає певному рівню компетентності, ступеню повноти сформованості ціннісно-мотиваційної сфери особистості, творчих здібностей і досвіду діяльності.

7. Зміст професійної самореалізації практичних психологів являє собою багаторівневу динамічну систему, що є розвиваючою. Різноманітність підходів до розуміння сутності самореалізації свідчить про різноманіття емпіричних проявів цього феномена на всіх рівнях функціонування психіки і обумовлює необхідність його подальшого теоретичного осмислення.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі полягають у подальшому вивченні проблеми самореалізації практичних психологів як багаторівневу динамічну систему, що є розвиваючою.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] К. А. Альбуханова-Славская, *Стратегия жизни*. Москва, Россия: Мысль, 1991.

[2] Л. А. Коростылева, *Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере: монография*. Санкт-Петербург, Россия: Речь, 2005.
[3] *Современная психология мотивации: сборник*; Д. А. Леонтьева, Ред. Москва, Россия: Смысл, 2002.
[4] С. Д. Максименко, «Особистість: прогноз розвитку і життєвий шлях: про пробл. прогнозування псих. Розвитку», *Психолог,* № 7, с. 5–10, 2006.
[5] И. В. Коновалова, «О понятии «профессиональная релевантность школьного психолога», *Прикладная психология*, № 4, с. 4551–4561, 2000.
[6] R. M. Ryan, E. L. Deci, Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being, *American psychologist*, Vol. 55, № 1, P. 68–78, 2000.
[7] В. А. Болотов, В. В. Сериков, «Компетентностная модель: от идеи к образовательной програмне», *Педагогика,* № 10, с. 8–14, 2003.
[8] М. Рудь, «Компетентнісний підхід в освіті», *Вісник Львівського ун-ту. Педагогіка,* Вип. 21, ч. 1, с. 73–82, 2006.
[9] М. Оверко, «Развитие профессиональной компетентности будущих специальных психологов в условиях образовательного учреждения», *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*, Т. 1, № 3, с. 107–110, 2009.
[10] Н. В. Перегончук, «Професійна компетентність і професійна самореалізація майбутнього психолога в умовах трансформаційного суспільства», *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Психологічні науки*, Т. 2, вип. 6, с. 77–81, 2016.
[11] Е. А. Климов, *Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие*. Москва, Россия: Академия, 2005
[12] Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек-человек». *Nauka-shop.com.* [Електронний ресурс]. Доступно: http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/26232/
[13] Ж. П. Вірна, *Мотиваційно-смислова регуляція у професіоналізації психолога: монографія*. Луцьк, Україна: РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2003.
[14] Л. Я. Барінова, «Психологічна компетентність особистості», *Вісник Одеського нац. ун-ту ім. І. І. Мечникова. Психологія,* Т. 19, вип. 1(31), с. 29–34, 2014.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

THEORETICAL ANALYSIS OF THE FEATURES OF PROFESSIONAL SELF-REALIZATION OF PRACTICAL PSYCHOLOGISTS

Anna Yefimova,
graduate student of the second year of study Department
of Management Psychology Central Institute
of Postgraduate Education
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0001-5235-7077
anjuta.efimova@gmail.com

Abstract. This article considers theoretical approaches to the problem of features of professional self-realization of practical psychologists. The urgency of the problem of self-realization of an individual in general and professional self-realization of practical psychologists in particular is substantiated. Increasing attention to this problem is associated with the introduction of higher requirements for such human qualities as the ability to self-development and self-improvement, which is dictated in Ukraine by both socio-economic conditions and the global financial crisis. It is shown that the need to study this issue stems not only from the need for theoretical research of the process, it is caused by the current urgency of solving applied issues of training of psychologists and increase the efficiency of their work. The future of life is a priority component of self-realization of an individual in general and therefore always determines the need for its further development. On the other hand, professional self-realization of an individual acts as the most possible embodiment of a person's inner potential in all spheres of life. It is concluded that the problem of professional growth should be considered as a system of human relations with oneself and with society. Based on the ideas of representatives of Ukrainian and international psychologists, a more detailed role of professional self-realization in the formation of practical psychologists of today is formulated: psychological mechanisms of professional growth, the formation of professional competence are considered as the main conditions for self-realization. Competence can be an indicator that determines the readiness of the future specialist for life, its further development and active participation in society, for the psychologist – the development of professionally significant personal qualities that form the basis of professionalism. The profession of a practical psychologist, firstly, has a transformative character in relation to

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

the personality of other people, secondly, includes at least elements of the professional image of «I» psychologist and, thirdly, at most, the ideal image corresponding to the desired results. Research of the problem of the peculiarities of self-realization of a practical psychologist is possible on the basis of studying the psychological features and professional image of the «I-concept» in professions such as «human-human». The content of professional self-realization of practical psychologists is a multilevel dynamic system that is developing.

Key words: self-realization of personality; professional self-realization of practical psychologists; professional competence; self-determination; «I-concepts» in professions such as «human-human».

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ПСИХОЛОГОВ

Ефимова Анна Андреевна,
аспирант второго года обучения кафедры психологии управления
Центрального института последипломного образования
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0001-5235-7077
anjuta.efimova@gmail.com

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические подходы к проблеме особенностей профессиональной самореализации практических психологов. Обосновывается актуальность проблемы самореализации личности вообще и профессиональной самореализации практических психологов в частности. Появление новых качественных и количественных требований к способности человека к саморазвитию и самосовершенствованию, которое придиктовано в Украине как изменениями в социально-экономических условиях, так и условиями мирового финансового кризиса. Показано, что потребность в исследовании этого вопроса следует не только из необходимости теоретического исследования процесса, она вызвана сегодняшней актуальностью решения прикладных вопросов профессиональной подготовки психологов и повышения эффективности их труда. Говоря о профессиональной самореализации, мы имеем в виду максимальное воплощение человеком в различных сферах жизни своего личного внутреннего потенциала. Сделан взвод о том, что проблему профессионального

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

роста надо рассматривать как систему отношений человека с самим собой и с обществом. Опираясь на идеи представителей отечественных и зарубежных психологов, установлена более подробная роль профессиональной самореализации в формировании практических психологов настоящего, сформулированы психологические механизмы профессионального роста, становления профессиональной компетентности – основного условия самореализации. Именно компетентность может быть индикатором, позволяющим определить готовность будущего специалиста к жизни, его дальнейшего развития и активного участия в жизни общества, а у психолога – развитие профессионально-значимых личностных качеств, которые составляют основу профессионализма. Профессия психолога во-первых, имеет преобразующий характер относительно личности других людей, во-вторых, включает в себя, как минимум, элементы профессионального образа «Я» психолога и, в-третьих, как максимум, идеальный образ, соответствующий представлениям о желаемых результатах. Изучение проблемы особенностей самореализации психолога возможно на основе изучения психологических особенностей и профессионального образа «Я-концепции» профессий типа «человек-человек». Содержание профессиональной самореализации практических психологов представляет собой многоуровневую динамическую систему, которая является развивающей.

Ключевые слова: самореализации личности; профессиональная самореализация практических психологов; профессиональная компетентность; самодетерминация; «Я-концепция» профессий типа «человек-человек».

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] K. A. Al'buhanova-Slavskaya, Strategiya zhizni. Moskva, Rossiya: Mysl', 1991.
[2] L. A. Korostyleva, Psihologiya samorealizacii lichnosti: zatrudneniya v professional'noj sfere: monografiya. Sankt-Peterburg, Rossiya: Rech', 2005.
[3] Sovremennaya psihologiya motivacii: sbornik; D. A. Leont'eva, Red. Moskva, Rossiya: Smysl, 2002.
[4] S. D. Maksymenko, «Osobystist: prohnoz rozvytku i zhyttievyi shliakh: pro probl. prohnozuvannia psykh. Rozvytku», Psykholoh, № 7, s. 5–10, 2006.
[5] I. V. Konovalova, «O ponyatii «professional'naya relevantnost' shkol'nogo

psihologa», Prikladnaya psihologiya, № 4, s. 4551–4561, 2000.
[6] R. M. Ryan, E. L. Deci, Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being, American psychologist, Vol. 55, № 1, P. 68–78, 2000.
[7] V. A. Bolotov, V. V. Serikov, «Kompetentnostnaya model': ot idei k obrazovatel'noj programne», Pedagogika, № 10, s. 8–14, 2003.
[8] M. Rud, «Kompetentnisnyi pidkhid v osviti», Visnyk Lvivskoho un-tu. Pedahohika, Vyp. 21, ch. 1, s. 73–82, 2006.
[9] M. Overko, «Razvitie professional'noj kompetentnosti budushchih special'nyh psihologov v usloviyah obrazovatel'nogo uchrezhdeniya», Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk, T. 1, № 3, s. 107–110, 2009.
[10] N. V. Perehonchuk, «Profesiina kompetentnist i profesiina samorealizatsiia maibutnoho psykholoha v umovakh transformatsiinoho suspilstva», Naukovyi visnyk Khersonskoho derzh. un-tu. Psykholohichni nauky, T. 2, vyp. 6, s. 77–81, 2016.
[11] E. A. Klimov, Psihologiya professional'nogo samoopredeleniya: ucheb. posobie. Moskva, Rossiya: Akademiya, 2005.
[12] Sub"ektivnye kriterii effektivnosti professional'noj deyatel'nosti v professiyah tipa «chelovek-chelovek». Nauka-shop.com. [Elektronnij resurs]. Dostupno: http://www.nauka-shop.com/mod/shop/productID/26232/
[13] Zh. P. Virna, Motyvatsiino-smyslova rehuliatsiia u profesionalizatsii psykholoha: monohrafiia. Lutsk, Ukraina: RVV «Vezha» Volyn. derzh. un-tu im. Lesi Ukrainky, 2003.
[14] L. Ya. Barinova, «Psykholohichna kompetentnist osobystosti», Visnyk Odeskoho nats. un-tu im. I. I. Mechnykova. Psykholohiia, T. 19, vyp. 1(31), s. 29–34, 2014.

Стаття надійшла до редакції
28 травня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-71-88
UDK 159.923

Oleksandr Sannikov,
Doctor of Psychology, professor, professor Department of Theory and Methodology of Applied Psychology, State institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky».
Odessa, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-6743-0182
Researcher ID: I-5165-2018
asannikov2010@gmail.com

EXPERT APPROACH IN EVALUATING SPECIALISTS

Abstract. The article presents the results of a comparative analysis of expert evaluations and self-evaluations of professionally important personality traits of a specialist, the ratio of personality type indicators, decision-making and decisiveness of the individual. The paper highlights the advantage of the expert approach, areas of its use, features of application at evaluating experts' potential, a level of their professionalism. Approaches to expert evaluation of the firm's staff are evaluated, namely modelling of business situations, use of a specially organized evaluation procedure, creation of reference «images of the subject», special requirements for training and selection of evaluation experts, including the use of independent evaluation centers. The author analyzes the current state of the problems of the expert approach in assessing the components of the specialist's personality structure (professionally important qualities, personality traits and personal qualities), the professionalization of the individual as a whole. Differences in expert evaluation and self-evaluation of professionally important personality qualities are theoretically substantiated and empirically confirmed. The relevance of the study is conditioned by the need for practice in the selection, recruiting, adaptation of personnel, in improving the efficiency of professionals' resources and potential, in the theoretical and methodological generalization of research expertise, in developing technological procedures and methods of expert evaluation. A representative sample of respondents aged 25–47 with a total number of 73 people was formed, two groups of people were allocated – the first group used expert evaluation (31 people), the second one – self-evaluation of personality's professionally important qualities, decisiveness and

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

decision-making (42 people). The results of the diagnosis were obtained using a set of methods: «Decision-making questionnaire» by G. Eizenko; «Multidimensional scales of decisiveness» by O. Sannikov, «Personal factors of decision-making» by T. Kornilova, «Indicator of personality's social type» by D. Cairsey (expert version), «Test-questionnaire of qualitative indicators of risk propensity» by O. Sannikova, S. Bykova, «Questionnaire on the study of the impulsivity level» by V. Losenkov. The description of interrelations of expert evaluations and self-evaluations of the traits of individual's decision-making is presented. The differences between expert evaluation and self-evaluation of personality traits and personal qualities of a professional are shown. The direction of developing the expert approach for solving the tasks of professional counseling is allocated – an evaluation and forecasting the parameters of a choice and decision-making at persons with different structure of personality indicators.

Keywords: expert evaluation; self-evaluation; decision-making; professionally important qualities; personality traits; personality's decisiveness.

INTRODUCTION / ВСТУП

Problem statement. Evaluation of the level of professionalism in organizations is performed by line managers not only when preparing documents for the promotion of an employee, but also in the end of the probationary period – a candidate for the position. In some companies, in order to obtain the necessary information about the potential of employees as a reserve of the organization, employees of the personnel management service are involved. This kind of information is rightly considered one of the sources of efficiency of the organization, which together with others ensures the achievement of the company's goals. Nowadays, the most effective means of obtaining information about the employee is a business and comprehensive evaluation, which, along with traditional diagnostic methods, includes expert evaluation. The developed mathematical apparatus of conducting and processing expert evaluations only partially overcomes the gap between the possible and real areas of its use. Expansion of the scope of expert evaluation to address the range of psychological issues of personnel selection and recruting, forming project teams, finding an informal leader in the group towards the issues of professionalization of employees makes this study relevant not only from a scientific but also practical point of view.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Analysis of recent research and publications. The problem of the expert approach is deeply studied in modern science. Thus, the results of the study are reflected in the literature on the methods of expert evaluations, in reviews of their development and practical use (H. Azhaldov, D. Shmerling, V. Cherepanov). This was facilitated by the fact of detailed statistical and mathematical substantiation of this approach, which is also widely presented in the works of researchers (S. Beshelev, V. Hurvych, R. Yenakaieva, A. Lublinska, Z. Malkova, N. Kiseliov, N. Kitaiev). The expert approach has proved its worth as being used in economic, managerial, technical, as well as production types of expertise (L. Yevlanov, V. Kutuzov, E. Reichman, A. Frenkel, R. Khvastunov).

However, the psychological features of the expert approach, the effectiveness of its use in assessing the potential of the specialist for increasing the level of employees' professionalism are rather insufficiently studied. They are more often covered in the publications of foreign researchers, and in the total amount of work on the issue of expert methods they are not so significant. This is conditioned, on the one hand, largely by the fact that the expert approach was more developed to assess goods, equipment and their characteristics, which distracted researchers' attention from psychological issues in general and from the use of expert evaluations or expert systems in shaping professionalism.

Thus, the model of elaborating expert systems was developed in the fundamental study of R. Benfer (1991). This model assumes the acquisition, storage, presentation of knowledge, the limitations of this knowledge in diagnosing human behavior [8]. Later, G. Strube (1996) studied the structure of generalized expert knowledge, outlined the transition from the analysis of knowledge of individual experts to the analysis of their generalized opinion, which includes many psychological patterns and effects [9]. J. Goodman, R. Heyes, M. Koppen, M. Lehto, D. Lenat, D. Memmi, V. Moustakis, X. Nguyen, J. Norcini, G. Salvendy, D. Schwartz, K. Van Dam, D. Waterman made a significant contribution to the development of this issue.

Regarding the method of expert evaluation in applied psychology, there are a lot of open questions that require time and training of experts, and a specially organized evaluation procedure. Thus, among experts who use an expert approach, there is no final opinion on who should act as experts. For some these should be managers, others tend to believe that these may be employees of the firm, well acquainted with the specialist being assessed. For some others these should be specialists in the field of psychology, specially trained expert observers who see staff for the first time.

Such uncertainty has led to two approaches to the organization and expert evaluation of the firm's staff. The first approach to expert evaluation requires

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

two conditions. First, it is a procedure in which various situations of professional activity are modelled, and, secondly, they employ specially trained experts who measure and evaluate the degree of the manifestation of parameters which are most important for the effective activity. At the same time, the experts are specialists who have professional training in the field of psychology and developed skills of diagnosing and data analysis – «external experts», who are not familiar with those assessed. The first option is most widespread abroad and is used in independent Evaluation Centers.

The second approach to expert evaluation, which has already been developed, is to study, analyze and summarize the opinions of experts about the respondents by filling out specially designed questionnaires. The role of experts is played by the leading employees of the company where the evaluation is conducted, who are well acquainted with the evaluated staff – these are «internal experts». Beside the company's psychologist, the experts may be line managers, mature specialists, the company's administration. The conducted analysis (primarily that of the psychological literature) suggests that the results of the evaluations of the two groups of experts can be compared. This will allow to conclude on the advantage of one or another approach. However, the comparison is not always relevant in many cases, as it requires significant costs and time. The exception is when the question concerns the reliability and plausibility of the final results of the evaluation – such as the characteristics of specialists' personality (for example, when assessing their suitability for a vacant position).

The most productive was the use of an expert approach in creating reference «images of the subject» of professional activity to obtain the most informative, in terms of adequacy, description of not only professional qualities but also the dynamic developing structure of specialist's personality.

Among these, first of all, it is necessary to highlight the works connected with possibilities of using the expert approach in an evaluation of professionally important qualities of a modern specialist. The professional activity of a modern specialist is a complex work that requires from a specialist not only a multifaceted consciousness, a continuous process of professionalization, a set of various structured actions, manipulations and operations, but also meeting specific requirements of the profession towards an individual. Herewith, it is necessary to take into consideration the fact that all necessary professionally important qualities of a modern specialist are formed in the process of work, «whose specifics generates the professional specifics of the individual» [3, p. 141].

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

The analysis of such specifics reveals not only the presence of risk factors that have a destabilizing effect on the subject of activity, but also the absence and imperfection of the current system of psychological support for the development and professional development of young specialists. Such specifics of the given problem situation is characteristic not only for any particular activity, but also many other functions and structures which are intertwined in the activity. They combine complex computer technology, modern technologies based on complexes of technological equipment, clearly determined requirements for the memory of the subject of labour, characteristics of thinking, imagination, interaction skills, etc. The selected conditions together determine the urgent social need of the professional community to transit from considering psychological specifics as part of professional activity, to the formation of a conceptual methodological approach on this basis, the implementation of which provides «consistent psychological support for professional development» [7, p. 71].

AIM AND TASKS / МЕТА ТА ЗАВДАННЯ

Such understanding of the relevance of this work allowed to formulate the ***purpose*** of this study – to determine and study a set of professionally important psychological qualities of the individual through expert evaluation to clarify acceptable areas of professionalization of the subject, which form the professional specifics of his personality. At the same time, we proceeded from the assumption that the application of the method of expert evaluation of professionally important personality traits will allow not only to form a source of information about their totality, but also to identify the most important regulators of professional activity. The object of research is the personality of the future specialist. The subject is specialist's professionally important personality traits, which are characteristic of a particular activity.

The research hypothesis was based on the assumption that the subject of professional activity is characterized by two groups of psychological properties at two levels of significance for the implementation of functions assigned to the employee or candidate. First, it is an invariant core that includes a set of professionally important qualities that a specialist needs regardless of the profile of his specialty and / or specialization. And, secondly, the specific properties and qualities of personality, which are conditioned by the uniqueness of specialized professional activity. It is the specifics of professional activity that determines the peculiarities of performing work tasks in specific practical situations and requires from the individual the formed knowledge, skills and abilities to perform certain actions, operations, activities in general.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

In this regard, the ***main objectives*** of the study are as follows:

- to carry out the theoretical and methodological analysis of works on an issue of the expert approach and to define directions of its use in psychological studies;
- to substantiate the leading professionally important properties that ensure success in a particular profession;
- to develop a program of empirical research, to construct a set of psychodiagnostic tools, adequate to the purpose of the study;
- to carry out empirical research, to conduct statistical processing of the obtained results;
- to analyze the relationship of professionally important qualities and typological properties of speialist's personality.

THE THEORETICAL BACKGROUNDS / ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ

The theoretical and methodological basis of the study is the concept of the psychological system of decision-making and free choice of personality [5].

The initial methodological position for understanding the use of the expert approach in assessing specialist's success was the results obtained in previous studies [1], [4], [6].

In the research of the decision-maker, in the last quarter of the XX century, several areas have emerged that differ not only in the methodological basis, the original structure, but also supported by a significant number of experimental studies. The most traditional is the consideration of decision-making as an act of forming a sequence of actions leading to the goal based on the transformation of the source information in a situation of uncertainty. Without focusing on the specific features of presenting decision-making in each field, it is emphasized that decision-making is central at all levels of information processing and mental regulation in the system of purposeful human activity [5]. Research has shown that the structure of decision-making is formed by the aim, the result, the means of achieving the result, evaluation criteria and rules for choosing from a variety of alternatives [1].

Decision-making as a process occupies a central place in the structure of activity, it is included in almost all its main «components», performances, it is present at all stages of development. It is characterized by a pronounced systemic organization, it acts as a system-wide process of mental regulation of activity. Studies of this process in the structure of activity have shown that decision-making is characterized as an integral mental process. However, the most common formulation of decision-making presents it as a volitional act of a

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

sequence of actions leading to achieving the goal based on the transformation of the source information in a state of uncertainty.

First, the objective criterion for distinguishing this process in the structure of activity and at the same time its system-forming factor is its compliance with one of the main functions of the organization – ensuring the preparation, development and making of a decision in conditions of uncertainty. This function and, consequently, the process that develops on its basis, are objectively necessary for the activity, because without them the activity is impossible. Secondly, the decision-making process has a pronounced complex nature, as it is implemented on the basis of almost all traditional, analytically selected mental processes, but irreducible, however, as shown above, to their ordinal amount, it is non-additive. Third, according to its direction, this process is not «purely» cognitive, but regulatory, as it is directly focused on the generation, organization and stabilization of activity. Fourth, in the decision-making process the phenomenon of «tripling the qualities» is most fully manifested (it is initially threefold; it is both a process and an action, and a mental state at the same time). Depending on the conditions of activity, motivation, etc. it appears with varying degrees of development, acting mainly as a process, that is, as an action, then as a state, and in extreme cases – as a special activity aimed at making a decision.

The above-mentioned suggests that both substantively and structurally, the system of activity is an amplifier of the decision-making process: with uncertainty increasing, the system of activity becomes an amplifier of content analysis and structure of decision-making parameters, which determines the similarity of decision-making processes and activity. The degree of amplifying effect can be significantly different for different conditions. In the most complete case, decision-making acts indeed as a decision-making activity; in its unfolded form, decision-making acts as a process itself, and in extreme cases – as a virtually simultaneous act, sometimes not conscious.

This interpretation allows to avoid misconception of understanding decision-making either as an activity or as a process. It can be quite adequately and fully understood and described both as an activity and as a process at the same time, ie on the basis of the principle of complementarity. One of the laws of the activity approach is the reduction of multifunctional measures in decision-making. Formed initially as an activity, decision-making gradually acquires the features of a mental process and functions as such in the mastered activity.

In fact, any component of decision-making acts as a certain limit, a specific aspect of a functional block of the system of activity. Thus, decision-making criteria are directly formed on the basis of the motivational block of activity; the

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

information basis for decision-making is in fact the concretization of information support of activity in the situation of choice; decision-making rules are formed on the basis of ideas about the program of activities and are its integral part; methods of preparation and direct decision-making are part of the executive block of the activity.

In other words, decision-making involves almost all main components that make up the activity, but in a specific aspect – in terms of their assistance in decision-making, the psychological system of activity and its constituent structural blocks act as a functional basis for the formation of the component composition of decision-making. To ensure the integrity of decision-making, a set of relationships between components is also formed. A number of connections in the system of activity, which act as its psychological architecture, are also the basis for ensuring the integrity of decision-making. These connections form the structural basis on which the integration of components in decision-making takes place. The formation of the main constituent of activity is accompanied by the establishment of regular connections between them. Under conditions of uncertainty, these generators are transformed into decision-making components. The main mechanism of their formation in the course of mastering the activity is to provide the components that form the activity, the properties of efficiency. The leading mechanism of decision-making components' functioning at the level of already formed system is the mechanism of integration of its blocks.

RESEARCH METHODS / МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

To diagnose the indicators of the selected personality properties, a set of methods was constructed [5], which included: «Personal decision-making factors» (PDmF-25) by T. Kornilova; «Multidimensional scales of decisiveness» (MSD) by O. Sannikov; expert version of D. Cairsey's «Indicator of personality's social type»; «Test-questionnaire of qualitative indicators of risk propensity» (risk-trait) by O. Sannikova, S. Bykova; «Questionnaire for studying the level of impulsivity» by V. Losenkov, «Decision-making questionnaire» (DMQ) by H. Eizenko.

The study was conducted in two stages. The first stage of the study employed 73 undergraduates in the psychological field of training of the State Institution «South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky». The purpose of the first stage was to confirm the ability to use the expert version to assess the professionally important qualities of the specialist. The next step of the study was a qualitative analysis of the data, which allowed to assess the professionally important and individual psychological

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

characteristics of the personality using an expert approach.

To process the results of the study, the SPSS statistical software package, version 13.0 for Windows, was used. In data processing, quantitative (correlation) and qualitative analysis («profiles» method and «aces» method) were used [1].

RESEARCH RESULTS / РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

To establish the corellation between the values of the expert version of the «Indicator of personality's social type» and the properties of decision-making, a correlation analysis was performed. The results of correlation analysis are presented in the table.

The analysis of the obtained relationships shows several divergent trends in the relationships of the studied parameters. On the one hand, it is the block of positive, significant correlations of an indicator of decision-making logic, rationality, determination. The indicators of the same block are characterized by the presence of significant negative correlations between rationality (PDmF-25 methods and decisiveness (DMQ method) with the indicators of risk-trait method.

Table

Matrix of relationships of expert evaluation indicators and personality's decision making (n = 73)

	Multidimensional scales of decisiveness			Expert evaluation		Indicators of risk propensity		
	ImT	DgT	SpT	Je	Pe	EcP	KkP	GIR
Rat	242*	254*	-314**	350**	-350**			
Rrt				-237*	237*			
Ddm	405**	-320**	-387**	234*	-234*	268*	297*	254*
Dtm			-363**	407**	-407**	238*	349**	355**
Rgd			376**	321**	-321**	-275*	-300*	-291*
Ips				-239*	239*			
Imp				-375**	375**			
J					-1,0**	-279*	-332**	-296*
P						279*	332**	296*

*Note: 1) here and further in the text the symbols «0» and «,» are omitted; 2) * correlation at ρ ≤ 0.05 significance levels; ** correlation at the level of ρ ≤ 0.01 significance; 3) shortening of values of the personality type indicator (according to D. Cairsey's method) – self-evaluation, expert evaluation: J, Je – judgment, advantage to plan and organize information in advance, decisive personality type;*

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

P, Pe – perception, the advantage to act without detailed prior training, more guided by the circumstances, the perceiving personality type; 4) shortenings of risk propensity indicators: EcP – emotional component, KkP – cognitive component, AcP – activity-based component, behavioral, CrCr – control and regulatory component of risk-traits, GIR – general indicator of risk-traits; 5) shortenings of indicators of the decision-making questionnaire (PDmF-25, T. Kornilova): Rat – rationality, Rrt – readiness for risk-taking; 6) shortenings of H. Eizenko's decision-making questionnaire indicators: Ddm – decisiveness in decision-making, Dtm – determination, Rgd – rigidity, Ips – Impulsiveness in decision-making; 7) shortening of the indicator «Impulsivity» of V. Losenkov's questionnaire – Imp; 8) shortenings of indicators of decisiveness scales, SDC: ImT – Impertinence, DgT – dogmatism, SpT – spontaneity.

The second block of positive correlations forms rigidity, impulsiveness, the perceiving type of personality with all indicators of a risk-trait. Risk-trait indicators form a stable formation in this block, in which its indicators that form it are closely and positively connected. A special place is occupied by the indicator of the decisive personality type, which significantly negatively correlates with emotional, cognitive and general indicators of risk-traits. Some indicators of risk propensity significantly negatively correlate with rationality (PDmF-25method) and decisiveness (DMQ method). A special place is occupied by the indicator of the decisive type of personality, which significantly negatively correlates with emotional, cognitive and general indicators of risk-traits. Some indicators of risk propensity significantly negatively correlate with rationality (DMQ method) and decisiveness (DMQ method).

Correlation analysis of self-evaluation results revealed a complex system of relationships of the studied indicators:

- the indicator of decision-making rationality (Rat) negatively correlates with the indicator of rigidity (Rgd);
- the parameter of rigidity (Rgd) showed stable negative correlations both with the indicator of readiness for risk-taking (Rrt) and with all indicators of risk propensity (except for the indicator CrCr): with the indicator EcR, KkP, AcP and GIR. The lack of significant correlation between the control and regulatory component of risk with other traits of DMQ is due to the selection of respondents – creative individuals who do not burden themselves with the control function. The data obtained in the experiment confirm the interpretation of the stability of the psychological nature of rigidity;
- an interesting relationship was found between the indicators of DMQ – impulsivity (Imp) and determination (Dtm), which requires a more detailed examination of the ratio of possible variability of volitional and temperamental

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

manifestations of personality;

- indicators of decisivenees in decision-making (Ddm) and determination (Dtm) show positive correlation with risk indicators. It can be assumed that the individual assesses risky behavior in a decision-making situation as conscious, which is under strict control of consciousness, full responsibility of DMQ for the consequences of decisions made.

The obtained results demonstrate the trends that are characteristic of the type of expert evaluation. The very fact of significant correlations between the values of the Personality Type Indicator (expert version) and decision-making confirm the unity of emotional and rational in the individual. A risky personality with a pronounced emotional component is characterized by saturation, the strength of emotional experiences associated with the risk. The pronounced cognitive component helps the risky person to easily recognize those situations in which the risk component is presented. The behavioral component reflects the external manifestation of risk-taking – in emotions, in expression, in statements, in actions, in risky behavior. The obtained data coincide with the results of previous studies [1].

The results of qualitative analysis. To determine the peculiarities of expert evaluation of professionally important qualities, two groups of subjects were formed. The sample of respondents is quite homogeneous, because both groups consist of Master students who have chosen the same profession – a psychologist, so the values of the standard deviation are very low and tend to zero. The first group included individuals who used expert evaluation (EEv). The second group consisted of subjects who measured the manifestations of professionally important properties using self-evaluation (SEv).

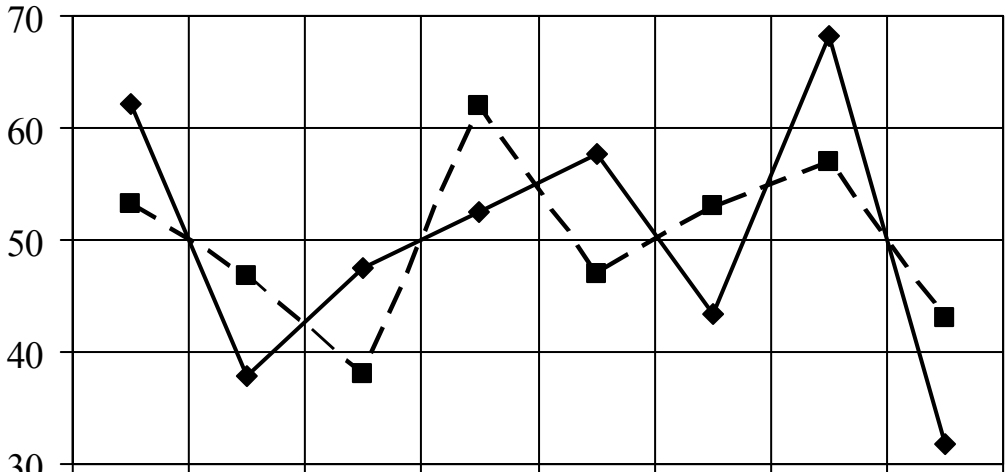
Comparison of the values of risk propensity indicators in groups that differ in the type of assessment (EEv, SEv), shows the areas of values that significantly distinguish these selected groups. These are the emotional and cognitive components of risk propensity. The pronounced character of the differences confirms the previously obtained dependences [5]. The profiles of the groups distinguished according to the PDmF-25 method give the opposite picture: in the EEv group, the indicator of rationality in decision-making is much lower and the readiness for rist-taking indicator is significantly higher than in the SEv group.

The profiles of indicators of individual's decision-making according to the DMQ method coincide in the shape of the curve. The indicators of the EEv group (expert evaluation) are lower than the indicators of the second group (SEv), but with the exception of rigidity – in this group it is higher than in the second group – and is at the level of average values of other indicators. This largely explains

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

the reason for the caution of the respondents when making decisions – checking and re-evaluating the found solution, comparing options and agreeing (convincing oneself) before the final choice.

According to the values of the Personality Type Indicator (according to the D. Cairsey's method) we can state the following: a) for the EEv group – their scores were higher in those indicators where there is an external perception of the manifestation of the indicator. This is the sensory type, the feeling type, the perceiving type. For the SEv group, the evaluations that can be imagined are more accurate. This is an intuitive type, mental type, decisive type (see Fig.).



	E	I	S	N	T	F	J	P
EEv	62,1	37,9	47,5	52,5	57,6	43,4	68,3	31,7
SEv	53,3	46,7	38	62	46,9	53,1	56,9	43,1

Fig. Profiles of the values of the Indicator of personality's social type, obtained by D. Cairsey's method, in the expert group (EEv) and self-evaluation group (SEv)

Note: E – extraversion, I – introversion, S – sensory type, N – intuitive type, T – mental type, F – sensing type, J – decisive type, P – perceiving type.

Evaluation of values of the Indicator of personality's social type (according to the method of D. Cairsey) allows us to claim the following. For the EEv group – their scores were higher in those indicators where there is an external perception of the manifestation of the indicator. This is the sensory type, the feeling type, the perceiving type. For the SEv group, the evaluations that can be imagined are more accurate. This is an intuitive type, a mental type, a decisive type. Representatives of the EEv group are characterized by an attitude to the perception of information – J (decisive type). They strive to live a planned,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

structured, orderly life, they need to regulate life and control it. They love certainty, prefer to make a decision and carry it out. They are result-oriented. They prefer to evaluate and criticize rather than absorb new information, even (or especially) if it can change their decision. The atmosphere they create around themselves, subject to a certain order, is under constant control. Such people are characterized by: caution, the ability to make decisions without much worry. They plan their activity and act in accordance with this plan.

On the contrary, for the representatives of the SEv group, the closest type is perceiving (P) – such people strive to live flexibly and spontaneously, constantly gather information and are always ready to change their views. They want to understand life rather than control it. They prefer to remain open to new experiences, trusting in their ability to adapt to changes and enjoy changes. They are focused on the process rather than the result. The atmosphere they create around them allows them to be flexible, unpredictable, successful in adapting to circumstances and receptive to change. It is very difficult for such persons to make decisions independently and strictly adhere to them; often others do not understand what opinion they hold. Representatives of the self-evaluation group (SEv) take a wait-and-see attitude on most issues: whether it is a job to do or a day to live.

CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH / ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

1. New data on the ratio of the results of expert evaluation and self-evaluation of the leading professionally important personality traits of a professional are obtained.

2. Correlation and qualitative analysis of the results of empirical research revealed in the structure of professionally important qualities the specific role of such personality traits as personality type, determination, rigidity, impulsivity. They form a stable set of qualities, whose composition and level of values are specific to different types of professional activity, the level of individual's professionalism.

3. The analysis of expert evaluation showed their greater adequacy in comparison with self-evaluation under the conditions of such an organization, when experts can observe the manifestation of professionally important qualities, personality traits and personal qualities. Self-evaluation of professionally important quality is more correct provided that experts have time to think about the level that the indicator can reach.

Prospects for further research. Promising development of this area can be considered the development of expert's ability to forecast changes in

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

professionally important qualities, assess the marginal level of their development, as well as the stability of the properties and qualities of the specialist in changing professional conditions.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED) / СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

[1] *А. с. «Тест-опросник качественных компонентов склонности к риску («риск-черты») (психодиагностическая методика)»* / О. П. Саннікова, С. В. Бикова. № 24519; реєстрац. 22.05.2008.
[2] Т. В. Корнилова, «*Психология риска и принятия решений*»: учеб. пособие для вузов. Москва, Россия: Аспект Пресс, 2003.
[3] «*Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования*»; Е. Э. Смирновой, Ред. Ленинград, Россия: Изд-во ЛГУ, 1984.
[4] А. И. Санников, «Импульсивность и риск как факторы принятия решений личностью», *Наука будущего: вопросы и гипотезы, на III (XLIII) Межд. науч.-практ. конф. по философским, педагогическим и психологическим наукам* (Украина, г. Горловка, 20–21 марта 2014 г.). Горловка: ФЛП Пантюх Ю. Ф., с. 90–97, 2014.
[5] А. И. Санников, «*Психология жизненного выбора личности*»: *монография*. Одесса, Украина: Изд-во «ВМВ», 2015.
[6] О. П. Санникова, А. И. Санников, С. В. Быкова, «*Риск и принятие решения*»: учеб.-метод. пособие. Харьков, Украина: «Аспекс+», 2007.
[7] Б. А. Ясько, «Экспертный анализ профессионально важных свойств врача». *Психологический журнал*, Т. 25, вып. 3, с. 71–81, 2004.
[8] R. A. Benfer, «*Expert Systems*». US, Columbia, 1991.
[9] G. Strube, D. Janetzko & K. Markus, «*Cooperative construction of expert knowledge: The case of knowledge engineering*». Germany, Freiburg: Centr for Cognitive Science, 1996.

ЕКСПЕРТНИЙ ПІДХІД В ОЦІНЦІ ПРОФЕСІОНАЛА

Саннiков Олександр Ілліч,
доктор психологічних наук, професор, професор кафедри
теорії та методики практичної психології
ДЗ «Південноукраїнський національний
педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»,
Одеса, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-6743-0182
Researcher ID: I-5165-2018
asannikov2010@gmail.com

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Анотація. У статті презентовано результати порівняльного аналізу експертних оцінок і самооцінок професійно важливих якостей особистості професіонала, співвідношення показників типу особистості, прийняття рішень і рішимості особистості. Показана перевага експертного підходу, області його використання, особливості застосування при оцінці потенціалу фахівців, рівня їх професіоналізму. Оцінюються підходи до проведення експертної оцінки персоналу фірми: моделювання ситуацій діяльності, використання спеціальне організованої процедури оцінки, створення еталонів «образів суб'єкта», спеціальні вимоги по підготовці й добору експертів оцінювання, включаючи використання незалежних Центрів оцінювання. Розглянутий поточний стан проблематики експертного підходу в оцінці компонентів структури особистості професіонала (професійно важливих якостей, властивостей особистості й особистісних властивостей), професіоналізації особистості в цілому. Теоретично обґрунтовані й емпірично підтверджені відмінності в експертній оцінці й самооцінці професійно важливих властивостей особистості професіонала. Актуальність дослідження обумовлена необхідністю практики в відборі, доборі, адаптації персоналу, у підвищенні ефективності використання ресурсів і потенціалу фахівців, у теоретико-методологічному узагальненні досліджень експертного підходу, у розробці технологічних процедур і приймань проведення експертної оцінки. Сформована репрезентативна вибірка обстежених у віці 25–47 років загальною чисельністю 73 людини, виділено дві групи осіб – перша використовувала експертну оцінку (31 особа), друга – самооцінку професійно важливих якостей, рішучості й прийняття розв'язків особистістю (42 особи). Результати діагностики отримані за допомогою комплексу методик: «Опитувальник прийняття рішення» Г. Айзенка; «Мультидимензіональні шкали рішимості» О. Саннікова, «Особистісні фактори прийняття рішень» Т. Корнілової, «Індикатор соціального типу особистості» Д. Кейрси (експертна версія), «Тест-опитувальник якісних показників схильності до ризику» (ризик-риса) О. Саннікової, С. Бикової, «Опитувальник дослідження рівня імпульсивності» В. Лосєнкова. Представлений опис взаємозв'язків експертних оцінок і самооцінок властивостей прийняття рішень особистістю. Показані відмінності експертної оцінки й самооцінки властивостей особистості й особистісних властивостей професіонала. Виділений напрям розвитку експертного підходу для рішення завдань професійного консультування – оцінка й прогнозування параметрів

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

вибору й прийняття рішення в осіб з різним складом показників індивідуальності.

Ключові слова: експертна оцінка; самооцінка; прийняття рішення; професійно важливі якості; властивості особистості; рішимість особистості.

ЭКСПЕРТНЫЙ ПОДХОД В ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛА

Санников Александр Ильич,
доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры
теории и методики практической психологии
ГУ «Южноукраинский национальный педагогический
университет имени К. Д. Ушинского».
Одесса, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-6743-0182
Researcher ID: I-5165-2018
asannikov2010@gmail.com

Аннотация. В статье презентированы результаты сравнительного анализа экспертных оценок и самооценок профессионально важных свойств личности профессионала, соотношение показателей типа личности, принятия решений и решимости личности. Показано преимущество экспертного подхода, области его использования, особенности применения при оценке потенциала специалистов, уровня их профессионализма. Оцениваются подходы к проведению экспертной оценки персонала фирмы: моделирование ситуаций деятельности, использование специально организованной процедуры оценки, создание эталонных «образов субъекта», специальные требования по подготовке и отбору экспертов оценивания, включая использование независимых Центров оценивания. Рассмотрено текущее состояние проблематики экспертного подхода в оценке компонент структуры личности профессионала (профессионально важных качеств, свойств личности и личностных свойств), професионализации личности в целом. Теоретически обоснованы и эмпирически подтверждены различия в экспертной оценке и самооценке профессионально важных свойств личности профессионала. Актуальность исследования обусловлена необходимостью практики в отборе, подборе, адаптации персонала, в повышении эффективности использования ресурсов и потенциала специалистов, в теоретико-методологическом обобщении

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

исследований экспертного подхода, в разработке технологических процедур и приемов проведения экспертной оценки. Сформирована репрезентативная выборка обследованных в возрасте 25–47 лет общей численностью 73 человека, выделено две группы лиц – первая использовала экспертную оценку (31 человек), вторая – самооценку профессионально важных качеств, решимости и принятия решений личностью (42 человека). Результаты диагностики получены с помощью комплекса методик: «Опросник принятия решений» Г. Айзенка; «Мультидимензиональные шкалы решимости» А. Санникова, «Личностные факторы принятия решений» Т. Корниловой, «Индикатор социального типа личности» Д. Кейрси (экспертная версия), «Тест-опросник качественных показателй склонности к риску» О. Санниковой, С. Быковой, «Опросник иссследования уровня импульсивности» В. Лосенкова. Представлено описание взаимосвязей экспертных оценок и самооценок свойств принятия решений личностью. Показаны отличия экспертной оценки и самооценки свойств личности и личностных свойств профессионала. Выделено направление развития экспертного подхода для решения задач профессионального консультирования – оценка и прогнозирование параметров выбора и принятия решений у лиц с разным составом показателей индивидуальности.

Ключевые слова: экспертная оценка; самооценка; принятие решения; профессионально важные качества; свойства личности; решимость личности.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] A. s. «Test-oprosnik kachestvennyh komponentov sklonnosti k risku («risk-cherty») (psihodiagnosticheskaya metodika)» / O. P. Sannikova, S. V. Bikova. № 24519; reestrac. 22.05.2008.

[2] T. V. Kornilova, «Psihologiya riska i prinyatiya reshenij»: ucheb. posobie dlya vuzov. Moskva, Rossiya: Aspekt Press.

[3] «Modelirovanie deyatel'nosti specialista na osnove kompleksnogo issledovaniya»; E. E. Smirnovoj, Red. Leningrad, Rossiya: Izd-vo LGU, 1984.

[4] A. I. Sannikov, «Impul'sivnost' i risk kak faktory prinyatiya reshenij lichnost'yu», Nauka budushchego: voprosy i gipotezy, na III (XLIII) Mezhd. nauch.-prakt. konf. po filosofskim, pedagogicheskim i psihologicheskim naukam (Ukraina, g. Gorlovka, 20–21 marta 2014 g.). Gorlovka: FLP Pantyuh YU. F., s. 90–97, 2014.

[5] A. I. Sannikov, «Psihologiya zhiznennogo vybora lichnosti»: monografiya.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Odessa, Ukraina: Izd-vo «VMV», 2015.
[6] O. P. Sannikova, A. I. Sannikov, S. V. Bykova, «Risk i prinyatie resheniya»: ucheb.-metod. posobie. Har'kov, Ukraina: «Aspeks+», 2007.
[7] B. A. YAs'ko, «Ekspertnyj analiz professional'no vazhnyh svojstv vracha». Psihologicheskij zhurnal, T. 25, vyp. 3, s. 71–81, 2004.
[8] R. A. Benfer, «Expert Systems». US, Columbia, 1991.
[9] G. Strube, D. Janetzko & K. Markus, «Cooperative construction of expert knowledge: The case of knowledge engineering». Germany, Freiburg: Centr for Cognitive Science, 1996.

Стаття надійшла до редакції
27 серпня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-89-102
УДК 159.9:316.6

Тягур Любомира Миронівна,
викладач психології
відокремленого структурного підрозділу (ВСП)
«Гуманітарно-педагогічний фаховий коледж
Мукачівського державного університету».
Мукачево, Закарпатська область, Україна.
https://orcid.org/0000-0001-5106-2920
lyubomira107@gmail.com

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНІВ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗАКЛАДІВ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті розглянуто проблему самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої освіти (ЗФПО), наведено результати емпіричного дослідження, за якими виявлено розподіл педагогів ЗФПО за рівнями самоактуалізації та охарактеризовано показники приналежності педагогів до певного рівня, визначено кількість досліджуваних з недостатнім рівнем самоактуалізації у процентному відношенні. Висвітлено результати кластерного аналізу за показниками методики САТ Е. Шострома, за якими виявлено 5 кластерів досліджуваних викладачів, кожний з яких було співвіднесено з певним рівнем самоактуалізації. До першого кластеру було віднесено викладачів з високими показниками самоактуалізації. До другого кластеру потрапили досліджувані з показниками самоактуалізації переважно нижчими за середні. Третій кластер склали учасники дослідження із середніми показниками самоактуалізації. До четвертого кластеру віднесено досліджуваних з найнижчими показниками самоактуалізації. П'ятий кластер склали викладачі закладів фахової передвищої освіти з показниками самоактуалізації, які є переважно вищими за середній. За узагальненням результатів кластерного аналізу визначено розподіл викладачів фахових коледжів за рівнями самоактуалізації. Проведене емпіричне дослідження дозволило виявити, що педагогічні працівники закладів фахової передвищої освіти характеризуються недостатнім рівнем самоактуалізації. Менше третини з них мають високий і вищий за середній рівні самоактуалізації, чверть – середній, а близько половини – нижчий за середній і низький. Зроблено висновок про те, що недостатній рівень самоактуалізації

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

переважної більшості викладачів закладів фахової передвищої освіти може негативно позначитися як на їх професійному розвитку, так і на якості їх професійної діяльності. Констатовано доцільність розроблення та апробації моделі й програми сприяння самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої освіти у спеціально організованому психологічному навчанні.

Ключові слова: самоактуалізація; рівні самоактуалізації; освітнє середовище; викладач; заклад фахової передвищої освіти; фаховий коледж.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Сучасний стан стрімких змін в освіті нашої держави, проведення реформування всіх рівнів освіти, необхідність переосмислення змісту освіти в цілому та швидкий розвиток інформаційно-комунікаційних технологій ставить перед викладачем педагогічного коледжу якісно нові вимоги до формування іміджу і професійності педагога. Згідно Концепції розвитку педагогічної освіти «професійний розвиток спрямований на реалізацію педагогічним працівником себе як особистості. Прагнення до самовдосконалення й самоосвіта є важливими чинниками професійного зростання педагога, що забезпечують розширення його професійних можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності» [1]. Отже, дослідження стану самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої педагогічної освіти є нагальною потребою сучасної науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Визначний вплив на розвиток теорії самоактуалізації особистості мали А. Адлер, Е. Еріксон, К. Гольдштейн, А. Маслоу, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл, Е. Фромм.

Автором терміну «самоактуалізація» вважають німецького нейрофізіолога К. Гольдштейна, який вважав, що відмінності в напрямках і цілях самоактуалізації обумовлені різними внутрішніми потенціями людей і відмінностями в перешкодах, які виникають на шляху особистості, яка самоактуалізується, в навколишньому середовищі. Коли перешкоди долаються то це призводить або до пристосування до середовища, або до оволодіння ним та знаходження більш ефективних способів поведінки [2].

На думку А. Маслоу, самоактуалізація це «безперервна актуалізація потенцій, здібностей і талантів, як здійснення місії, як повне знання й прийняття власної потаємної суті, як невпинне прагнення до єдності, інтеграції та синергії особистості» [3]. Умовами успішної самоактуалізації особистості, він вважав, усвідомлення власного потенціалу, сильних і

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

слабких сторін, здібностей, бажань та прагнень; сприятливі зовнішні обставини, які б не пригнічували тенденцію особистості до актуалізації, а сприяли їй; відкритість особистості новим ідеям, новому досвіду, готовність ризикувати, помилятись та відмовлятись від старих звичок [4].

Згідно поглядів К. Роджерса, самоактуалізація – це та сила, що змушує людину розвиватися на різних рівнях – від оволодіння моторними навичками до вищих творчих злетів. Самоактуалізована людина – повністю самодостатня особистість, її властивості багато в чому нагадують дитину, що цілком природно: адже людина ніби повертається до самостійного оцінювання світу, характерної для дитини, до її переорієнтації з метою отримання схвалення [5]. Г. Олпорт визначає, що кожна людина має сукупність особистісних рис, які, насамперед, визначають її поведінку, роблять її унікальною, визначають потенціал особистісного зростання та самоактуалізації [6].

Людині, яка самоактуалізується, властиві такі характерні риси: потреба в прийнятті себе, стресостійкість, як здібність завжди вільно реагувати на ситуацію і вільно переживати свою реакцію, здібність до опанування будь-якого досвіду та бажання людини жити повноцінним життям, насичено щомоментно, відсутність конформізму, як властивості більше прислухатися до власних інстинктів та інтуїції, ніж думки інших та почуття свободи у думках і вчинках, високий рівень творчості та креативності, емпатія, як властивість проникати не лише в думки, але і відчуття інших людей, дивитися на проблему їхніми очима, вміння стати на їх місце [7].

У вітчизняній психології проблему самоактуалізації особистості досліджували Г. Балл, О. Бандура, О. Бондарчук, Б. Братаніч, С. Братченко, Е. Горячева, І. Ільченко, Л. Карамушка, Н. Клюєва, Г. Радчук, О. Солодухова, Н. Старинська, М. Ткалич, О. Яремчук.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою дослідження є визначення рівня самоактуалізації викладачів педагогічних коледжів.

Для реалізації мети поставлено такі ***завдання***: на підставі кластерного аналізу розподілити викладачів закладів фахової передвищої освіти на рівні самоактуалізації та обґрунтувати характеристики приналежності педагогів до певного рівня. Визначити кількість викладачів з недостатнім рівнем самоактуалізації у процентному відношенні.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

У своїх дослідженнях О. Бандура зазначає, що самоактуалізація – це

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

процес актуалізації людиною власних потенціалів і використання їх як засобів реалізації сенсу життя. Актуалізація потенціалів визначається як усвідомлення та прийняття (інтеграція до «Я-концепції») раніше неусвідомлюваних власних можливостей та психічних змістів (думок, почуттів, моделей поведінки, властивостей, здібностей та ін. – як суб'єктивно приємних, так і суб'єктивно неприємних, як соціально схвалюваних, так і соціально несхвалюваних). Тією мірою, якою ці змісти актуалізуються, вони стають психологічними ресурсами, доступними свідомому вольовому контролю та використанню суб'єктом. Актуалізація потенціалів є природним процесом, проте в умовах розвитку сучасної людини він легко блокується. Найефективніше такий процес стимулюють психотерапія та психокорекційні технології групової роботи, призначені для сприяння особистісному зростанню учасників [8].

Дослідник Г. Балл розглядає соціальні аспекти самоактуалізації, психологічні механізми, стратегію особистісного зростання і трансценденцію як вищий рівень самоактуалізації. На його думку, трансцендери виявляють більш цілісне ставлення до світу та підвищену тенденцію до синергії; більшою мірою і легше, ніж інші, виходять за межі свого «Я», долають самототожність; здатні до любові та благоговіння [9].

С. Братченко визначає такі критерії самоактуалізації: прийняття себе, відкритість внутрішньому світ переживань; розуміння себе; відповідальна свобода; цілісність; динамічність, прийняття інших; розуміння інших; соціалізованість; творча адаптивність [10].

Науковець О. Мірошниченко розкриває поняття самоактуалізації, як реалізацію людиною своїх здібностей поряд з реалізацією особистісного потенціалу. Дана категорія знаменує собою неперервний рух у бік професійного та загальноособистісного зростання. Найбільш сприятливим для обох процесів є відповідність між професійним та особистісним розвитком, коли досягнення професійних вершин є одночасно і вершиною розквіту особистості [11].

За судженнями С. Грабіщук самоактуалізація є одночасно метамотивом, станом, процесом розвитку, вищою метою особистості та її фактичним результатом. Особистість, яка прагне до самоактуалізації, розглядає її як свою місію, своє покликання. Вона занурюється у справу свого життя та починає ототожнювати себе зі своїм призначенням. Все це призводить до глибинних змін особистості, які характеризуються відповідним станом, спрямованим на пошук та розкриття себе, а також на орієнтацію на вищі цінності. Як наслідок, відбувається процес розвитку, який направлений на самого себе з метою пошуку, усвідомлення та

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

реалізації наявного потенціалу, здібностей та можливостей. Самоактуалізація це фактичний результат, який виявляється внаслідок здійснення щоденного вибору особистістю або на користь свого розвитку, або ж у сторону комфорту та безпеки [12].

В. Гомонюк у професійній самоактуалізації окреслює такі структурні компоненти: ресурс, процес та результат [13].

Л. Карамушка, М. Ткалич, виділяють такі особливості самоактуалізації особистості в професійній діяльності: активне якісне перетворення людиною свого внутрішнього світу, яке відбувається в процесі її діяльності, насамперед, професійній; основа професійного розвитку особистості як динамічного і безупинного процесу самопроектування; потреба в самоактуалізації є фундаментальною складовою зрілої особистості, яка сприяє формуванню її професійної зрілості; професійна самоактуалізація пов'язана з певними цінностями особистості, з вирішенням особистісних протиріч, зі зміною мотиваційної сфери, з появою внутрішньої потреби у формуванні певної професійної стратегії, плануванні професійної кар'єри [14].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У дослідженні брали участь 290 викладачів педагогічних коледжів з різних регіонів України.

Для дослідження самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої освіти було використано відомий опитувальник САТ Е. Шострома [15]. Відповідно до цього опитувальника було визначено такі показники: орієнтація в часі, підтримка, цінності, гнучкість, сензитивність, спонтанність, самоповага, самосприйняття, уявлення про природу людини, синергія, прийняття агресії, контактність, пізнавальні потреби [16]. Одержані результати підлягали математико-статистичному аналізу з використанням комп'ютерної програми SPSS (версія 23,0).

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

За результатами кластерного аналізу за показниками методики САТ Е. Шострома було виявлено 5 кластерів досліджуваних викладачів за рівнями самоактуалізації (табл. 1).

Кожна група досліджуваних з різними рівнями самоактуалізації мають статистично значущі відмінності за особливостями прояву показників самоактуалізації.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Таблиця 1

Результати кластерного аналізу показників самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої освіти

Показники самоактуалізації	Кластер				
	1	2	3	4	5
Орієнтація в часі	57,0	42,4	55,2	43,9	56,5
Підтримка	64,2	46,0	50,0	36,4	58,8
Цінності	55,9	48,9	44,8	39,0	57,5
Гнучкість	60,2	40,5	54,7	43,6	52,6
Сензитивність	61,9	51,7	44,1	39,5	55,6
Спонтанність	64,0	51,3	45,1	39,3	52,9
Самоповага	59,9	48,8	50,8	35,2	56,4
Самосприйняття	59,5	43,8	54,3	40,1	56,9
Уявлення про природу людини	45,8	50,7	46,6	45,3	57,1
Синергія	45,4	43,2	50,1	49,5	53,6
Прийняття агресії	57,7	50,8	48,6	39,1	54,7
Контактність	60,8	44,6	49,9	44,7	55,5
Пізнавальні потреби	57,1	50,8	49,4	46,1	51,3
Креативність	64,2	44,1	47,5	45,9	53,0

До першого кластеру (8,6%) було віднесено викладачів з високими показниками самоактуалізації. Це досліджувані, для яких характерним є здатність переживати справжній момент свого життя у всій його повноті, а не просто як фатальний наслідок минулого або підготовку до майбутнього «справжнього життя»; ці педагоги відчувають нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачать своє життя цілісно і живуть тут і зараз. Саме таке психологічне сприйняття часу викладачами свідчить про високий рівень самоактуалізації особистості; вони незалежні у своїх вчинках, прагнуть керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами, що, однак, не означає ворожості до оточуючих і конфронтації з груповими нормами. Вони є вільними у виборі, і не схильні до зовнішніх впливів. Представники цієї групи є гнучкими в реалізації своїх цінностей в поведінці, взаємодії з оточуючими людьми, здатні швидко і адекватно реагувати динамічні ситуації. Викладачі повністю розуміють свої потреби і почуття, дуже добре їх відчувають. Мають підвищену рефлексивність, безпосередньо виражають свої почуття. Володіють здатністю до продуманих, цілеспрямованих дій, але разом з цим можуть не передбачати наслідки своїх вчинків, про те, не бояться вести себе природно і розкуто, демонструвати оточуючим свої емоції. Цінують свою гідність, позитивні властивості характеру, мають високий рівень

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

самоповаги та гордості. Представники цього кластеру адекватно сприймають себе, незалежно від оцінки своїх переваг і недоліків, можливо, всупереч останнім. В них є здатність приймати своє роздратування, гнів і агресивність, як природний прояв людської природи. Ці педагоги здатні до швидкого встановлення глибоких і тісних емоційно-насичених контактів з людьми або, використовуючи звичну у вітчизняній соціальної психології термінологію, до суб'єкт-суб'єктного спілкування. Мають високий пізнавальний інтерес та прагнуть до нових знань про навколишній світ. Володіють вираженою творчою спрямованістю особистості. Уявлення про людину і синергію мають на середньому рівні. Часто не можуть поєднати відпочинок і роботу, тілесне і духовне. У сукупності дані показники сприяють гармонійній життєдіяльності. Все це дає підстави віднести цих досліджуваних до групи з високим рівнем самоактуалізації.

До другого кластеру (24,7%) потрапили досліджувані з показниками самоактуалізації переважно нижчими за середні. Вони мають найнижчий бал орієнтації у часі, що свідчить орієнтацію людини лише на один з відрізків тимчасової шкали (минуле, сьогодення або майбутнє) або/та дискретне сприйняття свого життєвого шляху. Цим викладачам властива ригідність, можливість неадекватно сприймати динамічні умови середовища, важкість пристосовуватись до змін і сприймати їх. Представникам другого кластеру дуже важко встановлювати суб’єкт-суб’єктні стосунки, часто уникають контактів з іншими людьми та важко встановлюють довірливі, теплі взаємини з навколишніми, переживаючи страх перед виявом ніжних почуттів до інших, стають більш замкнутими та стриманими в соціумі. Таким викладачам властиве шаблонне мислення, часто відсутній потяг до творчості та креативності. Отже, цих досліджуваних віднесено до групи нижчий за середній.

Третій кластер (24,1%) склали досліджувані викладачі з середніми показниками самоактуалізації. Вони часто сумніваються щодо правильності вибору, чекають слушної нагоди на реалізацію своїх задумів і планів, а іноді живуть спогадами про добрі моменти вчорашнього життя; ці педагоги іноді втрачають поєднання минулого, сьогодення і майбутнього. Діють в залежності від ситуації, змінюють плани і цілі, не є наполегливими у досягненні мети, часто піддаються зовнішнім впливам інших осіб, здебільшого конформісти. Стримують свої пізнавальні інтереси та бажання отримувати нові знання про навколишній світ. Володіють більше репродуктивним рівнем передачі нових знань ніж творчим. Уявлення про людину і синергію мають на середньому рівні. Відповідно їх віднісено до групи з середнім рівнем самоактуалізації.

До четвертого кластеру (21,6%) віднесено досліджуваних з найнижчими показниками самоактуалізації. Такі викладачі мають високий ступінь

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

конформності, залежності від думок навколишніх; вони прагнуть дотримуватись тієї позиції, яка найбільш поширена та акцептована значущими для них членами соціуму, несамостійні, («ззовні спрямовується» особистість), зовнішній локус контролю. Ці викладачі не усвідомлюють цінностей самоактуалізованої особистості, не розуміють власні потреби і почуття, та почуття інших осіб, не здатні до рефлексії. Не залишають місця на спонтанність та вільний вияв своєї позиції. Мають сумніви у правильності своїх думок і передачі емоційних станів, закомплексовані, не помічають своїх переваг і зациклюються на недоліках, володіють неадекватною самооцінкою, часто бачать в інших людях негативні якості і не помічають позитивних. Представникам цього кластеру дуже важко адаптуватися до змін сучасності, набувати нових знань через власні внутрішні переконання. Це дало підстави віднести їх до групи з низьким рівнем самоактуалізації в цілому.

П'ятий кластер (21%) склали викладачі закладів фахової передвищої освіти з показниками самоактуалізації, які є переважно вищими за середній. Для них є властиві цінності особистості, яка самоактуалізується. Схильні сприймати природу людини в цілому як позитивну і не брати до уваги дихотомії мужності – жіночності, раціональності – емоційності тощо антагоністичними і непереборними. Ці педагоги мають здатність до цілісного сприйняття світу і людей, до розуміння поєднання протилежностей, таких як гра і робота, тілесне і духовне тощо. Ці досліджувані, не завжди здатні переживати справжній момент свого життя у всій його повноті та відчувають нерозривність минулого, сьогодення і майбутнього, тобто бачать своє життя цілісно і живуть тут і зараз. Іноді є незалежними у своїх вчинках і прагнуть керуватися в житті власними цілями, переконаннями, установками і принципами. Досить часто піддаються зовнішнім впливам, не зовсім усвідомлюють свої потреби і почуття. Можуть безпосередньо виражати свої почуття, але іноді ніяковіють через сторонній вплив. Їх дії часто продумані, з певною визначеною метою, але іноді сумніваються у правильності своїх дій. Цінують свою гідність, самоповагу, гордість та позитивні властивості характеру. У викладачів цього кластеру іноді виникають сумніви в самооцінці, хоча вони носять короткочасний характер. Здатні володіти своїми негативними емоціями. Прагнуть до спілкування, здебільшого є екстравертованими особистостями. Мають розвинутий пізнавальний інтерес, творчу спрямованість особистості, креативність. Відповідно в цілому їх характеризували, як таких які мали рівень самоактуалізації вищий за середній.

За узагальненням результатів кластерного аналізу виявлено розподіл викладачів закладів фахової передвищої освіти за рівнями самоактуалізації (табл. 2).

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Таблиця 2

Розподіл викладачів закладів фахової передвищої освіти за рівнями само актуалізації

Рівні самоактуалізації	Кількість досліджуваних, у %
Низький	21,6
Нижчий за середній	24,7
Середній	24,1
Вищий за середній	21
Високий	8,6

Як видно з табл. 2, викладачі закладів фахової передвищої освіти характеризуються недостатнім рівнем самоактуалізації. Менше третини з них мають високий (8,6%) і вищий за середній (21%) рівні самоактуалізації, 24,1% – середній, а близько половини – нижчий за середній (24,7%) і низький (21,6%).

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Проведене емпіричне дослідження вказує на те, що лише кожний десятий викладач ЗФПО характеризується високим рівнем самоактуалізації, а отже, спрямований на професійне зростання, що забезпечить його конкурентоздатність, удосконалення професійних можливостей, опанування нових компетентностей та формування творчої індивідуальності та креативності. Іншім викладачам закладів фахової передвищої освіти властивий недостатній рівень самоактуалізації, що негативним чином може позначитися на якості його професійної діяльності.

Перспективи наших досліджень вбачаємо у розробленні моделі та програми сприяння самоактуалізації викладачів закладів фахової передвищої освіти з метою переоцінки їх життєво-важливих пріоритетів професійної діяльності під час спеціально організованого психологічного навчання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Міністерство освіти і науки України. (2018, Лип. 16). *Наказ № 776 «Про затвердження Концепції розвитку педагогічної освіти».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti

[2] K. Goldstein, *The organism*. New York: American Book Co, 1939.

[3] А. Маслоу, А. В. Лазукин, «Самоактуализация – ориентир для личностного

роста», *Вопросник САМОАЛ – адаптация вопросника POI (Personal Orientation Inventory by Everett Shostrom)*, 1963. [Электронный ресурс]. Доступно: https://www.seti.ee/modules/news/article.php?storyid=14683

[4] А. Маслоу, *Мотивация и личность*; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой; 2-е изд. Санкт-Петербург, Россия: Питер, 2006, 352 с.

[5] К. Р. Роджерс, *Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы: монография*; пер. с англ. Москва, Россия: ЭКСМО-Пресс, 2000, 464 с.

[6] Г. Олпорт, *Становление личности: избранные труды*; пер. с англ. Л. Трубицыной и Д. Леонтьева. Москва, Россия: Смысл, 2002, 462 с.

[7] К. Роджерс, «Путь к целостности: человекоцентрированная терапия на основе експресивных искусств», *Вопросы психологии*, № 1, с. 132–139, 1995.

[8] О. Бандура, «Самоактуалізація як механізм формування інтегрованого стилю життя особистості», *Кроки до компетентності та інтеграції в суспільство: наук.-метод. зб.*; Н. Софій, І. Єрмаков, Ред. Київ, Україна: Контекст, 2000, 336 с.

[9] Г. А. Балл, *Проблема самоактуализации личности в гуманистической психологии.* Киев, Донецк, Украина: Ровесник, 1993, 52 с.

[10] С. Л. Братченко, «Гуманистические основы личностно-ориентированного подхода к воспитанию», *Образование и культура Северо-Запада России: вестник Северо-Западного отд. РАО*, Вып. 1, с. 91–99, 1996.

[11] О. М. Мірошниченко, «Особливості самоактуалізації жінки у професійній діяльності», автореф. дис. канд. наук. Київ, 2007, 20 с.

[12] С. В. Грабіщук, «Проблема самоактуалізації психологів у процесі навчання у ВЗО», *Особистісно-професійний розвиток майбутніх фахівців соціономічних професій в умовах трансформації суспільства: монографія*. Вінниця, Україна: ТОВ «Нілан ЛТД», 2018, 336 с., с. 104–117.

[13] В. О. Гомонюк, «Самоактуалізація та самореалізація особистості: сучасні наукові уявлення», *na IX Międzynarod. nauk.-prakt. konf. «Europejska nauka XXI powieka – 2013», Vol. 22: Psychologia i socjologia*. Politologija. Przemisl: Nauka i studia, 2013, s. 21–26.

[14] Л. М. Карамушка, М. Г. Ткалич, *Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій): монографія*. Київ, Запоріжжя, Україна: «Просвіта», 2009, 260 с.

[15] E. Shostrom, «An inventory for the measurement of self-actualization», *Educational and psychological measurement,* Vol. 24, № 2, p. 207–218, 1964. doi:10.1177/001316446402400203.

[16] Ю. Е. Алешина, Л. Я. Гозман, Е. М. Дубовская, *Социально-психологические*

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

методы исследования супружеских отношений. Спецпрактикум по социальной психологии. Москва, Россия: Изд-во Москов. ун-та, 1987.

RESEARCH OF SELF-ACTUALIZATION'S LEVELS OF TEACHERS OF PROFESSIONAL PRELIMINARY EDUCATION INSTITUTIONS

Lyubomyra Tyagur,
Teacher of psychology
VSP «Humanitarian and Pedagogical Vocational College
Mukachevo State University».
Mukachevo, Zakarpattia region, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0001-5106-2920
lyubomira107@gmail.com

Abstract. The article considers the problem of self-actualization of teachers of professional preliminary education institutions (PPEI), presents the results of empirical research, which revealed the distribution of teachers PPEI by levels of self-actualization and characterized the indicators of teachers' affiliation to a certain level. The results of cluster analysis according to the indicators of SAT Shostrom's methodology are highlighted, according to which 5 clusters of researched teachers were identified, each of which was correlated with a certain level of self-actualization. The first cluster included teachers with high self-actualization. The second cluster included subjects with self-actualization rates mostly below average. The third cluster consisted of respondents with average self-actualization. The fourth cluster includes those with the lowest rates of self-actualization. The fifth cluster consisted of teachers of v professional preliminary education institutions with self-actualization rates, which are mostly above average. According to the generalization of the results of cluster analysis, the distribution of teachers of vocational colleges by levels of self-actualization is determined. The conducted empirical research allowed revealing that pedagogical workers of professional preliminary education institutions are characterized by insufficient level of self-actualization. Less than a third of them have high and above average levels of self-actualization, a quarter – average, and about half – below average and low. It is concluded that the insufficient level of self-actualization of the vast majority of teachers of vocational higher education institutions can negatively affect both their professional development and the quality of their professional activities. The expediency of development and approbation of the model and program of assistance of self-actualization of teachers of professional preliminary education institutions in specially organized psychological training is stated.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Key words: self-actualization; levels of self-actualization; educational environment; teacher; professional preliminary education institutions; vocational college.

ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЕЙ САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ СПЕЦИАЛЬНОГО ПРЕДВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Тягур Любомира Мироновна,
преподаватель психологии
ОСП «Гуманитарно-педагогический профессиональный колледж
Мукачевского государственного университета».
Мукачево, Закарпатская область, Украина.
https://orcid.org/0000-0001-5106-2920
lyubomira107@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрена проблема самоактуализации преподавателей учреждений профессионального предвысшего образования (ЗФПО), приведены результаты эмпирического исследования, по которым выявлено распределение педагогов ЗФПО по уровням самоактуализации и охарактеризованы показатели принадлежности педагогов к определенному уровню, определено количество исследуемых с недостаточным уровнем самоактуализации в процентном отношении. Представлены результаты кластерного анализа по показателям методики САТ Э. Шострома, по которым выявлено 5 кластеров исследуемых преподавателей, каждый из которых был соотнесен с определенным уровнем самоактуализации. К первому кластеру были отнесены преподавателей с высокими показателями самоактуализации. Во второй кластер попали испытуемые с показателями самоактуализации преимущественно ниже среднего. Третий кластер составили участники исследования со средними показателями самоактуализации. К четвертому кластеру отнесены испытуемые с самыми низкими показателями самоактуализации. Пятый кластер составили преподаватели учреждений профессионального предвысшего образования с показателями самоактуализации, которые являются преимущественно выше среднего. Обобщение результатов кластерного анализа позволило определить распределение преподавателей профессиональных колледжей по уровням самоактуализации. Проведенное эмпирическое исследование позволило выявить, что педагогические работники учреждений профессионального предвысшего образования

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

характеризуются недостаточным уровнем самоактуализации. Менее трети из них имеют высокий и выше среднего уровне самоактуализации, четверть – средний, а около половины – ниже среднего и низкий. Сделан вывод о том, что недостаточный уровень самоактуализации подавляющего большинства преподавателей учреждений профессионального предвысшего образования может негативно сказаться как на их профессиональном развитии, так и на качестве их профессиональной деятельности. Констатировано целесообразность разработки и апробации модели и программы содействия самоактуализации преподавателей учреждений профессионального предвысшего образования в специально организованном психологическом обучении.

Ключевые слова: самоактуализация; уровни самоактуализации; образовательная среда; преподаватель заведения профессионального предвысшего образования; профессиональный колледж.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. (2018, Lyp. 16). Nakaz № 776 «Pro zatverdzhennia Kontseptsii rozvytku pedahohichnoi osvity». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-zatverdzhennya-koncepciyi-rozvitku-pedagogichnoyi-osviti

[2] K. Goldstein, The organism. New York: American Book Co, 1939.

[3] A. Maslou, A. V. Lazukin, «Samoaktualizaciya – orientir dlya lichnostnogo rosta», Voprosnik SAMOAL – adaptaciya voprosnika ROI (Personal Orientation Inventory by Everett Shostrom), 1963. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://www.seti.ee/modules/news/article.php?storyid=14683

[4] A. Maslou, Motivaciya i lichnost'; per. s angl. A. M. Tatlybaevoj; 2-e izd. Sankt-Peterburg, Rossiya: Piter, 2006, 352 s.

[5] K. R. Rodzhers, Konsul'tirovanie i psihoterapiya. Novejshie podhody v oblasti prakticheskoj raboty: monografiya; per. s angl. Moskva, Rossiya: EKSMO-Press, 2000, 464 s.

[6] G. Olport, Stanovlenie lichnosti: izbrannye trudy; per. s angl. L. Trubicynoj i D. Leont'eva. Moskva, Rossiya: Smysl, 2002, 462 s.

[7] K. Rodzhers, «Put' k celostnosti: chelovekocentrirovannaya terapiya na osnove ekspresivnyh iskusstv», Voprosy psihologii, № 1, s. 132–139, 1995.

[8] O. Bandura, «Samoaktualizatsiia yak mekhanizm formuvannia intehrovanoho styliu zhyttia osobystosti», Kroky do kompetentnosti ta intehratsii v suspilstvo: nauk.-metod. zb.; N. Sofii, I. Yermakov, Red. Kyiv, Ukraina: Kontekst, 2000, 336 s.

[9] G. A. Ball, Problema samoaktualizacii lichnosti v gumanisticheskoj psihologii. Kiev, Doneck, Ukraina: Rovesnik, 1993, 52 s.
[10] S. L. Bratchenko, «Gumanisticheskie osnovy lichnostno-orientirovannogo podhoda k vospitaniyu», Obrazovanie i kul'tura Severo-Zapada Rossii: vestnik Severo-Zapadnogo otd. RAO, Vyp. 1, s. 91–99, 1996.
[11] O. M. Miroshnychenko, «Osoblyvosti samoaktualizatsii zhinky u profesiinii diialnosti», avtoref. dys. kand. nauk. Kyiv, 2007, 20 s.
[12] S. V. Hrabishchuk, «Problema samoaktualizatsii psykholohiv u protsesi navchannia u VZO», Osobystisno-profesiinyi rozvytok maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii v umovakh transformatsii suspilstva: monohrafiia. Vinnytsia, Ukraina: TOV «Nilan LTD», 2018, 336 s., s. 104–117.
[13] V. O. Homoniuk, «Samoaktualizatsiia ta samorealizatsiia osobystosti: suchasni naukovi uiavlennia», na IX Międzynarod. nauk.-prakt. konf. «Europejska nauka XXI powieka – 2013», Vol. 22: Psychologia i socjologia. Politologija. Przemisl: Nauka i studia, 2013, s. 21–26.
[14] L. M. Karamushka, M. H. Tkalych, Samoaktualizatsiia menedzheriv u profesiino-upravlinskii diialnosti (na materiali diialnosti komertsiinykh orhanizatsii): monohrafiia. Kyiv, Zaporizhzhia, Ukraina: «Prosvita», 2009, 260 s.
[15] E. Shostrom, «An inventory for the measurement of self-actualization», Educational and psychological measurement,. Vol. 24, № 2, p. 207–218, 1964. doi:10.1177/001316446402400203.
[16] YU. E. Aleshina, L. YA. Gozman, E. M. Dubovskaya, Social'no-psihologicheskie metody issledovaniya supruzheskih otnoshenij. Specpraktikum po social'noj psihologii. Moskva, Rossiya: Izd-vo Moskov. un-ta, 1987.

Стаття надійшла до редакції
12 серпня 2021 року

ЕКОНОМІКА

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-103-116
УДК 331.101.3:331.108

Смутчак Зінаїда Василівна,
доктор економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та економіки
Льотної академії Національного авіаційного університету.
Кропивницький, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-6079-9227
zinulechka@ukr.net

КАДРОВИЙ ПРОФАЙЛІНГ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. У статті розкрито сутність кадрового профайлінгу. Кадровий профайлінг включає в себе не просто встановлення правдивої, щирої інформації, яку надає кандидат, але і визначає його характерологічні особливості, провідний психотип з базовою емоцією, мотивацію. Охарактеризовано основні інструменти профайлінгу, зокрема в сфері управління персоналом. Знання кадрового профайлінгу необхідне в багатьох галузях як додаткова спеціалізація, а саме: для кадрових працівників і тренерів, для підприємців, для управлінців, для керівників. Визначено можливості кадрового профайлінгу. Застосування технологій профайлінга є потужним інструментом психодіагностичної роботи. Вони незамінні в сфері управління персоналом і є найбільш вдалим інструментом дослідження та аналізу достовірності інформації при здійсненні кадрових перевірок і співбесід. Для фахівців з підбору та оцінки персоналу навички профайлінгу є незамінними, оскільки це дозволяє не тільки виділяти і наймати найкращих кандидатів, а й вибудовувати гармонійні і довгострокові відносини всередині організації. Увагу акцентовано на покроковому алгоритмі використання технологій профайлінгу для роботи з персоналом. Кадровий профайлінг дозволяє здійснити також комплекс заходів щодо мінімізації можливих ризиків, пов'язаних зі звільненням співробітників, які перебувають на критично важливих позиціях, а саме: запобігти можливому нанесенню істотної шкоди інтересам організації і розвитку репутаційних ризиків, зберегти можливі зв'язки із звільненим раніше співробітником, посприяти в його можливому працевлаштуванню, формуючи позитивну репутацію

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

організації. Практика застосування знань в області кадрового профайлінга розширюється з кожним роком, що говорить про необхідність введення в штат організацій і підприємств фахівців з кадрового профайлінгу.

Ключові слова: профайлінг; персонал; кадровий профайлінг; кадрова робота; відбір кадрів; кадровий потенціал.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Головною конкурентною перевагою ефективної організації, націленої на посилення власних позицій на вітчизняному і міжнародному ринках, є унікальне професійне ядро кадрового потенціалу. Не викликає заперечень той факт, що в XXI столітті – столітті непередбачуваних і часто хаотичних змін в сфері ринкової економіки – запорукою успішного підприємництва виступають високомобільні, орієнтовані на постійний професійний розвиток співробітники, що в значній мірі підвищує вимоги до змісту кадрової роботи в організаціях. І більшість роботодавців сьогодні вже знають, що успішність бізнесу безпосередньо залежить від співробітників, які працюють на них. Але багато хто ще не усвідомлює, як знаходити найкращих кандидатів для організації, як розвивати і які дії робити, щоб утримувати їх на цьому самому місці. Вирішувати ці та інші питання допомагає кадровий профайлінг.

Кадровий профайлінг дозволяє використовувати людський капітал ефективно, спираючись виключно на сильні сторони характерів людей, не покладаючи на них те, що вони свідомо не виконають або не зможуть зробити досить добре.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Профайлінг в науковій літературі найчастіше називають методом, системою методів, технологією, або науковою методикою. Крім того, зустрічаються визначення профайлінгу (Р. Реслер, 2006) як «процесу ідентифікації психологічних особливостей індивідуума» [13]. У свою чергу, К. Дерн і С. Дерн, А. Хорн і В. Хорн вважали, що профайлінг є «складною і науково-обґрунтованою кримінальною практикою» [8], [9].

Методологічними засадами профайлінгу є результати дослідження Т. Ветровой, А. Дормидонтова, І. Семенової та ін. [5], [11].

Однак переважна більшість наукових праць потребують радикального переосмислення з позицій можливостей їх використання за принципово нових умов господарювання України.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті полягає у з'ясуванні сутності поняття «профайлінг», дослідженні основних його інструментів, його значення та особливостей застосування в кадровій роботі.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання***: розкрити сутність та особливості кадрового профайлінгу, його основні елементи; дослідити покроковий алгоритм використання технологій профайлінгу для роботи з персоналом.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Термін «профайлінг» означає поєднання різних технологій оцінки для розуміння вчинків людей на підставі аналізу сукупності ознак, характеристик вербальної і невербальної поведінки, а також особливостей зовнішнього вигляду. З погляду HR (*human resources* – англ. робота з людськими ресурсами) складання профілю людини допоможе розпізнати здобувача, схильного до обману, шахрайства і навіть злодійства. Сучасний профайлінг дозволяє не тільки припустити, але і довести, а також запропонувати систему практичного використання. При складанні профайла використовуються методи оперативної психодіагностики та аналіз поведінки людини. Для складання оцінок визначають бажані особистісні характеристики [1].

Варто зазначити, що за допомогою питань можна дізнатися, спокійна чи агресивна людина, як вона відноситься до важких для неї завдань, як «скидає напругу», чи довіряє людям і готова чи ні до роботи в команді. Це дозволяє визначити тип особистості і образ мислення людини. Важливим є питання про бачення свого місця в організації через рік, три чи п'ять років. Відповідь на нього розповість про кар'єрні уподобання кандидата.

HR-профайлінг найчастіше застосовується для того, щоб:

а) виявити кращих претендентів, допомогти зацікавити і утримати їх;

б) підвищити професійну і поліпшити особисту комунікацію;

в) допомогти визначити, що надихає і демотивує команду;

г) зрозуміти, як отримувати максимальну віддачу на робочому місці;

д) створювати і утримувати сильні колективи.

Слід відмітити, що практикуючими фахівцями HR найбільша увага приділяється бізнес- і кадровому профайлінгу. Володіння цими навичками дозволяє менеджеру з персоналу брати участь у ділових переговорах, складанні планів розвитку і ставати повноцінним HR-бізнес-партнером.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

У широкому сенсі до інструментів профайлінгу відносять наступні елементи (рис. 1).

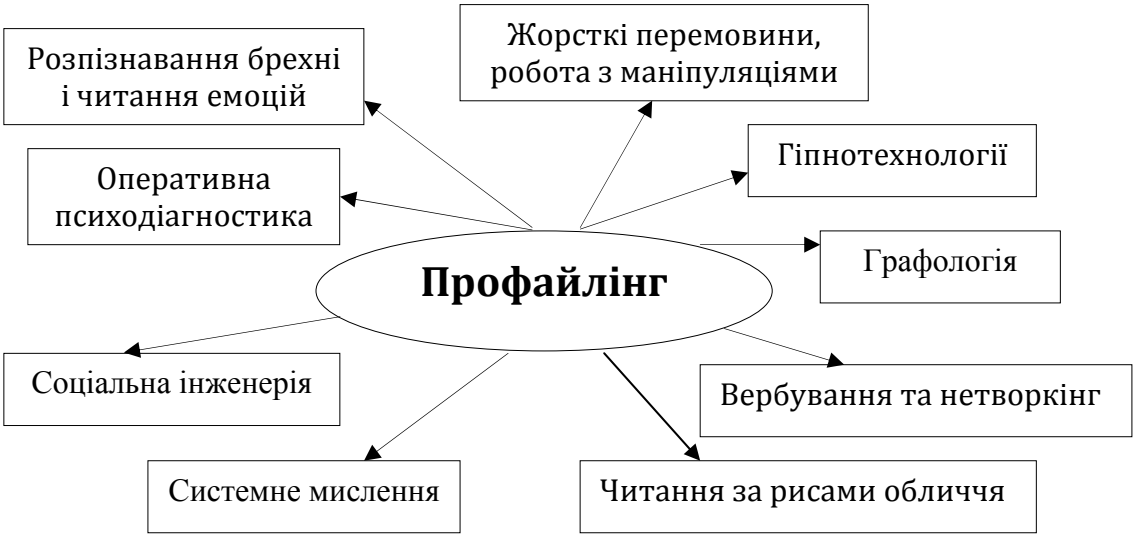


Рис. 1 Інструменти профайлінгу [1]

Розглянемо їх детальніше.

1. Оперативна психодіагностика означає можливість визначити за зовнішнім виглядом людини (як одягається, рухається, взаємодіє з оточуючими, відповідає на питання, за наявністю у неї певних зовнішніх реакцій), хто вона, як вона мислить, на які вчинки здатна, а до чого не схильна. Володіння навичкою оперативної психодіагностики дозволяє проводити розслідування в організаціях, де трапляються крадіжки, розкривати шахрайські схеми, витік інформації. Вже тільки за описом того, що сталося, оперативна психодіагностика допомагає досить точно скласти профіль людини, яку треба шукати. Оскільки термін «профайлінг» є похідним від слів «профайл», «профілювання», основна мета оперативної психодіагностики – скласти профіль людини, який показує, як вона мислить.

2. Розпізнавання брехні і читання емоцій – є по суті безінструментальним детектором брехні. Коли за різними каналами – мімікою, жестами, мовою, проявам вегетативної нервової системи, спираючись на певні інструментарії та навички (адже для роботи з кожним каналом існують свої методики і інструменти), можна визначити обманює людина чи ні.

3. Жорсткі перемовини, робота з маніпуляціями – так звана, «чорна риторика», пов'язана з певними перемовними техніками, які допомагають переконати людину в тому, що ви маєте рацію, змусити погодитися з вами,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

а також заходи протиставлювані їй. Профайлеру, супроводжуючому перемовини, нерідко доводиться мати справу з людьми, які переводять взаємодію в «жорсткий» формат, що вимагає володіння навичок його припинення. За допомогою попередньо підготовленого за фотографією та почерком профілю, профайлеру вдається вже задовго до початку перемовин відібрати інструменти ефективного впливу на людину, виявити її слабкі і сильні місця, дати рекомендації за способом подачі інформації – так, щоб вона сприйняла її лояльно.

4. Трансові і гіпнотехнології застосовуються в основному при роботі з правоохоронними органами, коли потрібно допомогти свідкові згадати обставини і деталі давно скоєного злочину.

5. Вербування та нетворкінг (мистецтво встановлення зв'язків) являє собою оволодіння комунікативними навичками, вмінням зрозуміти людину, для того щоб домовитися з нею. Важливо навчитися вміти бачити, чим люди можуть бути один одному корисні. Спілкуючись щодня з великою кількістю людей, часто можна і не підозрювати про те, в чому кожен з них може стати в нагоді.

6. Графологія. За почерком також можна скласти профіль людини, виявити її емоційний стан, визначити інтелект, психологічні особливості та інші елементи, які мають позитивний або негативний вплив на профіль людини. Доповнюючи дані оперативної психодіагностики, графологія дозволяє створити цілісний образ досліджуваної особи.

7. Читання за рисами обличчя являє собою складання черепно-лицьового профілю, який, до речі, не має нічого спільного з фізіогномікою. В його основі лежить методика, розроблена ще радянськими вченими, які, спираючись на експериментальні дані, визначили базові правила читання за рисами обличчя.

8. Системне мислення означає, що профайлер не може вважатися професіоналом, якщо він не володіє навичками систематизації великого обсягу інформації, не вміє правильно мислити, що не тренує свою пам'ять, не розвиває спостережливість.

9. Соціальна інженерія включає в себе «холодне» і «гаряче» читання. Відомо, що велику кількість знань про конкретну людину сьогодні можна досить легко отримати з відкритих джерел. У століття «соціальних мереж» люди викладають про себе багато інформації в Інтернеті, але ж те, що потрапило туди хоча б раз – навіть якщо це вже видалено – залишається там назавжди [1], [3].

При ефективному використанні відкритих джерел можна отримати до 80% необхідної інформації про людину.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

При проведенні роботи з відбору персоналу багато компаній вдаються саме до таких способів отримання інформації [1], [2].

Технології профайлінгу дозволяють керівникам, менеджерам, співробітникам кадрових підрозділів підприємств оперативно оцінити психологічний профіль особистості, виявити і проаналізувати ієрархічну структуру його цінностей, спрямованості і мотивації, звичок, життєвих установок і переконань, цілей і поведінкових патернів.

Для фахівців з підбору та оцінки персоналу навички профайлінгу є незамінними, оскільки це дозволяє не тільки виділяти і наймати найкращих кандидатів, а й вибудовувати гармонійні і довгострокові відносини всередині компанії, коли діючі співробітники стають по-справжньому лояльними і зацікавленими у розвитку та успіху всієї організації (рис. 2).

Кадровий профайлінг (профілювання) включає в себе не просто встановлення правдивої, щирої інформації, яку надає кандидат, але і визначає його характерологічні особливості, провідний психотип з базовою емоцією, мотивацію.

Спеціаліст, який володіє технологіями профайлінгу і здатний в процесі опитувальної бесіди з кандидатом на посаду отримувати інформацію, що дозволяє складати висновки, які включають в себе:

- метапрограмний профіль особистості з рекомендаціями в області прогнозу і управління його поведінкою в значущих контекстах і ситуаціях;
- список базових особистісних особливостей (базовий психотип) і актуальну структуру ціннісної ієрархії;
- емоційний профіль особистості;
- провідні особливості мислення і мовлення;
- основні та другорядні риси характеру і їх «маски»;
- карта мотивів та мотиваторів співробітників;
- критерії, цінності і переконання співробітників;

командні взаємодії

- актуальні цілі особистості, а також базові способи їх досягнення;
- конструктивні стратегії переконання, мотивації та стимулювання, прийняття рішення і підвищення відповідальності особистості;
- прийоми і способи навмисного приховування інформації;
- і професійні рекомендації та наявність факторів ризику [3], [9].

Останнім часом структури управління персоналом підприємств і організацій різних форм власності проявляють значний інтерес, а в ряді випадків починають практично використовувати технології кадрового профайлінгу. Знання кадрового профайлінгу необхідне в багатьох галузях

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

як додаткова спеціалізація, а саме: для кадрових працівників і тренерів, для підприємців, для управлінців, для керівників.

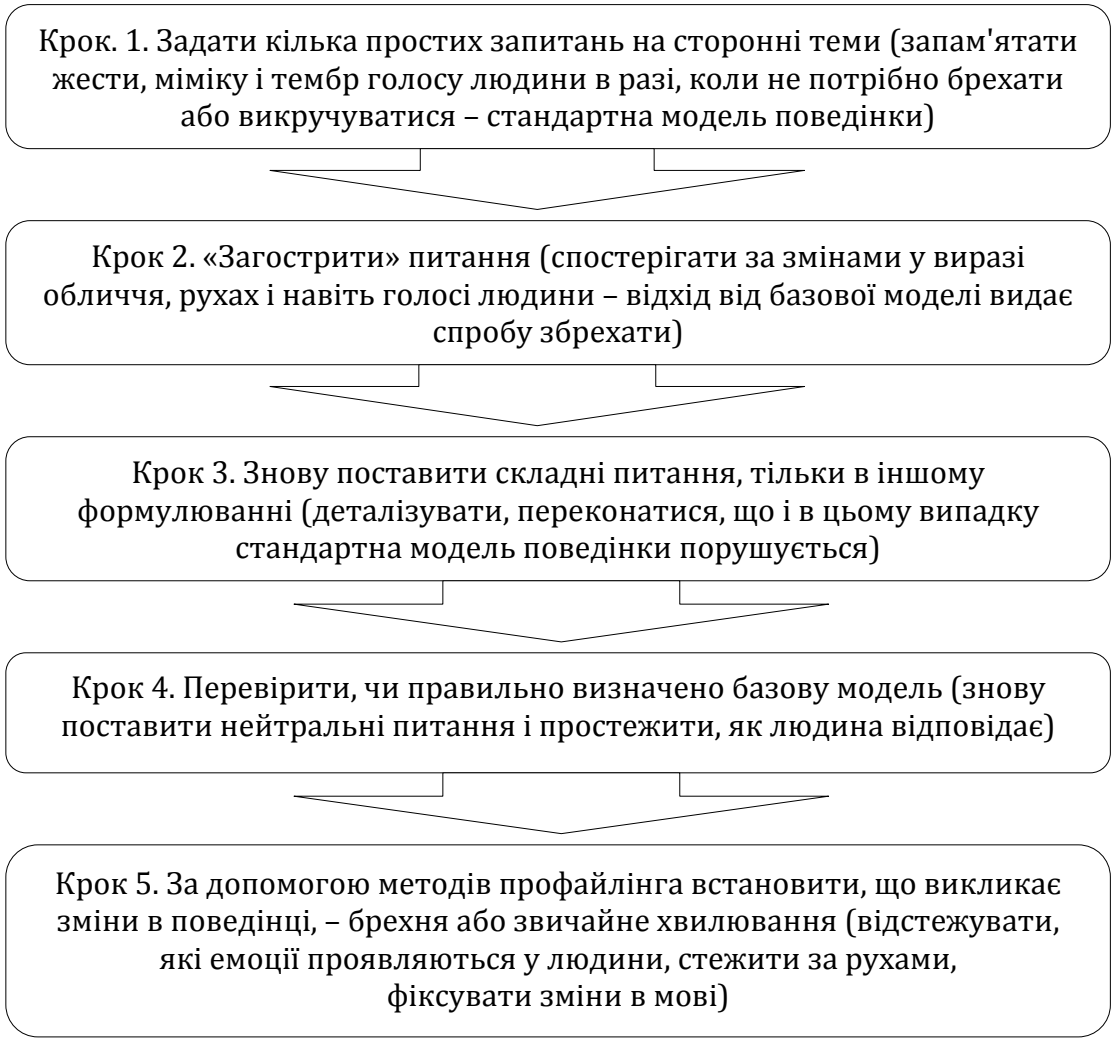


Рис. 2 Покроковий алгоритм використання технологій профайлінгу для роботи з персоналом [2], [4]

viber://forward/?text=https:/blog.studylie.ru/kadrovyj-profajling-3/

У процесі здійснення відбору персоналу на задані позиції кадровий профайлінг дозволяє:

- правильно розробити профіль посади, з'ясувати, чи відповідає йому підібраний кандидат;
- визначити наскільки кандидат може підходити під стандарти корпоративної культури організації, взаємодіяти з членами свого колективу, управлінською командою;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- провести верифікацію одержуваної від кандидата інформації, а також скласти первинне уявлення про лояльність і благонадійність кандидата, можливі загрози, пов'язані з надходженням на роботу даної людини [3], [9].

Кадровий профайлінг допоможе в індивідуалізації плану адаптації нового співробітника, визначенні ефективності його конкретних пунктів і термінів, виборі можливого наставника. Спочатку дозволяє зробити прогноз, наскільки успішно дана людина може бути адаптована до даної організації взагалі, існуючому соціально-психологічному клімату, стилям керівництва. Також дозволяє чітко виділити індивідуальну систему мотиваторів особистості і скласти практичну карту мотиваторів, стосовно до реальної людині [3], [7], [8].

Професійний відбір і розстановка кадрів виходять за рамки традиційного управління і включають в свій зміст методи і технології, які дозволяють вирішувати завдання кадрового забезпечення професійної діяльності, а також, інтегруючись у процес управління, якісно впливати на результат.

Доведено, що ефективність професійної діяльності детермінується комплексом специфічних особистісних якостей. Він включає в себе особистісні особливості (психофізіологічний, психологічний і соціально-психологічний рівні), оптимальні для особистості організаційні умови діяльності та систему стимулювання праці. При цьому наявність актуальних розвинених особистісних засобів та їх взаємозв'язок з умовами професійної діяльності вимагає складної психодіагностичної роботи [4], [5], [6].

Складання професійно-психологічного профілю фахівця значно відрізняється від традиційних методів управління персоналом, які включають вивчення резюме кандидата / співробітника (в якому він як ніколи близький до ідеалу), його зовнішнього вигляду, морально-етичного та культурного рівня, зовнішніх критеріїв корпоративної відповідності.

Дана процедура вимагає як перевірених практикою методик, так і спеціалізованих знань, проте практично повністю виключає ймовірність невизначеного прогнозу ступеня ефективності діяльності фахівця, дозволяє моделювати організаційну діяльність в цілому, спираючись на об'єктивні кількісні та якісні характеристики колективу, керувати цією діяльністю не засобами контролю, а з допомогою постановки конкретних завдань тощо.

Професійний відбір як комплексний захід являє собою дослідження соціально-демографічних характеристик особистості, рівня його

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

загальноосвітньої та спеціальної підготовки, медичну інформацію (тому що ряд спеціальностей вимагає проведення і такого виду діагностики: правоохоронна діяльність, освітня діяльність, професії, пов'язані з керуванням транспортними засобами тощо), психодіагностичне обстеження. Представлено напрями вивчення фахівця часто виступають як самостійні види відбору, які, однак, тісно пов'язані і взаємно доповнюють один одного.

У сфері управління персоналом найбільш популярними в психодіагностичній роботі з кандидатами на посаду, з персоналом організації або трудовими колективами є різноманітні тестування з використанням об'єктивних методів і методик. Психодіагностичні методики дозволяють в короткий термін оцінити рівень розвитку тих чи інших рис особистості, її психологічних властивостей, соціально-психологічний клімат в колективі, наявність конфліктних ситуацій.

Незважаючи на зручність методу тестування, слід зазначити той факт, що цей метод має низку досить серйозних недоліків, які вказують на утопічність ідеї відомості всієї діагностики здібностей і знань виключно до тестування. До таких недоліків відноситься: ймовірність автоматичних помилок; репродуктивність (стандартне застосування готових знань); відсутність можливості розкрити індивідуальність; відсутність довірчої обстановки; стресогенність обставин, яка призводить до втрати оригінальності; втрата індивідуального підходу [4], [10], [11], [12].

Тому застосування технологій профайлінга є потужним інструментом психодіагностичної роботи. Вони незамінні у сфері управління персоналом і є, найбільш вдалим інструментом дослідження та аналізу достовірності інформації при здійсненні кадрових перевірок і співбесід.

Профайлінг також вельми корисний при проведенні соціально-психологічного дослідження колективу організації. У результаті його застосування будуть отримані важливі для процесу управління персоналом відомості, які включають в себе інформацію:

- про актуальний соціально-психологічний клімат в колективі, настрої співробітників;
- про процеси, які явно відбуваються в колективі і приховані, позитивно і (або) негативно впливають на ефективність професійної діяльності;
- про потенціал кожного фахівця і його роль і ступень впливу на процеси, які відбуваються в колективі.

Таким чином, профайлінг – є ефективним методом

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

психодіагностичної роботи, що дозволяють моментально визначити психологічний профіль, особистісні якості, особливості мотиваційної сфери і цінностей фахівця, а також достовірно спрогнозувати його поведінку і виявити факти брехні.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Зауважимо, що в області оцінювання персоналу, кадровий профайлінг дозволяє збудувати ефективну систему оцінки, планування та прогнозування конкретних результатів діяльності; особливо ефективний в плануванні кар'єри співробітника, оскільки дає можливість вибрати саме той напрямок розвитку, в якому дана людина зможе бути максимально успішна і результативна.

У ході вивільнення персоналу кадровий профайлінг дозволяє здійснити комплекс заходів щодо мінімізації можливих ризиків, пов'язаних зі звільненням співробітників, які перебувають на критично важливих позиціях (за конфронтаційного варіанту вивільнення – запобігти можливому нанесенню істотної шкоди інтересам організації і розвитку репутаційних ризиків, за договірного – зберегти можливі зв'язки із звільненим раніше співробітником, посприяти в його можливому працевлаштуванню, формуючи позитивну репутацію організації).

Таким чином, практика застосування знань в області кадрового профайлінга розширюється з кожним роком, що говорить про необхідність введення в штат організацій і підприємств фахівців з кадрового профайлінгу, що і визначає перспективи подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Е. Гусева, «Записки профайлера», *Инструменты профайлинга*. [Электронный ресурс]. Доступно: https://marketing.wikireading.ru/41234/

[2] «Профайлинг в HR», *SearchInform*. [Электронный ресурс]. Доступно: https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/profajling/napravlenie-profajlinga/profajling-v-hr/

[3] «Кадровый профайлинг», *Международная Академия исследования лжи.* [Электронный ресурс]. Доступно: https://blog.studylie.ru/kadrovyj-profajling-3/

[4] *Технологии верификации и профайлинга в управлении персоналом*. [Электронный ресурс]. Доступно: https://verificator.by/tekhnologii-verifikacii-i-profajlinga

[5] Т. Ветрова, «Место профайлинга в системе наук о человеке. Виды и

отрасли профайлинга», *International Journal of Professional Science*, №12, 2019. [Электронный ресурс]. Доступно: http://scipro.ru/article/02-12-2019

[6] «Профайлинг эффективности в бизнесе, коммуникациях, отношениях», *Институт НЛП. Беларусь*. [Электронный ресурс]. Доступно: https://nlp.by/features/biznes-treningi/340-profajling-effektivnosti-biznes-kommunikatsiya-otnosheniya

[7] «Leadership Profiling», *Integrity and Values.* [Online]. Available: https://www.integrityandvalues.com/leadership-profiling/

[8] C. R. Bartol, A. M. Bartol, *Criminal & behavioral profiling: Theory, research and practice.* Thousand Oaks, CA: Sage, 2013, 368 p. [Online]. Available: https://studylib.net/doc/25326310/criminal-and-behavior-profiling-bartol

[9] H. Dern, C. Dern, A. Horn &, U. Horn, «The fire behind the smoke: A reply to Snook and colleagues», *Criminal Justice and Behavior*, № 36(10), p. 1085–1090, 2009. [Online]. Available: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093854809344819

[10] B. E. Turvey, *Criminal Profiling*. L.: Academic Press, 2011. 728 p. [Online]. Available: https://www.sciencedirect.com/book/9780123852434/criminal-profiling

[11] *Профайлинг* / сост. А. В. Дормидонтов, И. А. Семенова. Ульяновск: УВАУГА(И), 2011, 111 с. [Электронный ресурс]. Доступно: http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/Dormidontov_2.pdf

[12] «Кадровый профайлинг в решении вопросов кадровой безопасности», *Unirate24.* [Электронный ресурс]. Доступно: https://www.unirate24.ru/kadrovyj-profajling/

[13] John E. Douglas, Ann W. Burgess, Allen G. Burgess and Robert K. Ressler, *Crime Classification Manual (A standard system for investigating and classifying violent crimes)*, 2006, 555 p. [Online]. Available: https://www.academia.edu/13271399/Crime_Classification_Manual_A_standard_system_for_investigating_and_classifying_violent_crimes

HR PROFILING AS A TECHNOLOGY OF PERSONNEL MANAGEMENT

Zinaida Smutchak,
Doctor of economic sciences, associate professor,
Head of the Department of Management and Economics
Flight Academy of National Aviation University.
Kropyvnytskyi, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-6079-9227
zinulechka@ukr.net

Abstract. The article reveals the essence of HR (personnel) profiling. HR profiling includes not only the establishment of truthful, honest

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

information provided by the candidate, but also determines its characteristics, the leading psychotype with the basic emotion, motivation. The main tools of profiling are described, in particular in the field of personnel management. Knowledge of HR profiling is needed in many areas as an additional specialization, namely: for staff and coaches, for entrepreneurs, for managers. The possibilities of HR profiling are determined. The use of profiling technologies is a powerful tool for psychodiagnostic work. They are indispensable in the field of personnel management and are the most successful tools for research and analysis of the reliability of information in the implementation of personnel inspections and interviews. For recruitment and evaluation professionals, profiling skills are indispensable, as it allows not only to select and hire the best candidates, but also to build harmonious and long-term relationships within the organization. Attention is focused on the step-by-step algorithm of using profiling technologies to work with staff. Personnel profiling also allows to implement a set of measures to minimize the possible risks associated with the dismissal of employees who are in critical positions, namely: to prevent possible harm to the interests of the organization and the development of reputational risks, to maintain possible ties with the previously dismissed employees, to assist in its possible employment, forming a positive reputation of the organization. The practice of applying knowledge in the field of personnel profiling is expanding every year, which indicates the need to introduce in the staff of organizations and enterprises specialists in personnel profiling.

Keywords: profiling; personnel; HR profiling; personnel work; personnel selection; human resources.

КАДРОВЫЙ ПРОФАЙЛИНГ КАК ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Смутчак Зинаида Васильевна,
доктор экономических наук, доцент,
заведующая кафедрой менеджмента и экономики
Лётной академии Национального авиационного университета.
Кропивницкий, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-6079-9227
zinulechka@ukr.net

Аннотация. В статье раскрыта сущность кадрового профайлинга. Кадровый профайлинг включает в себя не просто установление

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

истинной, искренней информации, которую предоставляет кандидат, но и определяет его характерологические особенности, ведущий психотип с базовой эмоцией, мотивацию. Охарактеризованы основные инструменты профайлинга, в частности в сфере управления персоналом. Знание кадрового профайлинга необходимо во многих отраслях как дополнительная специализация, а именно: для кадровых работников и тренеров, для предпринимателей, для управленцев, для руководителей. Определены возможности кадрового профайлинга. Применение технологий профайлинга является мощным инструментом психодиагностической работы. Они незаменимы в области управления персоналом и является наиболее удачным инструментом исследования и анализа достоверности информации при осуществлении кадровых проверок и собеседований. Для специалистов по подбору и оценке персонала навыки профайлинга являются незаменимыми, поскольку это позволяет не только выделять и нанимать лучших кандидатов, но и выстраивать гармоничные и долгосрочные отношения внутри организации. Внимание акцентировано на пошаговом алгоритме использования технологий профайлинга для работы с персоналом. Кадровый профайлинг позволяет осуществить также комплекс мер по минимизации возможных рисков, связанных с увольнением сотрудников, которые находятся на критически важных позициях, а именно: предотвратить возможное нанесение существенного вреда интересам организации и развития репутационных рисков, сохранить возможные связи с уволенным ранее сотрудником, оказать содействие в его возможном трудоустройстве, формируя положительную репутацию организации. Практика применения знаний в области кадрового профайлинга расширяется с каждым годом, что говорит о необходимости введения в штат организаций и предприятий специалистов по кадровому профайлингу.

Ключевые слова: профайлинг; персонал кадровый профайлинг; кадровая работа; отбор кадров; кадровый потенциал

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] E. Guseva, «Zapiski profajlera», Instrumenty profajlinga. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://marketing.wikireading.ru/41234/

[2] «Profajling v HR», SearchInform. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/profajling/napravlenie-profajlinga/profajling-v-hr/

[3] «Kadrovyj profajling», Mezhdunarodnaya Akademiya issledovaniya lzhi. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://blog.studylie.ru/kadrovyj-profajling-3/
[4] Tekhnologii verifikacii i profajlinga v upravlenii personalom. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://verificator.by/tekhnologii-verifikacii-i-profajlinga
[5] T. Vetrova, «Mesto profajlinga v sisteme nauk o cheloveke. Vidy i otrasli profajlinga», International Journal of Professional Science, №12, 2019. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: http://scipro.ru/article/02-12-2019
[6] «Profajling effektivnosti v biznese, kommunikaciyah, otnosheniyah», Institut NLP. Belarus'. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://nlp.by/features/biznes-treningi/340-profajling-effektivnosti-biznes-kommunikatsiya-otnosheniya
[7] «Leadership Profiling», Integrity and Values. [Online]. Available: https://www.integrityandvalues.com/leadership-profiling/
[8] C. R. Bartol, A. M. Bartol, Criminal & behavioral profiling: Theory, research and practice. Thousand Oaks, CA: Sage, 2013, 368 p. [Online]. Available: https://studylib.net/doc/25326310/criminal-and-behavior-profiling-bartol
[9] H. Dern, C. Dern, A. Horn &, U. Horn, «The fire behind the smoke: A reply to Snook and colleagues», Criminal Justice and Behavior, № 36(10), p. 1085–1090, 2009. [Online]. Available: https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0093854809344819
[10] B. E. Turvey, Criminal Profiling. L.: Academic Press, 2011. 728 p. [Online]. Available: https://www.sciencedirect.com/book/9780123852434/criminal-profiling
[11] Profajling / sost. A. V. Dormidontov, I. A. Semenova. Ul'yanovsk: UVAUGA(I), 2011, 111 s. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: http://venec.ulstu.ru/lib/disk/2015/Dormidontov_2.pdf
[12] «Kadrovyj profajling v reshenii voprosov kadrovoj bezopasnosti», Unirate24. [Elektronnyj resurs]. Dostupno: https://www.unirate24.ru/kadrovyj-profajling/
[13] John E. Douglas, Ann W. Burgess, Allen G. Burgess and Robert K. Ressler, Crime Classification Manual (A standard system for investigating and classifying violent crimes), 2006, 555 p. [Online]. Available: https://www.academia.edu/13271399/Crime_Classification_Manual_A_standard_system_for_investigating_and_classifying_violent_crimes_

Стаття надійшла до редакції
26 липня 2021 року

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-117-142
УДК 334.021:339.96

Алейнікова Олена Володимирівна,
доктор наук з державного управління, професор,
професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування
Київського національного університету технологій та дизайну.
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-4876-3563
eva69.08@ukr.net

Бережна Галина Віталіївна,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри публічного управління та проектного менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-0596-8534
galina.berezhnaya@gmail.com

Ковтун Оксана Анатоліївна,
кандидат наук з державного управління, доцент,
професор кафедри публічного управління та проектного менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-0159-730X
kovtun.oa71@gmail.com

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТІЙКОСТІ РЕЗУЛЬТАТІВ МІЖНАРОДНИХ ДОНОРСЬКИХ ПРОГРАМ ТА ПРОЄКТІВ МІСЦЕВОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ: МЕТОДИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ ПРОЄКТІВ

Анотація. У статті розглянуто теоретико-методичні підходи щодо забезпечення сталості проєктів при вирішенні проблем місцевого розвитку з урахуванням вимог міжнародних донорських програм та проєктів. Авторами визначено основні виміри сталості – соціальний, економічний та екологічний, що реалізуються в концепціях та проєктах місцевого розвитку. Поняття сталості розглядається через призму існуючих концептів в стандартах проєктного менеджменту та

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

застосування сучасного інструментарію управління сталістю протягом усього циклу управління проєктом. У роботі виділено виміри сталості з врахуванням інтересів зацікавлених сторін та ключові її фактори, за допомогою яких забезпечується можливість продовжувати отримувати вигоди від реалізації проєкту після завершення отримання основної допомоги від донора. Охарактеризовано основні сфери використання проєктного підходу в територіальних громадах, що дозволило визначити проєкти місцевого розвитку як засіб системного управління змінами; основний засіб реалізації стратегічних цілей/пріоритетів та досягнення місії; провідний інструмент програмованого досягнення цілей розвитку громад. На основі аналізу теоретичних здобутків вітчизняних та зарубіжних дослідників було розроблено концептуальну модель взаємозв'язків між сталістю проєктом та його успіхом, що на відміну від існуючих надає можливість проєктному менеджеру більш чітко зрозуміти як різні виміри сталості проєкту можуть впливати на критерії його успішної реалізації. На основі моделі було сформульовано очікувані (вірогідні) різновиди взаємозв'язків між дев'ятьма вимірами сталості та шістьма критеріями успіху проєкту. Найбільш сильні позитивні взаємозв'язки прогнозовано між сталістю та наступними критеріями успіху проєкту: «Проєкт виконується контрольовано», «Зацікавлені сторони проєкту задоволені» та «Проєкт готує організацію до майбутнього». Позитивні взаємозв'язки очікуються між сталістю та критеріями успіху «Результат проєкту відповідає меті» та «Бізнес-цілі або цілі проєкту реалізовані». Запропонована концептуальна модель очікуваних взаємозв'язків між сталістю проєкту (в різних вимірах) та критеріями його успішної реалізації, забезпечує проєктного менеджера корисним та ефективним інструментом більш глибинного розуміння концепту сталості, а отже створює підґрунтя для розробки та реалізації успішних проєктів місцевого розвитку в громаді. Авторами запропоновано інструмент забезпечення цілісного підходу до запровадження сталості в проєкти розвитку громади у вигляді матриці оцінювання сталості McConville, яка дозволяє ранжувати (оцінити) можливості забезпечення сталості на кожному етапі проєкту. Зазначений інструмент проєктний менеджер може використовувати як під час реалізації проєкту, так і після його завершення.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Ключові слова: стійкість проєкту; сталий розвиток; стратегія стійкості проєкту; територіальні громади; міжнародні донорські програми; проєкти місцевого розвитку; концептуальна модель; матриця стратегії сталості; матриця оцінювання сталості проєкту.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. В останні роки концепція сталого розвитку та стійкість в управлінні проєктами стала більш популярною та затребуваною. Досягнення стійкості вимагає певних змін, а проєкти є інструментами їх досягнення. Дослідження зосереджено на пошуку відповіді на головне питання – яким чином менеджери проєктів можуть забезпечити їх сталість щодо проблем місцевого розвитку з урахуванням вимог міжнародних донорських програм та проєктів. Питання сталості, методи та інструменти реалізації концепції в управлінні проєктами надзвичайно актуальні і, водночас, є відносно новими для реалізації територіальними громадами в Україні.

Існує загальний консенсус щодо трьох основних вимірів сталості: соціального, економічного та екологічного, й необхідності забезпечення довгострокових результатів проєктної діяльності. Однак на практиці впровадження сталості в проєкти місцевого розвитку з урахуванням вимог міжнародних донорів та використання певних інструментів є складним завданням для керівників проєктів у територіальних громадах. Це вимагає як певного рівня зрілості проєктів громади в цілому, так і професіоналізму їх керівників. Тому запропоновані авторами концепція та інструменти, а саме концептуальна модель взаємозв'язку між стійкістю в проєктах та забезпеченням його успішної реалізації; матриці стратегії та оцінювання стійкості проєкту, можуть бути використані керівниками проєктів для забезпечення їх сталості щодо розвитку місцевих громад

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Протягом останніх років концепція сталості в управлінні проєктами стає більш актуальною та затребуваною. Досягнення сталості потребує певних змін, а проєкти є інструментами її забезпечення. Наразі в науці та практиці проєктного менеджменту існує декілька напрямів дослідження цієї проблематики. Так, у статті [1] представлено огляд наукових та практичних надбань з питань сталості в управлінні проєктами та розглянуто проблематика щодо відображення концепту сталості в стандартах проєктного менеджменту та врахуванні при аналізі інтересів стейкхолдерів.

Дослідження зарубіжних авторів [2] присвячено питанням впливу сталості на успішність проєктів шляхом визначення позитивних

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

взаємозв'язків між стійкістю та потребами зацікавлених сторін за критеріями успіху, задоволеності стейкхолдерів, адекватності проєкту сучасним вимогам сталості та ефективного контролю за виконанням проєкту.

Практичні рекомендації щодо більш чіткого та ефективного вирішення питань сталого розвитку протягом усього циклу управління проєктами надано в Promoting Practical Sustainability [3], також в рекомендаціях визначено поняття сталості, ключові фактори її забезпечення, основні засади державної політики сталого розвитку через реалізацію міжнародних донорських проєктів.

У роботі [4] наведено методику аналізу оцінювання сталості проєктів у програмах розвитку. Висновки, рекомендації та кращі практики щодо донорської підтримки децентралізації та місцевого самоврядування представлено в аналітичному дослідженні Організації економічного співробітництва та розвитку [5].

У наукових вітчизняних дослідженнях також приділено увагу аналізу, практиці та методикам забезпечення сталості при реалізації різних проєктів в органах місцевого самоврядування. Так, у роботі застосовано ціннісно-орієнтований підхід та запропоновано багатокритеріальну модель відбору проєктів до портфеля розвитку організації з метою реалізації її стратегії [6].

У статті [7] зазначено, що аналіз зацікавлених сторін – одна з частин моделі аналізу ситуації реалізації проєктів в публічному секторі. В дослідженні визначено, що найбільш доцільною методикою діагностики інтересів та потреб стейкхолдерів є застосування матричного методу, що дає можливість згрупувати стейкхолдерів проєктів та розробити узагальнений перелік бар'єрів для ефективних комунікацій в різних проєктах.

Авторами [8] обґрунтовано метод розподілу наукових проєктів, що ураховує не тільки кадрове забезпечення та навантаження виконавців, а має механізм оцінювання успішного виконання проєкту у загальному портфелі наукових проєктів. Також дослідниками розроблено метод оцінювання потенціалу підрозділів організації, що крім кадрової складової враховує рівень забезпеченості конкретного проєкту, передбачена можливість оцінювання як статичної, так і динамічної складової потенціалу як показника стійкості та розвитку організації, з урахуванням особистих досягнень її співробітників.

Практичною направленістю характеризується публікація [9], в якій автор обґрунтував роль кожного учасника у процесі реалізації проєктів та досягнення пріоритетів соціального інвестування, у зв'язку з чим обґрунтовано напрями діяльності ряду донорів, які мають досвід участі в процесі фінансування соціальних інвестицій в Україні. Зокрема, автором

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

окреслено групи грантових донорів, окреслено пріоритетні сфери залучення грантових коштів та виявлено, що незалежно від різниці в критеріях успішної грантової заявки для кожного із донорів існує низка спільних характеристик у процесі підготовки та написання грантової заявки, зокрема визначення спільних ціннісних орієнтирів із донором.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою статті є обґрунтування методики забезпечення сталості проєктів місцевого розвитку з врахуванням вимог міжнародних донорських програм та проєктів для розвитку територіальних громад.

Для досягнення зазначеної мети були поставлені наступні ***завдання:***

- здійснити аналіз існуючих підходів та методик забезпечення та діагностики сталості проєктів місцевого розвитку;
- запропонувати інструментарій для проєктного менеджера щодо забезпечення сталості проєктів місцевого розвитку громад.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Сталість є одним із найважливіших викликів сьогодення. Компанії інтегрують стійкість в маркетингові та комунікаційні стратегії та дії. Наразі концепт сталості почав активно запроваджуватися в проєктній діяльності та враховуватися при розробці проєктів (сталість потребує змін, які досягаються саме через реалізацію проєктів) [2].

Сталість результатів проєкту визначається «як здатність його продукту та результатів відповідати очікуванням бенефіціарів і забезпечувати мінімізацію ризиків отримання суспільних вигід від проєкту після завершення процесів його виконання та грантової підтримки» [10, с. 5].

Виділяють чотирнадцять вимірів сталості (табл. 1) [11].

Таблиця 1

Виміри сталості в проєктному менеджменті

Виміри сталості	Значення
1	2
Економічний	Врахування економічних наслідків та вигід
Соціальний	Врахування людських та суспільних інтересів
Екологічний	Врахування впливу на природу та середовище
Часовий	Врахування довгострокових ефектів
Ціннісний	Розуміння сталості як нормативної концепції

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Продовження табл. 1

1	2
Географічний	Врахування як місцевих, так і глобальних наслідків
Культурний	Повага до відмінностей у цінностях та культурі
Політичний	Визнання різних інтересів зацікавлених сторін
Участь	Сталий розвиток вимагає включення та участі зацікавлених сторін
Прозорість	Відкрите та активне надання інформації зацікавленим сторонам
Підзвітність	Бажання та готовність відповідати за рішення та дії
Ефективність	Розуміння недосягнення цілей проєкту як неефективне витрачання ресурсів та енергії
Зменшення ризику	Зменшення та (за можливості) уникнення певних ризиків
Зменшення відходів	Зменшення та (за можливості) запобігання надмірним відходам

Серед вимірів сталості, які мають значення для її інтеграції в проєкти та проєктний менеджмент, виділяють такі [2]:

1) сталість досягається через збалансування або гармонізацію соціальних, екологічних та економічних інтересів (С1);

2) сталість має враховуватися як у короткостроковій, так і в довгостроковій перспективах (С2);

3) сталість має як місцевий, так і глобальний виміри (С3);

4) сталість відображається та враховується у цінностях та етичних принципах (С4);

5) сталість вимірюється прозорістю та підзвітністю (С5);

6) сталість полягає в активному залученні та співпраці зацікавлених сторін (С6);

7) сталість полягає у зменшенні ризику (С7);

8) сталість полягає в ідеї «ліквідації надмірного» (С8);

9) сталість полягає у «споживанні доходу, а не економічного, соціального та екологічного капіталу» (С9).

В контексті програм та проєктів, що фінансуються міжнародними донорами, сталість можна визначити як можливість продовжувати отримувати вигоди від реалізації проєкту і після завершення отримання основної допомоги від донора [3]. Ключовими пунктами в цьому визначенні є такі:

1) основна увага фокусується на забезпеченні отримання позитивних наслідків від проєктів у майбутньому;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

2) управління сталістю – це постійний процес, спрямований на максимізацію потоку сталих вигід;

3) кожна окрема програма чи проєкт повинні визначати власну стратегію сталості для кожного конкретного випадку;

4) якщо встановлено, що окрема програма чи проєкт не зможуть забезпечити сталість результатів впродовж середньострокового періоду планування, то це має бути чітко зазначено в проєктному документі;

5) підтримання потоків вигід після завершення основного зовнішнього фінансування передбачає, що зацікавлені сторони (уряд, громадські групи або приватний сектор) забезпечать відповідний рівень фінансових, технічних та управлінських ресурсів (однак донор може розглянути можливість надання деякої обмеженої подальшої допомоги для підвищення перспектив сталості та консолідації досягнень) [3].

Визначають такі ключові фактори, які впливають на сталість міжнародних програм та проєктів:

1) уряди країн-партнерів та політика донорів;
2) місцева участь та питання власності;
3) управління та організація;
4) фінанси;
5) обізнаність та навчання;
6) технології;
7) соціальний, гендерний та культурний фактори;
8) оточуюче середовище;
9) зовнішні політичні та економічні фактори [3].

Відповідно до методичних рекомендацій Державного фонду регіонального розвитку (ДФРР) для передбачення можливих небезпек (перепон, бар'єрів) упровадження проєкту використовується така характеристика як сталість результатів проєкту [12]. Методичні рекомендації ДФРР не розкривають поняття сталості результатів проєкту, а визначають 3 групи факторів цієї сталості (розкриття яких передбачено в п. 2.5. Очікувані результати проєкту):

1) фактори фінансово-економічної сталості результатів проєкту:

- економічна ефективність та самоокупність проєкту (чи виявиться реалізація проєкту економічним поштовхом для розвитку механізмів соціально-економічної самодостатності територіальної громади);
- подальший розвиток й функціонування відповідних структур, організацій та підприємств (у тому числі започаткованих за результатами проєкту) на засадах самоокупності, або незалежності від грантового фінансування;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- яким чином діяльність за проєктом позначиться на формуванні й розвитку джерел надходжень до місцевого бюджету;

2) фактори інституційної сталості результатів проєкту:

- очікуваний вплив від реалізації проєкту на розвиток місцевих інститутів (комунальної інфраструктури, мережі спеціалізованих закладів, місцевого підприємництва, громадських організацій);
- чи передбачається розвиток місцевих консалтингових організацій та впровадження у практику дій місцевого самоврядування залучення місцевого консалтингового потенціалу для вирішення питань місцевого значення;
- повноваження власника матеріальних або інтелектуальних продуктів, одержаних за результатами проєкту (які особи отримають);

3) фактори політичної сталості результатів проєкту:

- аналіз структурного впливу проєкту на формування місцевої політики у відповідній сфері (галузі), на якість та інтенсивність процесів трансформаційних перетворень на відповідній території;
- вплив проєкту на зміни управлінської поведінки та форматів взаємовідносин ОМС з комунальними підприємствами, установами, організаціями, а також місцевим підприємництвом та громадськими організаціями, з місцевими органами виконавчої влади, з ОМС інших ланок та інших територіальних громад;
- як впливають відповідні системні зміни від проєкту на наповнення місцевої нормативно-правової бази та на перспективах її подальшого розвитку [12].

До цієї класифікації Д. Безуглий додає ще одну групу факторів – соціальної сталості результатів проєкту, «які зумовлюють на принциповому рівні сприйняття проєкту громадою» [10, с. 10].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У процесі проведення дослідження було використано системний підхід щодо з’ясування сутності та особливостей запровадження проєктного підходу в забезпеченні сталості розвитку територіальних громад; а також загальнонаукові методи аналізу та узагальнення при визначенні специфіки проєктів місцевого самоврядування та критеріїв сталості та успіху проєктів, розробці концептуальної моделі взаємозв’язків між сталістю проєкту та його успіхом. Також в роботі застосовано матричний метод, а саме матриця оцінювання сталості McConville, за допомогою якого здійснюється ранжування (оцінювання) можливості забезпечення сталості на кожному етапі проєкту.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Місцевими виборами 25 жовтня 2020 року завершився другий етап децентралізації в Україні, успіх якої значною мірою залежить від злагодженої роботи всіх учасників процесу – уряду, парламенту, асоціацій органів місцевого самоврядування (ОМС), донорської спільноти, експертів.

До основних переваг децентралізації та реалізованої на її основі реформи місцевого самоврядування з погляду ОМС можна віднести такі:

1) забезпечення стратегічної свободи учасників процесу управління в територіальних громадах;

2) формування основ самоорганізації та породження стимулів активної діяльності в громадах;

3) створення балансу реальної самостійності ОМС (свобода вибору при прийнятті рішень – відповідальність за їх результати);

4) стимулювання зацікавленості у належних кінцевих результатах;

5) зростання ролі керівників та формування стимулів їх особистісного розвитку [10].

Міністерство розвитку громад та територій України (Мінрегіон) – головний орган у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері розвитку місцевого самоврядування, територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою [13].

В Україні створена Рада донорів, яка об’єднує всі програми та проєкти, що надаються міжнародними донорськими організаціями для підтримки процесів децентралізації в Україні [14].

Для того, щоб скористатися перевагами та відповісти на виклики, досягнути визначених цілей та отримати запланований результат, в територіальних громадах поступово запроваджується проєктний підхід до управління та застосовуються інструменти та методи проєктного менеджменту. Така тенденція підвищення ролі проєктного підходу в місцевому соціально-економічному розвитку в Україні відповідає європейським тенденціям, де проєкти є засобами досягнення пріоритетних цілей при регіональному стратегічному плануванні [10].

Наразі для територіальних громад (ТГ) проєкти стають основним засобом реалізації змін. Так, у рамках державної фінансової підтримки розвитку ТГ, кошти субвенції з державного бюджету надавалися місцевим бюджетам об’єднаних територіальних громад на реалізацію інфраструктурних проєктів. Постановою Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 року № 200 затверджено Порядок та умови надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на підтримку

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

розвитку об'єднаних територіальних громад, в якому визначено, що субвенція надається на «реалізацію проєктів, що сприяють формуванню та розвитку інфраструктури комунальної власності» [15].

Також громади мають можливість подавати проєктні заявки на реалізацію інвестиційних проєктів та програм регіонального розвитку для фінансування з ДФРР, який створюється у складі державного бюджету та дозволяє започаткувати в Україні фінансування проєктів регіонального розвитку на конкурсній основі та відповідно до регіональних стратегій розвитку [12].

Дослідження особливостей застосування проєктного підходу в місцевому самоврядуванні, яке було проведено протягом 2014–2016 рр. шляхом он-лайн опитувань 273 представників територіальних громад, виявило ряд проблем, а саме:

1) орієнтація на короткотермінові та малобюджетні проєкти з традиційної тематики (часто реалізовували велико-бюджетні та середньо-бюджетні проєкти лише 12% та 17% респондентів відповідно);

2) низька готовність (та спроможність) до проведення ґрунтовного проєктного аналізу (проєктний аналіз здійснюють 50% респондентів);

3) відсутність в громадах як спеціалістів, підготовлених до проєктної діяльності (27% респондентів), так і регламентів проєктної діяльності (майже 50% респондентів);

4) потреба громад у зовнішній методичній підтримці щодо використання інструментів проєктного менеджменту та розробці якісних проєктів (більше, ніж 90% респондентів) [10].

Наразі створення територіальних громад супроводжується зростанням попиту на запровадження проєктного підходу в діяльності громади та застосування інструментів та методів проєктного менеджменту для (планування та досягнення) місцевого розвитку.

Виділяють такі основні сфери використання проєктного підходу в ТГ:

1) формування державних (регіональних) цільових програм;

2) реалізація пріоритетів, визначених стратегіями розвитку ТГ;

3) розв'язання окремих проблем місцевого розвитку.

У цьому контексті проєкти місцевого розвитку визначаються як: засіб системного управління змінами; основний засіб реалізації стратегічних цілей/пріоритетів та досягнення місії; «провідний інструмент програмованого досягнення цілей розвитку громад» [10, с. 34].

Проєкти місцевого самоврядування визначаються як «проєкти стратегічного розвитку територіальних громад, які виконуються на замовлення органу місцевого самоврядування і реалізуються із залученням

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

державних та недержавних джерел фінансування й організацій-учасників» [10, с. 38].

Специфіка проєктів місцевого самоврядування: зазвичай складні багатоаспектні комплекси робіт, переслідують широкий спектр цілей, виконуються із залученням різних категорій учасників і пов'язані з отриманням різного роду вигід для територіальної громади [10].

Дослідники виділяють 2 групи проєктів місцевого самоврядування:

1) інвестиційні проєкти (створюють матеріальні об'єкти, для свого фінансування вимагають капітальних інвестицій, для отримання яких у більшості випадків потрібні спеціальні механізми залучення інвестицій);

2) соціально-управлінські проєкти (створюють, переважно, нематеріальні об'єкти чи інші суспільні блага; не вимагають залучення капітального інвестування й можуть реалізовуватися за допомогою коштів поточного фінансування, або різних грантів, які не передбачають капітальних видатків) [10].

За останні два десятиліття децентралізація та підтримка розвитку місцевого самоврядування стали основними сферами міжнародного співробітництва [5].

В Україні також одним із можливих джерел фінансування проєктів місцевого розвитку є гранти міжнародних донорських організацій і фондів (як основне джерело для фінансування окремих проєктів, так і як співфінансування проєктів). Діяльність міжнародних донорських організацій потребує значної активності та певного рівня навичок проєктної діяльності з боку громад. Однак в громадах грантова діяльність є недостатньо розвинутою і залучення грантового фінансування викликає багато питань та часто потребує методичної зовнішньої підтримки громад [10].

За даними порталу decentralization.gov.ua в межах міжнародної співпраці щодо підтримки децентралізації та реформи місцевого самоврядування на сьогодні в Україні реалізується 25 проєктів міжнародних донорських організацій; сума допомоги складає CHF 9,277 млн.; USD 55,0 млн.; EUR 154,810 млн.; SEK 41,710 млн; CAD 19,489 млн. [16].

Наймасштабніші (за обсягом фінансування) п'ять діючих міжнародних програм та проєктів, які реалізуються в Україні на підтримку місцевого розвитку:

1) Програма «Підтримка реформи децентралізації в Україні / U-LEAD з Європою: Програма для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку» (обсяг фінансування: 152,3 млн. євро; термін реалізації: 01.01.2016–31.12.2023) [17];

2) Програма ООН із відновлення та розбудови миру (UN RPP) (обсяг фінансування: 80 млн. дол. США; термін реалізації: 01.11.2014–31.07.2022) [18];

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

3) Програма «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE) (обсяг фінансування: 50 млн. дол. США; термін реалізації: 08.06.2016–07.06.2021) [19];

4) Проєкт «Партнерство для розвитку міст» (PLEDDG) – Проєкт ПРОМІС (обсяг фінансування: 19,5 млн. CAD; термін реалізації: 27.03.2015–31.12.2020) [20];

5) Програма «Електронне урядування задля підзвітності влади та участі громади» – Програма EGAP (обсяг фінансування: 9,4 млн. CHF; термін реалізації: 01.05.2015–30.06.2023) [21].

Визначені виміри сталості створюють концептуальну основу для розробки конкретних моделей/методик запровадження сталості в менеджмент проєктів та програм. Так, на основі аналізу відповідних джерел було розроблено концептуальну модель взаємозв'язків між сталістю проєктом та його успіхом (рис. 1) [2].

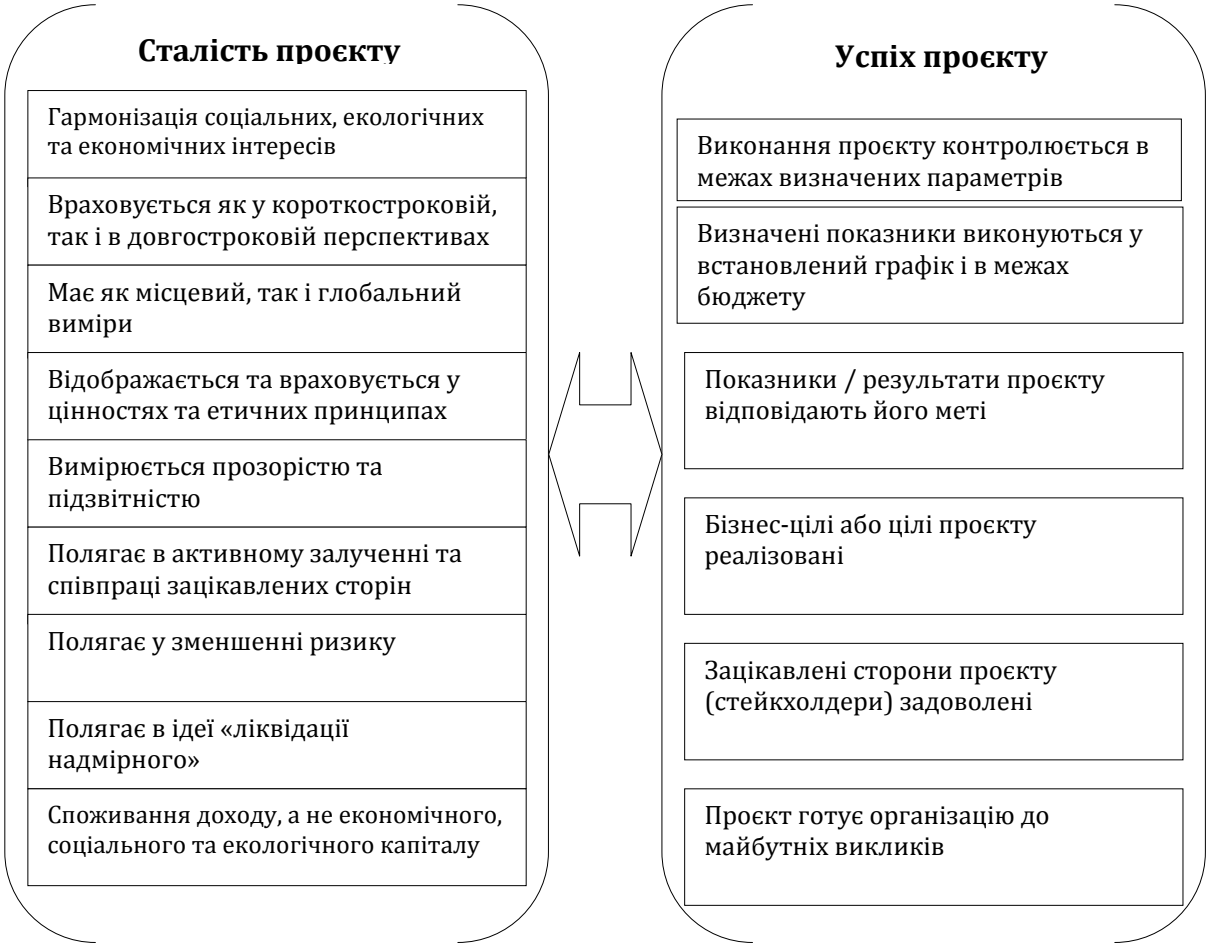


Рис. 1 Концептуальна модель взаємозв'язків між сталістю та успіхом проєкту

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

У роботі запропоновано такі критерії успіху проєкту:

1) виконання проєкту контролюється в межах визначених параметрів (У1);
2) визначені показники/результати проєкту виконуються у встановлений графік і в межах бюджету (У2);
3) показники/результати проєкту відповідають його меті (У3);
4) бізнес-цілі або цілі проєкту реалізовані (У4);
5) зацікавлені сторони проєкту задоволені (У5);
6) проєкт готує організацію до майбутніх викликів (У6) [2].

Запропонована модель дає можливість проєктному менеджеру більш чітко зрозуміти як різні виміри сталості проєкту можуть впливати на критерії його успішної реалізації. На основі моделі було сформульовано очікувані (вірогідні) різновиди взаємозв'язків між дев'ятьма вимірами сталості та шістьма критеріями успіху проєкту (табл. 2) [2, с. 18]. Слід зауважити, що цей підхід базується на сприйнятті взаємозв'язків і не є індикатором кореляції між вимірами сталості та критеріями успішності проєкту.

Таблиця 2

Очікувані (прогнозовані) взаємозв'язки між вимірами сталості та критеріями успіху проєкту

Виміри сталості проєкту	Критерії успіху проєкту					
	У1	У2	У3	У4	У5	У6
С1	+	–/+	+	+	+	+
С2	+	?	+	+	+	+
С3	+	п–	п+	п+	п+	п+
С4	+	+	?	?	+	п+
С5	+	–/+	+	+	+	+
С6	+	?	+	+	+	+
С7	+	–/+	+	+	+	+
С8	?	+	?	?	+	+
С9	+	+	?	?	+	+

Умовні позначення в таблиці 2:
«+» – позитивний взаємозв'язок;
«–» – негативний взаємозв'язок;
«?» – невизначений взаємозв'язок;
«п+» – потенційно позитивний взаємозв'язок;
«п–» – потенційно негативний взаємозв'язок.

Найбільш сильні позитивні взаємозв'язки прогнозовано між сталістю

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

та наступними критеріями успіху проєкту: «Проєкт виконується контрольовано» (У1), «Зацікавлені сторони проєкту задоволені»(У5) та «Проєкт готує організацію до майбутнього» (У6). Позитивні взаємозв'язки очікуються між сталістю та критеріями успіху «Результат проєкту відповідає меті» (У3) та «Бізнес-цілі або цілі проєкту реалізовані» (У4) [2].

Запропонована концептуальна модель очікуваних взаємозв'язків між сталістю проєкту (в різних вимірах) та критеріями його успішної реалізації, забезпечує проєктного менеджера корисним та ефективним інструментом більш глибинного розуміння концепту сталості, а отже створює підґрунтя для розробки та реалізації успішних проєктів місцевого розвитку в громаді.

Для того, щоб брати участь в міжнародних донорських програмах та проєктах та отримувати грантове фінансування, громади мають нарощувати «проєктну потужність» – набувати необхідних знань, навичок та досвіду з проєктного менеджменту. Корисним для оцінювання громади може бути використання моделі проєктної зрілості ОМС, яка запропонована автором в праці [10]. Для кожного з чотирьох визначених рівнів зрілості наведено ознаки, за допомогою яких і може бути здійснено оцінювання. На основі результатів оцінювання, громада може розробити концепцію/напрями/план розвитку проєктної зрілості. Такий «проєктний розвиток» громади робить її більш конкурентоспроможною в порівнянні з іншими громадами у конкуренції за грантові ресурси та збільшує вірогідність отримання грантового фінансування для розвитку громади [6].

Матриця базової стратегії сталості, яка запропонована в роботі [3], є корисним інструментом для запровадження сталості в проєкти громади.

Ще одним корисним інструментом забезпечення цілісного підходу до запровадження сталості в проєкти розвитку громади є матриця оцінювання сталості, яка була запропонована McConville [22]. Матриця дозволяє ранжувати (оцінити) можливості забезпечення сталості на кожному етапі проєкту. Визначено п'ять етапів проєкту:

1) оцінка потреб;
2) концептуальне проєктування та техніко-економічне обґрунтування (ТЕО) проєкту;
3) планування дій проєкту;
4) реалізація проєкту;
5) експлуатація та обслуговування [4].

До п'яти факторів забезпечення сталості проєкту віднесено такі: соціально-культурна сталість; участь громади; політична, економічна та екологічна сталості.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

До кожного елементу матриці розроблено чотири конкретні рекомендації-питання щодо забезпечення сталості проєкту (наявність кожної рекомендації оцінюється в 1 бал, а її відсутність або неврахування – 0 балів). Таким чином, кожний елемент може отримати в цілому від 0 до 4 балів (залежно від того, чи врахована певна рекомендація в проєкті).

Таким чином, максимальне значення для кожного етапу проєкту та фактору сталості – 20 балів, максимальне значення за весь проєкт – 100 балів (табл. 3) [4]. Більше значення показника відображає вищий рівень сталості проєкту.

Таблиця 3

Матриця оцінювання сталості проєкту

Етапи проєкту	Фактори сталості					
	Соціально-культурний	Участь громади	Політична сталість	Економічна сталість	Екологічна сталість	Усього (max)
Оцінювання потреб	0–4	0–4	0–4	0–4	0–4	20
Концепція та ТЕО	0–4	0–4	0–4	0–4	0–4	20
Розробка та планування	0–4	0–4	0–4	0–4	0–4	20
Реалізація	0–4	0–4	0–4	0–4	0–4	20
Експлуатація та обслуговування	0–4	0–4	0–4	0–4	0–4	20
Усього (max)	20	20	20	20	20	100

Цю матрицю проєктний менеджер може використовувати як під час реалізації проєкту, так і після його завершення. Значення показників в цій матриці є певним сигналом для проєктного менеджера та команди проєкту – на що потрібно звернути більшу увагу (при низькому значенні показника), щоб посилити перспективи реалізації проєкту після його завершення.

Отже, сталість проєктів місцевого розвитку є багатогранним поняттям, і проєктний менеджер в громаді, враховуючи всі фактори сталості, перш за все, має звернути увагу на забезпечення фінансової та інституційної сталості.

(1) Фінансова сталість: вказати і/або визначити яким чином будуть залучатися кошти для подальших активностей чи підтримки певних структур, що були створені в рамках реалізації основного проєкту.

Тут йдеться мова про:

1) грантову стратегію (залучення грантових ресурсів від інших структур, які, наприклад, були недоступні на початку проєкту, але для його розвитку та підтримки – а саме конкурсу тих чи інших донорів – будуть релевантними);

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

2) залучення коштів місцевих спонсорів або меценатів;

3) можливість/збільшення залучення місцевої влади і, перш за все, коштів місцевих бюджетів (саме місцева влада може взяти на себе певні зобов'язання щодо підтримки результатів проєкту та фінансування тих чи інших активностей після завершення основної стадії його реалізації);

4) можливість виходу на самоокупність (тобто можливість отримати якщо не прибутку, то принаймні доходу після продовження активностей після завершення проєкту: тобто надання послуг на платній чи умовно платній основі; використання доходів від реалізації продуктів проєкту для того, щоб підтримувати діяльність в рамках існуючої активності).

(2) Інституційна спроможність: 2 окремих напрями:

1) підтримка створених інституційних структур (будь-які інституційні одиниці, які були створені під час реалізації проєкту – наприклад, публічні простори, молодіжні хаби, групи для спілкування певних фахівців/активістів);

2) розвиток людського капіталу, тобто переважна частина проєктів спрямована на розвиток фахівців, активістів, професіоналів, які надають певні послуги в тому чи іншому секторі. Саме про них буде йти мова – яким чином вони будуть використовувати знання та навички, отримані в рамках реалізації проєкту. І саме тут ми можемо поставити питання і отримати відповіді і для себе, і для донорських структур щодо, наприклад: 2.1) подальшого формату взаємодії саме цих професіоналів, які були навчені в рамках проєкту; 2.2) наступним кроком розвитку проєкту може бути роботи цих професіоналів в якості мультиплікаторів (тобто тих, хто передає знання далі; є неформальним тренером чи вчителем для інших).

Однак цей підхід може використовуватися не у кожному проєкті, тому основну увагу необхідно приділити такому моменту забезпечення сталості проєкту: використання набутих в проєкті знань та навичок цими фахівцями в наданні послуг, розвитку громади, в будь-якій іншій царині, в рамках якої існував проєкт. І саме тому тут важливо зазначати інформацію про людський капітал. Дуже часто заявники не враховують людський капітал, а концентруються тільки на інституційному напрямі (тобто на об'єктах, які були створені в рамках проєкту). Але будь-який об'єкт не існуватиме без супроводження та його наповнення.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Питання сталості, способи й інструменти запровадження концепту в проєктний менеджмент є надзвичайно актуальним та, водночас, відносно

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

новим для об'єднаних територіальних громад в Україні. Існує загальний консенсус щодо трьох основних вимірів сталості: соціального, економічного та екологічного, а також те, що це при цьому потрібно фокусувати увагу на довгострокових результатах проєктної діяльності.

Однак запровадження сталості в проєкти місцевого розвитку з врахуванням вимог міжнародних донорів та використання певних інструментів на практиці є складним завданням. Воно потребує як певного рівня проєктної зрілості громади в цілому, так і фаховості проєктних менеджерів.

Розглянутий у статті інструментарій (модель взаємозв'язків між сталістю та успіхом проєкту; матриця базової стратегії сталості; матриця оцінювання сталості) може бути застосованим проєктними менеджерами для запровадження сталості в проєкти місцевого розвитку громад. Використання матриць та більш глибоке розуміння сталості дозволить проєктним менеджерам знайти відповідь на дуже важливе для донорських організацій питання – що буде з результатами (продуктами) проєкту, після того, як завершиться його фінансування.

Перспективи подальших досліджень. Загальні рекомендації в роботі над описом сталості.

1. Можливість мультиплікації результатів проєкту – тобто фактично копіювання перебігу реалізації проєкту та результатів проєкту для того, щоб їх можна було використати на іншій території чи застосувати до будь якої цільової аудиторії.

2. Можливість масштабування проєкту (якщо проєкт був пілотним для певної території, то можна говорити про можливість реалізації цього самого проєкту чи дуже схожого з використанням запропонованих методик для більшої території та великої кількості представників цільової аудиторії).

3. З описом сталості проєкту керівники проєкту будуть стикатися не тільки і не стільки на стадії розробки проєктної документації та подання грантової заявки, скільки на стадії звітування за проєктом. Отже потрібно звернути увагу на те, яким чином будуть використовуватись результати проєкту після його завершення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] A. Okland, «Gap Analysis for Incorporating Sustainability in Project Management», *Procedia Computer Science,* Vol. 64, pp. 103–109, 2015. DOI: 10.1016/j.procs.2015.08.469.

[2] G. Silvius, R. Schipper, «Exploring the relationship between sustainability

and project success – conceptual model and expected relation ships», *International Journal of Information Systems and Project Management*, Vol. 4(3), pp. 5–22, 2016. DOI:10.12821/ijispm040301.

[3] Promoting Practical Sustainability. *Submitted by Australian Agency for International Development (AusAID).* Agenda item 10, 2000. [Online]. Available: https://www.oecd.org/development/evaluation/dcdndep/31950216.pdf

[4] A. Salla, «Assessing project sustainability in development cooperation». *Bachelor's thesis. Degree Program in Sustainable Development.* 2014. [Online]. Available: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79670/Salla_Anni.pdf;jsessionid=812C12D89592AEFE8AAE3F6191FCF416?sequence=1

[5] *Lessons Learned on Donor Support to Decentralisation and Local Governance. DAC Evaluation Series OECD*. 2004. [Online]. Available: https://www.oecd.org/dac/evaluation/30395116.pdf

[6] В. М. Молоканова, «Портфельне управління розвитком організації на основі ціннісно-орієнтованого підходу», *Управління розвитком складних систем.* Київ: КНУБА. Вип. 12, с. 67–75, 2012. [Електронний ресурс]. Доступно: http://mdcs.knuba.edu.ua/article/view/41118

[7] І. Г. Лебідь, В. А. Ткаченко, Ю. С. Хрутьба, «Діагностика стейкхолдерів інноваційних освітніх проєктів», *Управління проектами*, Вип. 43, с. 47–53, 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: https://www.researchgate.net/publication/347957529_STAKEHOLDER_ANALYSIS_FOR_INNOVATIVE_EDUCATIONAL_PROJECTS DOI: 10.32347/2412-9933.2020.43.47-53.

[8] С. Крамський, О. Євдокімова, О. Захарченко, «Економіко-математичні методи управління науковими проєктами у навчальних закладах вищої освіти», *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*, Т. 20, № 1(47), 2021. [Електронний ресурс]. Доступно: http://rinek.onu.edu.ua/article/view/227011 DOI: 10.18524/2413-9998.2021.1(47).227011.

[9] Ю. О. Гернего, «Критерії успіху грантової заявки в умовах посилення ролі соціально орієнтованого бізнесу», *Бізнес Інформ*, № 7, с. 260–266, 2019. [Електронний ресурс]. Доступно: https://www.business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_7_0_260_266

[10] Д. Безуглий, «Проектно-орієнтоване управління стратегічним розвитком територіальних громад», автореф. дис. канд. наук; Національна академія держ. управління при Президентові України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. управління. Дніпро, 2017. [Електронний ресурс]. Доступно: http://www.dridu.dp.ua/nauka/sv_rada_D/avtoref/Bezugliy_aref.pdf

[11] G. Silvius, R. Schipper, «A Conceptual Model for Exploring the Relationship

Between Sustainability and Project Success», *Procedia Computer Science*, Vol. 64, pp. 334–342, 2015. DOI: 10.1016/j.procs.2015.08.497.

[12] *Державний фонд Регіонального розвитку.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://dfrr.minregion.gov.ua/

[13] *Міністерство розвитку громад та територій України.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://www.minregion.gov.ua

[14] Матриця результатів впровадження децентралізації в Україні. *Рада Донорів. Міністерство Регіонального розвитку будівництва та житлово-комунального господарства України*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/uploads/admin/donors_senate/file_uk/files/58eb8e2c6783ec045d924a23/CRF_for_reporting_Minregion_ukr.pdf

[15] Кабінет Міністрів України. (2016, Берез. 03). *Постанова № 200 «Про затвердження Порядку та умов надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на розвиток мережі центрів надання адміністративних послуг».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/249-2021-%D0%BF#Text

[16] Карта донорів децентралізації. Усі проекти. *Портал Децентралізація влади*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/

[17] Програма «підтримка реформи децентралізації в Україні/u-lead з Європою: програма для України з розширення прав і можливостей на місцевому рівні, підзвітності та розвитку». *Портал Децентралізація влади*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/project/u-lead

[18] Програма ООН із відновлення та розбудови миру (UN RPP). *Портал Децентралізація влади*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/project/unrpp

[19] Програма «Децентралізація приносить кращі результати та ефективність» (DOBRE). *Портал Децентралізація влади*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/project/dobre

[20] Проект «Партнерство для розвитку міст» (PLEDDG). *Портал Децентралізація влади*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/project/pleddg

[21] Електронне урядування задля підзвітності влади та участі громади (EGAP). *Портал Децентралізація влади*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://donors.decentralization.gov.ua/project/egap

[22] J. McConville, J. Mihelcic, «Adapting Life-Cycle Thinking Tools to Evaluate Project Sustainability in International Water and Sanitation Development Work», *Environmental Engineering Science*, Vol. 24(7), pp. 937–948. 2007. DOI:10.1089/ees.2006.0225.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

ENSURING RESULTS SUSTAINABILITY OF INTERNATIONAL DONOR PROGRAMS AND PROJECTS FOR LOCAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF DECENTRALIZATION IN UKRAINE: TECHNIQUES AND RECOMMENDATIONS FOR PROJECT MANAGERS

Olena Aleinikova,
Doctor of Science Degree in Public Administration, professor,
professor of Management and Public Administration Department,
Kyiv National University of Technologies and Design.
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-4876-3563
eva69.08@ukr.net

Galina Berezhna,
PhD in Economics, associate professor,
Department of Public Administration and Project Management,
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-0596-8534
galina.berezhnaya@gmail.com

Oksana Kovtun,
PhD in Public Administration, associate professor,
Department of Public Administration and Project Management,
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-0159-730X
kovtun.oa71@gmail.com

Abstract. In the paper theoretical and methodological approaches to ensure projects sustainability in solving local development problems, taking into account the requirements of international donor programs and projects were considered. The authors identify the main dimensions of sustainability – social, economic and environmental, which are including in the concepts and projects of local development. The concept of sustainability is considered through the prism of existing concepts in project management standards and the use of sustainability management modern tools throughout the project management cycle. The paper highlights measures of sustainability taking into account stakeholders interests and key factors, which provide an opportunity to continue to benefit from the project after the completion of the donor basic assistance.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

The study describes the main areas of the project approach use in local communities, which allowed to identify local development projects as a tool of systematic change management; the main mean of strategic goals / priorities implementing and the mission achieving; a leading tool for the programmed achievement of community development goals. Based on the analysis of theoretical achievements of domestic and foreign researchers, a conceptual model of the relationship between project sustainability and project success was actualized, which, unlike existing ones, allows the project manager to better understand how different dimensions of project sustainability can affect the criteria of its successful implementation. Based on the model, the expected relationships between the nine dimensions of sustainability and the six criteria of project success were formulated. The strongest positive relationships are predicted between sustainability and the following criteria for project success: «The project is executed in a controlled manner», «Project stakeholders are satisfied» and «The project prepares the organization for the future». Positive relationships are expected between sustainability and success criteria: «Project deliverable meets goal» and «Business objectives or project goals are realized». The proposed conceptual model of the expected relationship between project sustainability (in different dimensions) and the criteria for its successful implementation provides the project manager with a useful and effective tool for a deeper understanding of the concept of sustainability, and thus creates a basis for developing and implementing successful local development projects. The authors propose a tool to ensure a holistic approach to the implementation of sustainability in local development projects in the form of McConville sustainability assessment matrix, which allows to rank (score) opportunities to ensure sustainability at each project stage. This tool can be used by the project manager both during the project implementation and after its completion.

Key words: project sustainability; sustainable development; project sustainability strategy; local communities; international donor programs; local development projects; conceptual model; sustainability strategy matrix; project sustainability assessment matrix.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОСТИ РЕЗУЛЬТАТОВ МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОНОРСКИХ ПРОГРАММ И ПРОЕКТОВ МЕСТНОГО РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ ДЕЦЕНТРАЛИЗАЦИИ В УКРАИНЕ: МЕТОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОЕКТОВ

Алейникова Елена Владимировна,
доктор наук по государственному управлению, профессор,
профессор кафедры менеджмента и публичного администрирования
Киевского национального университета технологий и дизайна.
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-4876-3563
eva69.08@ukr.net

Бережная Галина Витальевна,
кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры публичного управления и проектного менеджмента
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-0596-8534
galina.berezhnaya@gmail.com

Ковтун Оксана Анатольевна,
кандидат наук по государственному управлению, доцент,
профессор кафедры публичного управления и проектного менеджмента
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-0159-730X
kovtun.oa71@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрены теоретико-методические подходы по обеспечению устойчивости проектов в процессе принятия решений по развитию территориальных административных единиц с учетом требований международных донорских программ и проектов. Авторами определены основные параметры устойчивости – социальный, экономический и экологический, которые реализуются в концепциях и проектах развития территориальных административных единиц. Понятие устойчивости рассматривается через призму существующих концептов в стандартах проектного менеджмента и применения современного инструментария управления устойчивостью на протяжении всего цикла управления

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

проектом. В работе выделены параметры устойчивости с учетом интересов заинтересованных сторон и ключевые ее факторы, с помощью которых обеспечивается возможность продолжать получать выгоду от реализации проекта после завершения получения основной помощи от донора. Охарактеризованы основные сферы использования проектного подхода в территориальных административных единицах, что позволило определить проекты местного развития как средство системного управления изменениями; реализации стратегических целей / приоритетов и достижения миссии; ведущий инструмент программируемого достижения целей развития территориальных административных единиц. На основе анализа теоретических достижений украинских и зарубежных ученых была разработана концептуальная модель взаимосвязей между устойчивостью проекта и его успешной реализацией, что в отличие от существующих концепций позволяет проектному менеджеру более четко понять, как различные параметры устойчивости проекта могут влиять на критерии его успешной реализации. На основе данной модели были сформулированы ожидаемые (вероятные) разновидности взаимосвязей между девятью параметрами устойчивости и шестью критериями достижения успеха по проекту. Спрогнозированы наиболее значимые положительные взаимосвязи между устойчивостью и такими критериями успеха проекта, как «Проект реализуется под контролем», «Заинтересованные стороны проекта удовлетворены» и «Проект готовит организацию к будущему». Положительные взаимосвязи ожидаются между устойчивостью и критериями успеха «Результат проекта соответствует цели» и «Бизнес-цели или цели проекта реализованы». Предложенная концептуальная модель ожидаемых взаимосвязей между устойчивостью проекта (в разных измерениях) и критериями его успешной реализации обеспечивает проектного менеджера действенным и эффективным инструментарием более глубокого понимания концепта устойчивости, а следовательно, создает почву для разработки и реализации успешных проектов развития территориальных административных единиц. Авторами предложен инструментарий обеспечения целостного подхода обеспечения устойчивости проектов развития территориальных административных единиц в виде матрицы оценки устойчивости McConville, которая позволяет ранжировать (оценить) возможности

обеспечения устойчивости на каждом этапе проекта. Указанный инструментарий проектный менеджер может использовать как на этапах реализации проекта, так и после его завершения.

Ключевые слова: устойчивость проекта; устойчивое развитие; стратегия устойчивости проекта; территориальные административные единицы; международные донорские программы; проекты развития территориальных административных единиц; концептуальная модель; матрица стратегии устойчивости; матрица оценивания устойчивости проекта.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] A. Okland, «Gap Analysis for Incorporating Sustainability in Project Management», Procedia Computer Science, Vol. 64, pp. 103–109, 2015. DOI: 10.1016/j.procs.2015.08.469.

[2] G. Silvius, R. Schipper, «Exploring the relationship between sustainability and project success – conceptual model and expected relation ships», International Journal of Information Systems and Project Management, Vol. 4(3), pp. 5–22, 2016. DOI:10.12821/ijispm040301.

[3] Promoting Practical Sustainability. Submitted by Australian Agency for International Development (AusAID). Agenda item 10, 2000. [Online]. Available: https://www.oecd.org/development/evaluation/dcdndep/31950216.pdf

[4] A. Salla, «Assessing project sustainability in development cooperation». Bachelor's thesis. Degree Program in Sustainable Development. 2014. [Online].
Available: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/79670/Salla_Anni.pdf;jsessionid=812C12D89592AEFE8AAE3F6191FCF416?sequence=1

[5] Lessons Learned on Donor Support to Decentralisation and Local Governance. DAC Evaluation Series OECD. 2004. [Online]. Available: https://www.oecd.org/dac/evaluation/30395116.pdf

[6] V. M. Molokanova, «Portfelne upravlinnia rozvytkom orhanizatsii na osnovi tsinnisno-oriientovanoho pidkhodu», Upravlinnia rozvytkom skladnykh system. Kyiv: KNUBA. Vyp. 12, s. 67–75, 2012. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://mdcs.knuba.edu.ua/article/view/41118

[7] I. H. Lebid, V. A. Tkachenko, Yu. S. Khrutba, «Diahnostyka steikkholderiv innovatsiinykh osvitnikh proiektiv», Upravlinnia proektamy, Vyp. 43, s. 47–53, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://www.researchgate.net/publication/347957529_STAKEHOLDER_ANALYSIS_FOR_INNOVATIVE_EDUCATIONAL_PROJECTS
DOI: 10.32347/2412-9933.2020.43.47-53.

[8] S. Kramskyi, O. Yevdokimova, O. Zakharchenko, «Ekonomiko-

matematychni metody upravlinnia naukovymy proiektamy u navchalnykh zakladakh vyshchoi osvity», Rynkova ekonomika: suchasna teoriia i praktyka upravlinnia, T. 20, № 1(47), 2021. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://rinek.onu.edu.ua/article/view/227011
DOI: 10.18524/2413-9998.2021.1(47).227011.

[9] Yu. O. Herneho, «Kryterii uspikhu hrantovoi zaiavky v umovakh posylennia roli sotsialno oriientovanoho biznesu», Biznes Inform, № 7, s. 260–266, 2019. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://www.business-inform.net/article/?year=2019&abstract=2019_7_0_260_266

[10] D. Bezuhlyi, «Proektno-oriientovane upravlinnia stratehichnym rozvytkom terytorialnykh hromad», avtoref. dys. kand. nauk; Natsionalna akademiia derzh. upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy, Dnipropetrovskyi rehionalnyi in-t derzh. upravlinnia. Dnipro, 2017. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://www.dridu.dp.ua/nauka/sv_rada_D/avtoref/Bezugliy_aref.pdf

[11] G. Silvius, R. Schipper, «A Conceptual Model for Exploring the Relationship Between Sustainability and Project Success», Procedia Computer Science, Vol. 64, pp. 334–342, 2015. DOI: 10.1016/j.procs.2015.08.497.

[12] Derzhavnyi fond Rehionalnoho rozvytku. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://dfrr.minregion.gov.ua/

[13] Ministerstvo rozvytku hromad ta terytorii Ukrainy. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://www.minregion.gov.ua

[14] Matrytsia rezultativ vprovadzhennia detsentralizatsii v Ukraini. Rada Donoriv. Ministerstvo Rehionalnoho rozvytku budivnytstva ta zhytlovo-komunalnoho hospodarstva Ukrainy. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/uploads/admin/donors_senate/file_uk/files/58eb8e2c6783ec045d924a23/CRF_for_reporting_Minregion_ukr.pdf

[15] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2016, Berez. 03). Postanova № 200 «Pro zatverdzhennia Poriadku ta umov nadannia subventsii z derzhavnoho biudzhetu mistsevym biudzhetam na rozvytok merezhi tsentriv nadannia administratyvnykh posluh». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/249-2021-%D0%BF#Text

[16] Karta donoriv detsentralizatsii. Usi proekty. Portal Detsentralizatsiia vlady. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/

[17] Prohrama «pidtrymka reformy detsentralizatsii v Ukraini/u-lead z Yevropoiu: prohrama dlia Ukrainy z rozshyrennia prav i mozhlyvostei na mistsevomu rivni, pidzvitnosti ta rozvytku». Portal Detsentralizatsiia vlady. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/project/u-lead

[18] Prohrama OON iz vidnovlennia ta rozbudovy myru (UN RPP). Portal

Detsentralizatsiia vlady. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/project/unrpp

[19] Prohrama «Detsentralizatsiia prynosyt krashchi rezultaty ta efektyvnist» (DOBRE). Portal Detsentralizatsiia vlady. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/project/dobre

[20] Proekt «partnerstvo dlia rozvytku mist» (PLEDDG). Portal Detsentralizatsiia vlady. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/project/pleddg

[21] Elektronne uriaduvannia zadlia pidzvitnosti vlady ta uchasti hromady (EGAP). Portal Detsentralizatsiia vlady. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://donors.decentralization.gov.ua/project/egap

[22] J. McConville, J. Mihelcic, «Adapting Life-Cycle Thinking Tools to Evaluate Project Sustainability in International Water and Sanitation Development Work», Environmental Engineering Science, Vol. 24(7), pp. 937–948. 2007. DOI:10.1089/ees.2006.0225.

Стаття надійшла до редакції
28 серпня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-143-156
УДК 351.1

Антонова Олена Ростиславівна,
доктор наук з державного управління,
доцент кафедри парламентаризму
та політичного менеджменту
Національної академії
державного управління при Президентові України.
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-6575-7915
elenrostan20@ukr.net

УСИНОВЛЕННЯ ДИТИНИ, БІОЛОГІЧНІ БАТЬКИ ЯКОЇ З'ЯВИЛИСЯ ПІСЛЯ ОГОЛОШЕННЯ ЇХ СУДОМ ПОМЕРЛИМИ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Анотація. У статті висвітлюється проблема, пов'язана з усиновленням дитини, біологічні батьки (батько, мати) якої оголошені судом померлими або визнані безвісно відсутніми та з'явилися після їх (її) усиновлення. Запропоновано рекомендації щодо усунення юридичної чи фактичної нерівності у можливостях усиновлювачів і біологічних батьків дитини (батька, матері) щодо реалізації їх прав у площині піднятих проблем. Отримані у статті результати дослідження свідчать про те, що зростаюча динаміка осіб визнаних судом безвісно відсутніми або оголошеними померлими, є тим індикатором, який чутливо реагує на рівень сирітства. В останні роки серед Європейських країн, Україну визнано однією з тих, яка за кількістю зниклих людей є найбільшою. Тому своєчасним є з'ясування підстав визнання всиновлення недійсним та скасування всиновлення за рішенням суду; можливості відновлення попереднього до усиновлення стану дитини; розкриття правової природи прав безвісно відсутніх осіб та позбавлених батьківського піклування; визначення умов реалізації прав усиновлювачів та біологічних батьків тощо. З метою зниження рівня сирітства в державі, у статті розроблено рекомендації щодо усунення нерівності прав усиновлювачів та біологічних батьків (батька, матері), які з'явилися після оголошення їх судом померлими або визнання безвісно відсутніми. Зокрема, запроваджено можливість звернення безвісно відсутньої особи з позовом до суду про поновлення її батьківських прав у разі, якщо дитину було усиновлено; доповнити

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

перелік підстав, які передбачені у статті 238 Сімейного кодексу України (далі – СК України) та усунути нерівність прав заінтересованих сторін з усиновлення (причин відсутності біологічних батьків, їх ставлення до дітей та матеріальний статок).

Ключові слова: усиновлення; права усиновлювачів та біологічних батьків дитини; особи, оголошені судом померлими або визнані безвісно відсутніми; подружжя; нормативно-правове регулювання; матеріальний стан; конфіденційна інформація; рівність прав.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Актуальність питання усиновлення дитини, біологічні батьки (батько, мати) якої оголошені судом померлими або визнані безвісно відсутніми в останні роки зростає, оскільки серед Європейських країн, Україну визнано однією з тих, яка за кількістю зниклих людей є найбільшою. За інформацією Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, Комітету Верховної Ради України з прав людини [1], Об'єднаного центру з координації пошуку, звільнення незаконно позбавлених волі осіб, заручників та встановлення місцезнаходження безвісти зниклих в районі проведення ООС при Службі безпеки України [2], щорічно в Україні зникає понад 5000 осіб, із них через конфлікт на сході країни 258 українських громадян зникли безвісти, 251 – перебуває у полоні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед основних наукових підходів у сфері усиновлення можна виокремити філософський, соціально-психологічний, демографічний, історичний, економіко-правовий, публічний. Зокрема, дослідженню соціально-психологічних аспектів усиновлення присвячено праці А. Буковинського [3], О. Зубової [4], К. Качур [5], Е. Лібанової [6], Г. Ляльчук [7], Є. Стрельник [8], Т. Цюркало [9] та інших; проблеми публічного регулювання усиновлення аналізуються в наукових працях М. Кравченком [10], К. Міщенко [10], М. Сіцінською [11], І. Ярмолинською [11]; правовому регулюванню усиновлення присвячено дослідження Т. Боднар [12], В. Гопанчука [12], О. Дзери [12], В. Мироненко [13], Н. Міненкова [14], С. Морозової [15], Н. Найман [16], О. Пономаренко [17], З. Ромовської [18], О. Синєгубова [19], Г. Чурпіти [20], І. Яніцької [21]. Незважаючи на значний науковий інтерес до визначеного кола питань, поза увагою науковців залишилася проблема, пов'язана з усиновленням дитини, біологічні батьки (батько, мати) якої оголошені судом померлими або визнані безвісно відсутніми та з'явилися після їх (її) усиновлення.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIMANDTASKS

Метою статті є визначення особливостей нормативно-правового регулювання усиновлення дитини, біологічні батьки (батько, мати) якої з'явилися після оголошення їх судом померлими або визнання безвісно відсутніми та розробка рекомендацій щодо усунення нерівності прав усиновлювачів та біологічних батьків дитини (батька, матері) у площині піднятих проблем.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання*****:** з'ясувати підстави визнання всиновлення недійсним та скасування всиновлення за рішенням суду; визначити можливість за аналогією зі шлюбними відносинами та з позбавленням батьківських прав відновити попередній стан дитини до усиновлення; розкрити правову природу прав безвісно відсутніх осіб та позбавлених батьківського піклування; охарактеризувати нормативно-правове регулювання обов'язків батьків та усиновлювачів щодо утримання дитини; сформулювати умови реалізації прав усиновлювачів та біологічних батьків, яких (якого) було визнано безвісно відсутніми чи оголошено померлими; виробити рекомендації щодо усунення нерівності прав усиновлювачів та біологічних батьків (батька, матері), які з'явилися після оголошення їх судом померлими або визнання безвісно відсутніми.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ/THE THE ORETICAL BACKGROUNDS

Компаративний аналіз наукових концепцій до проблеми усиновлення дав змогу застосувати потенціал системного підходу, визначити нормативно-правові засади усиновлення дитини, біологічні батьки (батько, мати) якої з'явилися після оголошення їх судом померлими або визнання безвісно відсутніми.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCHMETHODS

Для вирішення поставленої мети використано комплекс загальнонаукових, та спеціальних методів. Загальнонаукові методи дослідження застосовано на етапі аналізу основних наукових підходів у сфері усиновлення. Емпіричні методи наукового дослідження вжито під час з'ясування правової природи прав безвісно відсутніх осіб та позбавлених батьківського піклування; визначення аналогії правових відносин тощо.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCHRESULTS

Обґрунтовуючи досліджувану тему, слушно зосередити увагу на

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

визнанні особи безвісно відсутньою, яка у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 29 серпня 2019 року у справі № 225/2576/17, трактується як «посвідчена в судовому порядку тривала відсутність фізичної особи в місці її постійного проживання за умов, що не вдалося встановити місця її знаходження (перебування). При визнанні особи безвісно відсутньою застосовується презумпція, що особа є живою, однак встановити її місце знаходження у цей час неможливо, причому вказана презумпція має спростовний характер» [22]. Підставами для визнання фізичної особи безвісно відсутньою є «відсутність відомостей про перебування фізичної особи у місці її постійного проживання; відсутність відомостей про дійсне перебування особи і неможливість отримати такі відомості; сплив річного строку з дня одержання останніх відомостей про місце перебування фізичної або з дня, визначеного відповідно до ч. 2 ст. 43 Цивільного кодексу України (далі – ЦК України); наявність у заявника правової зацікавленості у вирішенні питання про визнання особи безвісно відсутньою» [23].

Таке витлумачення зумовлює наявність двох взаємовиключних життєвих гіпотез – факту життя особи і, одночасно, можливої її смерті. Тобто, цілком припустима ситуація, коли зниклі особи (батько, мати дитини), яких було визнано безвісно відсутніми або оголошено померлими, з'являються у місці свого постійного проживання (перебування). При цьому дитину зниклих батьків було усиновлено. За таких обставин перед усе представляє інтерес дослідження підстав визнання всиновлення недійсним (ст. 236 Сімейного кодексу України) (далі – СК України) та можливість скасування всиновлення (ст. 238 СК України) [24] (табл. 1).

Таблиця 1

Підстави визнання всиновлення недійсним та скасування всиновлення за рішенням суду

Вичерпний перелік підстав про визнання всиновлення недійсним за рішенням суду (ст. 236 СК України)	Вичерпний перелік підстав які за рішенням суду скасовують всиновлення (ст. 238 СК України)	Обмеження у скасуванні усиновлення (ст. 238 СК України)
1	2	3
• усиновлення проведено без згоди дитини та батьків, якщо така згода була необхідною	• усиновлення суперечать інтересам дитини	• не допускається після досягнення

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Продовження табл. 1

1	2	3
• усиновлювач не бажав настання прав та обов'язків, які виникають у результаті усиновлення (фіктивне усиновлення)	• дитина страждає недоумством, на психічну чи іншу тяжку невиліковну хворобу, про що усиновлювач не знав і не міг знати на час усиновлення	• дитиною повноліття
• проведено на підставі підроблених документів	• якщо між усиновлювачем і дитиною склалися, незалежно від волі усиновлювача, стосунки, які роблять неможливими їхнє спільне проживання і виконання усиновлювачем своїх обов'язків	Виняток складають: • протиправна поведінка усиновленого / усиновлювача, що загрожує життю, здоров'ю усиновленого / усиновлювача або інших членів сім'ї
• у разі відсутності згоди на усиновлення осіб, зазначених у статтях 220-222 СК України		• за взаємною згодою усиновлювача і усиновленого чи на вимогу одного з них, якщо сімейні відносини між ними не склалися
• якщо встановлено, що на момент усиновлення одним із подружжя другий із подружжя не мав наміру продовжувати з ним шлюбні відносини		

Враховуючи зазначене вище, вочевидь, що СК України містить вичерпний перелік підстав визнання всиновлення недійсним (ст. 236 СК України) та скасування всиновлення (ст. 238 СК України) [24]. Із визначеного списку зрозуміло, що серед указаних підстав відсутня та, що стосується появи батьків (одного з батьків), яких було визнано безвісно відсутніми або оголошеними померлими. У зв'язку з цим неможливо скасувати всиновлення або визнати його недійсним за підставами, передбаченими у статтях 236, 238 СК України [24].

Такий підхід до вирішення проблеми є несправедливим, оскільки законодавець ототожнює «безвісну відсутність» з «позбавленням батьківських прав», чим порушує права біологічних батьків, які, можливо, постраждали через тривале розлучання з дитиною.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Підтверджують цей висновок окреслені у табл. 2 показники правової природи зазначених вище юридичних фактів.

Таблиця 2

Правова природа прав безвісно відсутніх осіб та позбавлених батьківського піклування

Правова природа позбавлення батьківських прав	Правова природа безвісно відсутньої особи
Мета усиновлення: крайній захід впливу на осіб, які не виконують батьківських обов'язків. *Можливості з поновлення батьківських прав* – обмежені	*Мета усиновлення:* не має на меті виховання батьків або обмеження їх у спілкуванні з дитиною. *Можливості з поновлення батьківських прав* – відсутні

З інформації у табл. 2 зрозуміло, що позбавлення батьківських прав має на меті, перед усе, виховання біологічних батьків. Зокрема, у п. 15 Постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про усиновлення і про позбавлення та поновлення батьківських прав» зазначено, що позбавлення батьківських прав (тобто прав на виховання дитини, захист її інтересів, на відібрання дитини в інших осіб, які незаконно її утримують, тощо), є заходом впливу на осіб, які не виконують батьківських обов'язків, жорстоко поводяться з дитиною тощо [25].

У випадку ж безвісної відсутності особи або оголошення її померлою держава не має на меті виховання такої особи або обмеження її спілкування з дитиною. Тож і можливості особи з відновлення своїх прав мають бути більш ширшими. З цього приводу Верховним Судом України в Узагальненні практики розгляду судами справ, пов'язаних із позбавленням батьківських прав, поновленням батьківських прав, усиновленням, установленням опіки та піклування над дітьми, від 11 грудня 2008 року зазначається, «що за загальним правилом особа, яку була визнана безвісно відсутньою, відновлює усі правовідносини, в яких вона перебувала до ухвалення судом рішення про визнання такої особи безвісно відсутньою, і зазначене рішення підлягає скасуванню судом на підставі ст. 45 ЦК України. Після такого скасування сторони та інші особи, які брали участь у справі про усиновлення, мають право звернутися до суду із заявою про розгляд справи про усиновлення дитини за нововиявленими обставинами відповідно до правил гл. 4 розд. V ЦПК України» [26].

Отже, з аналізу статей 45 і 48 ЦК України вбачається, що за появи особи її правовий статус поновлюється, а рішення суду про оголошення

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

особи померлої скасовується [23]. Тобто й усиновлення дитини повинно бути скасованим. Водночас, питання про скасування усиновлення та відновлення батьківських прав безвісно відсутніх осіб, слід вирішувати тільки після комплексного з'ясування обставин справи – причин відсутності батьків, їх матеріальної спроможності та ставлення до дітей тощо.

Враховуючи зазначене вище, очевидною є нерівність у реалізації прав усиновлювачів та біологічних батьків, яких (якого) було визнано безвісно відсутніми чи оголошено померлими (табл. 3).

Таблиця 3

Реалізація прав усиновлювачів та біологічних батьків, яких (якого) було визнано безвісно відсутніми чи оголошено померлими

Права усиновлювачів	Права біологічних батьків, яких (якого) визнано безвісно відсутніми чи оголошено померлими
Статті 236, 238 СК України – закріплює права усиновлювачів, адже серед підстав поновлення попереднього статусу дитини не зазначено факт появи безвісно відсутніх чи оголошено померлих батьків [24]	Верховний Суд України в Узагальненні практики розгляду судами справ, пов'язаних із позбавленням батьківських прав, поновленням батьківських прав, усиновленням, установленням опіки та піклування над дітьми від 11 грудня 2008 р. зазначає про відновлення усіх правовідносин особи, в яких вона перебувала
Стаття 169 СК України – зазначає, що поновлення батьківських прав неможливе, якщо дитина була усиновлена і усиновлення не скасоване або не визнане судом недійсним [24]	ухвалення судом рішення про визнання її безвісно відсутньою, а після скасуванню судом на підставі ст. 45 ЦК України зяблюється можливість звернутися до суду із заявою про розгляд справи про усиновлення дитини за нововиявленими обставинами
За аналогією зі статтями 104, 118 СК України всиновлення «зворотної сили» мати не може [24]	відповідно до правил гл. 4 розд. V ЦПК України [26]

Із наведених у тексті табл. 3 правових положень зрозуміло, що усиновлювачі мають більш широкі гарантії, а ніж біологічні батьки, яких (якого) було визнано безвісно відсутніми чи оголошено померлими. На наш погляд, такий дисбаланс прав є несправедливим, оскільки останні особи мають переваги через їх кровноспоріднені зв'язки з дитиною, звичайно, якщо вони були безвісно відсутніми з поважних причин.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Отримані результати свідчать про те, що зростаюча динаміка осіб визнаних судом безвісно відсутніми або оголошеними померлими, є тим індикатором, який чутливо реагує на рівень сирітства. Тому рекомендовано закріпити в СК України положення про відновлення батьківських прав біологічних батьків (батька, матері), які оголошені судом померлими або визнані безвісно відсутніми. Зокрема: передбачити законодавчу можливість звернення особи з позовом до суду про скасування усиновлення та розгляд справи про усиновлення дитини за нововиявленими обставинами відповідно до правил гл. 4 розд. V ЦПК України; доповнити перелік підстав, які передбачені у статті 238 СК України, наступною: «якщо особа, яка є біологічним батьком (матір'ю) дитини, раніше оголошена судом померлою або визнана безвісно відсутньою, повернулася…»; враховувати взаємну згоду заінтересованих сторін: усиновлювачів, біологічних батьків, дитини щодо того, з ким останній краще було б залишитися (якщо дитина внаслідок свого віку, фізичного та розумового розвитку здатна дати адекватну оцінку ситуації); причини відсутності біологічних батьків, їх відношення до дітей та матеріальний стан.

Перспективи подальших досліджень. Представлені результати досліджень є початковою ланкою у досліджені рівня конфіденційності інформації про усиновлення дитини, біологічні батьки (батько, мати) якої оголошені судом померлими або визнані безвісно відсутніми.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] «Денісова назвала кількість зниклих безвісти на Донбасі українців». *LB.ua.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://lb.ua/society/2020/12/29/474187_denisova_nazvala_kilkist_zniklih.html

[2] *Служба безпеки України: офіційний сайт.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://ssu.gov.ua/tsentr-zvilnennia-zaruchnykiv

[3] А. Буковинський, «Проблеми і перспективи розвитку сучасної української сім'ї», *Гілея: наук. вісник: зб. наук. праць*, № 45, с. 304–310, 2011.

[4] О. Зубова, «Взаємовплив поколінь у родині як соціально-педагогічна проблема», *Вісник Харківської держ. академії культури*, вип. 27, с. 256–263, 2009.

[5] К. Качур, «Аксіологічний потенціал сім'ї у світогляді сучасної

особистості», *Наукові записки Національного ун-ту «Острозька академія». Серія «Філософія»*. Острог, вип. 15, с. 109–113, 2014.

[6] *Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики: кол. монографія*; Е. М. Лібанової, Ред. Київ, Україна: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2014.

[7] Г. Ляльчук, «Соціально-психологічні чинники деструкції родинних зв'язків у сім'ях трудових мігрантів», автореф. дис. канд. наук; Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. Київ, 2015.

[8] Е. Стрельник, «Коммодификация материнства (на примере рынка вспомогательных репродуктивных технологий)», *Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Соціологія*. Київ, вип. 4, с. 59–63, 2013.

[9] Т. Цюркало, «Дослідження інституту сім'ї в лоні соціально-філософського знання», *Вісник Національного технічного ун-ту України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка*, № 2(26), с. 148–152, 2009.

[10] М. В. Кравченко, К. С. Міщенко, «Державна політика в сфері захисту прав та благополуччя дітей: ретроспективний аналіз», *Державне управління: удосконалення та розвиток*, № 3, 2017. [Електронний ресурс]. Доступно: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1048

[11] М. В. Сіцінська, І. В. Ярмолинська, «Механізми здійснення громадського контролю за дотриманням прав дитини в закладах інституційного догляду та виховання дітей», *Інвестиції: практика і досвід*, № 15, с. 76–79, 2019.

[12] *Сімейне право України: підручник*; Т. В. Боднар, О. В. Дзера, Ред. Київ, Україна: Юрінком Інтер, 2016.

[13] В. П. Мироненко, «Альтернативні форми виховання дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», *Науковий юридичний журнал. Юридична наука*, № 11, с. 13–19, 2012.

[14] Н. О. Міненкова, О. П. Печений, *Усиновлення в Україні. Порядок. Процедура. Судова практика*. Харків, Україна: Харків юридичний, 2012.

[15] С. Морозова, «Виховання дітей: питання законодавчої регламентації», *Сучасні проблеми приватного права: зб. наук. праць присвяч. 80-й річниці з Дня народження Я. М. Шевченко*. Київ, 2012.

[16] Н. Найман, «Сімейно-правовий статус дитини», *Підприємництво, господарство, право*, № 6, с. 38–43, 2016.

[17] О. М. Пономаренко, «Щодо поняття сім'ї в сучасній теорії сімейного права в законодавстві України», *Право: зб. наук. праць Харків. нац. пед. ун-ту ім. Г. С. Сковороди*, Вип. 21, с. 33–44, 2014.

[18] З. В. Ромовська, *Українське сімейне право: підручник*. Київ, Україна: Правова єдність, 2009.
[19] О. В. Синєгубов, «Загальні положення здійснення права дитини на сім'ю», *Форум права*, № 4, с. 367–373, 2013.
[20] Г. В. Чурпіта, «Суб'єктивні сімейні права та охоронювані законом інтереси як об'єкт судового захисту», *Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ*, № 3, с. 130–136, 2015.
[21] І. А. Яніцька, «Опіка і піклування як форма влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування», автореф. дис. канд. наук; Національний ун-т «Одеська юридична академія». Одеса, 2015.
[22] Верховний Суд України. (2019, Серп. 29). *Постанова у справі № 225/2576/17.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://ips.ligazakon.net/document/C009449
[23] Цивільний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. № 40/44, Ст. 356, 2003.
[24] Сімейний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*, № 21/22, Ст. 135, 2002.
[25] Верховний Суд України. (2007, Берез. 30). *Постанова Пленуму № 3 «Про практику застосування судами законодавства при розгляді справ про усиновлення і про позбавлення та поновлення батьківських прав».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-07#Text
[26] Верховна Рада України (2004. Берез. 18). *Цивільний процесуальний кодекс України.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text

ADOPTION OF A CHILD WHOSE BIOLOGICAL PARENTS APPEARED AFTER THE COURT DECIDED THEM: REGULATORY AND LEGAL ASPECT

Olena Antonova,
Doctor of sciences in public administration,
associate professor parliamentarianism and political management
of the National academy of public administration under
the President of Ukraine.
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-6575-7915
elenrostan20@ukr.net

Abstract. This article reveals the problem associated with the adoption of a child whose biological parents (father, mother) were declared dead by the court or declared missing, appeared after the adoption.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Recommendations are proposed to eliminate the inequality of the rights of adoptive parents and biological parents of a child (father, mother) in the plane of the raised problems. The research results obtained in the article indicate that the growing dynamics of persons recognized by the court as missing or declared dead is the indicator that is sensitive to the level of orphanhood. In recent years, among European countries, Ukraine has been recognized as one of those in which the number of missing people is the greatest. Therefore, it is timely to establish the grounds for recognizing the adoption as invalid and canceling the adoption by a court decision; the possibility of restoring the child's previous state of adoption; disclosure of the legal nature of the rights of missing persons and deprived of parental care; determination of conditions for the implementation of the rights of adoptive parents and biological parents. In order to reduce the level of orphanhood in the state, the article developed recommendations for eliminating the inequality of the rights of adoptive parents and biological parents (father, mother), which appeared after the court declared them dead or were declared missing. In particular, the possibility was introduced for a missing person to file a claim in court for the restoration of parental rights in the event that the child was adopted; the list of grounds provided for in Article 238 of the Family Code of Ukraine has been supplemented and to eliminate the inequality of the rights of interested parties for adoption (reasons for the absence of biological parents, their attitude towards children and material wealth).

Key words: adoption; the rights of adoptive parents and biological parents of the child; persons declared dead by the court or declared missing; married couple; regulatory and legal regulation; material condition; confidential information; equality of rights.

УСЫНОВЛЕНИЕ РЕБЕНКА, БИОЛОГИЧЕСКИЕ РОДИТЕЛИ КОТОРОГО ПОЯВИЛИСЬ ПОСЛЕ ОБЪЯВЛЕНИЯ ИХ СУДОМ УМЕРШИМИ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Антонова Елена Ростиславовна,
доктор наук по государственному управлению,
доцент кафедры парламентаризма и политического менеджмента
Национальной академии государственного управления
при Президенте Украины.
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-6575-7915
elenrostan20@ukr.net

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Аннотация. В статье раскрыта проблема, связанная с усыновлением ребенка, биологические родители (отец, мать) которого объявлены судом умершими или признаны без вести отсутствующими, появились после усыновления. Предложены рекомендации по устранению неравенства прав усыновителей и биологических родителей ребенка (отца, матери) в плоскости поднятых проблем. Полученные в статье результаты исследования свидетельствуют о том, что растущая динамика лиц признанных судом без вести отсутствующими или объявленными умершими, является тем индикатором, который чутко реагирует на уровень сиротства. В последние годы, среди европейских стран, Украина признана одной из тех, в которой количество пропавших людей является наибольшим. Поэтому своевременным является установление оснований признания усыновления недействительным и отмены усыновления по решению суда; возможности восстановления прежнего к усыновлению состояния ребенка; раскрытие правовой природы прав без вести отсутствующих лиц и лишенных родительской опеки; определение условий реализации прав усыновителей и биологических родителей. С целью снижения уровня сиротства в государстве, в статье разработаны рекомендации по устранению неравенства прав усыновителей и биологических родителей (отца, матери), которые появились после объявления их судом умершими или признания без вести отсутствующими. В частности, введена возможность обращения без вести отсутствующего лица с иском в суд о восстановлении родительских прав в случае, если ребенок был усыновлен; дополнен перечень оснований, предусмотренных в статье 238 Семейного кодекса Украины и устранить неравенство прав заинтересованных сторон по усыновлению (причин отсутствия биологических родителей, их отношение к детям и материальный достаток).

Ключевые слова: усыновление; права усыновителей и биологических родителей ребенка; лица, объявленные судом умершими или признанные без вести отсутствующими; супруги; нормативно-правовое регулирование; материальное положение; конфиденциальная информация; равенство прав.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] «Denisova nazvala kilkist znyklykh bezvisty na Donbasi ukraintsiv». LB.ua. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://lb.ua/society/2020/12/29/474187_denisova_nazvala_kilkist_zniklih.html

[2] Sluzhba bezpeky Ukrainy: ofitsiinyi sait. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://ssu.gov.ua/tsentr-zvilnennia-zaruchnykiv
[3] A. Bukovynskyi, «Problemy i perspektyvy rozvytku suchasnoi ukrainskoi simi», Hileia: nauk. visnyk: zb. nauk. prats, № 45, s. 304–310, 2011.
[4] O. Zubova, «Vzaiemovplyv pokolin u rodyni yak sotsialno-pedahohichna problema», Visnyk Kharkivskoi derzh. akademii kultury, vyp. 27, s. 256–263, 2009.
[5] K. Kachur, «Aksiolohichnyi potentsial simi u svitohliadi suchasnoi osobystosti», Naukovi zapysky Natsionalnoho un-tu «Ostrozka akademiia». Seriia «Filosofiia». Ostroh, vyp. 15, s. 109–113, 2014.
[6] Liudskyi rozvytok v Ukraini: istorychnyi vymir transformatsii derzhavnoi sotsialnoi polityky: kol. monohrafiia; E. M. Libanovoi, Red. Kyiv, Ukraina: In-t demohrafii ta sotsialnykh doslidzhen im. M. V. Ptukhy NAN Ukrainy, 2014.
[7] H. Lialchuk, «Sotsialno-psykholohichni chynnyky destruktsii rodynnykh zviazkiv u simiakh trudovykh mihrantiv», avtoref. dys. kand. nauk; In-t sots. ta polit. psykholohii NAPN Ukrainy. Kyiv, 2015.
[8] E. Strel'nik, «Kommodifikaciya materinstva (na primere rynka vspomogatel'nyh reproduktivnyh tekhnologij)», Visnyk Kyivskoho nats. un-tu im. T. Shevchenka. Sotsiolohiia. Kyiv, vyp. 4, s. 59–63, 2013.
[9] T. Tsiurkalo, «Doslidzhennia instytutu simi v loni sotsialno-filosofskoho znannia», Visnyk Natsionalnoho tekhnichnoho un-tu Ukrainy «Kyivskyi politekhnichnyi instytut». Filosofiia. Psykholohiia. Pedahohika, № 2(26), s. 148–152, 2009.
[10] M. V. Kravchenko, K. S. Mishchenko, «Derzhavna polityka v sferi zakhystu prav ta blahopoluchchia ditei: retrospektyvnyi analiz», Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok, № 3, 2017. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1048
[11] M. V. Sitsinska, I. V. Yarmolynska, «Mekhanizmy zdiisnennia hromadskoho kontroliu za dotrymanniam prav dytyny v zakladakh instytutsiinoho dohliadu ta vykhovannia ditei», Investytsii: praktyka i dosvid, № 15, s. 76–79, 2019.
[12] Simeine pravo Ukrainy: pidruchnyk; T. V. Bodnar, O. V. Dzera, Red. Kyiv, Ukraina: Yurinkom Inter, 2016.
[13] V. P. Myronenko, «Alternatyvni formy vykhovannia ditei-syrit ta ditei, pozbavlenykh batkivskoho pikluvannia», Naukovyi yurydychnyi zhurnal. Yurydychna nauka, № 11, s. 13–19, 2012.
[14] N. O. Minenkova, O. P. Pechenyi, Usynovlennia v Ukraini. Poriadok. Protsedura. Sudova praktyka. Kharkiv, Ukraina: Kharkiv yurydychnyi,

2012.
[15] S. Morozova, «Vykhovannia ditei: pytannia zakonodavchoi rehlamentatsii», Suchasni problemy pryvatnoho prava: zb. nauk. prats prysviach. 80-y richnytsi z Dnia narodzhennia Ya. M. Shevchenko. Kyiv, 2012.
[16] N. Naiman, «Simeino-pravovyi status dytyny», Pidpryiemnytstvo, hospodarstvo, pravo, № 6, s. 38–43, 2016.
[17] O. M. Ponomarenko, «Shchodo poniattia simi v suchasnii teorii simeinoho prava v zakonodavstvi Ukrainy», Pravo: zb. nauk. prats Kharkiv. nats. ped. un-tu im. H. S. Skovorody, vyp. 21, s. 33–44, 2014.
[18] Z. V. Romovska, Ukrainske simeine pravo: pidruchnyk. Kyiv, Ukraina: Pravova yednist, 2009.
[19] O. V. Syniehubov, «Zahalni polozhennia zdiisnennia prava dytyny na simiu», Forum prava, № 4, s. 367–373, 2013.
[20] H. V. Churpita, «Subiektyvni simeini prava ta okhoroniuvani zakonom interesy yak obiekt sudovoho zakhystu», Naukovyi visnyk Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav, № 3, s. 130–136, 2015.
[21] I. A. Yanitska, «Opika i pikluvannia yak forma vlashtuvannia ditei-syrit ta ditei, pozbavlenykh batkivskoho pikluvannia», avtoref. dys. kand. nauk; Natsionalnyi un-t «Odeska yurydychna akademiia». Odesa, 2015.
[22] Verkhovnyi Sud Ukrainy. (2019, Serp. 29). Postanova u spravi № 225/2576/17. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://ips.ligazakon.net/document/C009449
[23] Tsyvilnyi kodeks Ukrainy. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. № 40/44, St. 356, 2003.
[24] Simeinyi kodeks Ukrainy. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy, № 21/22, St. 135, 2002.
[25] Verkhovnyi Sud Ukrainy. (2007, Berez. 30). Postanova Plenumu № 3 «Pro praktyku zastosuvannia sudamy zakonodavstva pry rozghliadi sprav pro usynovlennia i pro pozbavlennia ta ponovlennia batkivskykh prav». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0003700-07#Text
[26] Verkhovna Rada Ukrainy (2004. Berez. 18). Tsyvilnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text

Стаття надійшла до редакції
11 червня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-157-172
УДК [004 : 377] :616.988

Кириченко Микола Олексійович,
доктор філософії, член-кореспондент
Національної Академії наук вищої освіти України,
ректор ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0003-1756-9140
kmumo@i.ua

Отамась Інна Григорівна,
кандидат історичних наук,
завідувач відділу наукової роботи,
доцент кафедри університетської та професійної освіти
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-3098-2274
OtamasInna@ukr.net

ВПЛИВ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ НА РІВЕНЬ РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Анотація. Актуальність досліджуваної проблеми пояснюється тим, що освітню систему професійної (професійно-технічної) освіти було змінено через COVID-19 не тільки в Україні, а й по всьому світові. Розвиток і вплив цифрових технологій на суспільство упродовж останніх десятиліть висвітлено у різних видах документів. Однак розвиток цифрових технологій, які забезпечують зв'язок, спільну роботу та навчання під час COVID-19, ще не розглянуто. Виклики інформаційної цивілізації, що загострилися внаслідок пандемії COVID-19, актуалізують значення діджиталізації для професійної підготовки фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. Вимушене пришвидшене упровадження цифрових інструментів в освітній процес закладів освіти різних типів і рівнів слугувало індикатором проблем і запитів освітян та здобувачів освітніх послуг на оволодіння цифровими інструментами, що зумовило потребу в проведенні спеціальних педагогічних досліджень з проблеми виявлення ставлення і досвіду фахівців освітньої галузі щодо застосування цифрових інструментів у професійній освітній діяльності. Зокрема, «Міжнародне партнерство дистанційного та онлайн-навчання

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

для COVID-19» зазначило, що безпрецедентні події, спричинені COVID-19, призвели до закриття освітніх закладів в усьому світі. За підрахунками ЮНЕСКО, понад 90% світового студентського населення не може відвідувати заняття і мусить залишатися вдома. Особливо вразливими є студенти, які навчаються в країнах, що не мають доступу до відповідних приладів та під'єднання до Інтернету [1]. Стрімке поширення «цифрових» технологій робить цифрові навички (компетенції) ключовими серед інших навичок. Так, «цифровізація» нині є головним трендом на загальному ринку праці. Отже, уміння працювати із «цифровими» технологіями поступово стає постійним і потрібним для більшості спеціалізацій [2]. Пропонований огляд емпіричного дослідження висвітлює результати проведенного електронного опитування фахівців освітньої галузі за допомогою веб-сервісу Google Forms. Розроблений опитувальник складається з питань: вік; стать; приналежність до області; впровадження діджиталізації у закладі освіти; відцифровані види навчальної продукції тощо. Аналіз діяльності освітніх організацій стосувався доступу учасників освітнього процесу до Інтернету на робочому місці; електронних систем управління й організації освітнього процесу. Цінність цієї статті полягає в тому, щоб скласти цілісну картину про впровадження діджиталізації у закладах професійної (професійно-технічної) освіти у період карантину COVID-19.

Ключові слова: діджиталізація; пандемія COVID-19; професійна освіта; професійно-технічна освіта; онлайн-навчання.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Цифрова трансформація соціальних інститутів та виклики інформаційної цивілізації, що загострилися внаслідок пандемії COVID-19, актуалізують потребу в застосуванні цифрових інструментів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти (далі – ПО(ПТ)О). Унаслідок карантинних заходів під час пандемії COVID-19 виникла потреба у зміні системи організації освітнього процесу, форм та методів навчання, комунікації та спілкування, системи управління закладами ПО(ПТ)О. В усьому світі у бібліотеках відцифровують бібліотечні фонди та створюють потужні цифрові бібліотеки, які допомагають читачам отримати інформацію у період COVID-19. Такі зміни є сьогодні у світі та в Україні, які вимагають нових знань із цифровізації та ІТ технологій для підготовки та перепідготовки освітян, працівників бібліотек та студентів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. З метою виявлення впливу

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

пандемії COVID-19 на розвиток освітніх систем та діджиталізації для професійної підготовки фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) освіти нами зроблено аналіз європейських та світових документів, у змісті яких висвітлюється цифровізація освіти та використання цифрових інструментів в освітньому процесі у період Covid-19.

Так, у звіті Міжнародної ради з питань відкритої та дистанційної освіти (ICDE) 2020 зазначається, що студенти зі 195 країн світу, згідно з даними ЮНЕСКО (2020), здобули домашнє навчання. Заклади освіти змушені були змінити освітню траєкторію й перейти до домашнього навчання на основі цифрових технологій [1].

Цифровізація (діджиталізація) дала змогу більшості європейських освітніх систем надалі функціонувати під час пандемії COVID-19, хоча посилення використання цифрових засобів виявило низку обмежень. У комюніке наголошується на тому, що потрібно «підтримувати заклади освіти у використанні цифрових технологій для навчання, викладання й оцінювання, для академічної комунікації та досліджень, інвестувати у розвиток цифрових навичок і компетентностей для всіх» [2].

Помітний внесок у дослідження проблеми використання технологій відкритої освіти зробили директор з питань освіти та навичок «Organisation for Economic Co-operation and Development» (OECD) Андреас Шлейхер і президент та генеральний директор «National Center on Education and the Economy» (NCEE) Ентоні Макей. У своїх доповідях вони надали ключові висновки для політиків, керівників районів та освітян США, коли вони працюють над покращенням результатів для студентів у період COVID-19. Значну увагу приділяють професійно-технічній та професійній освіті (ПТО), яка відіграє центральну роль між освітою та роботою, успішним переходом на ринок праці, а також, у сфері зайнятості та відновлення економіки в цілому, у період COVID-19. A. Schleicher, зазначив, що дистанційне навчання пропонує певну цілісність у навчанні коли йдеться про академічне навчання, професійно технічну освіту (ПТО). Порівняно із загальними програмами, програми ПТО страждають від дистанціювання та закриття підприємств. Проте цей сектор відіграє важливу роль у забезпеченні узгодження між освітою та роботою, успішного переходу студентів на ринок праці. Так, багато професій, які сформували кістяк економічного та соціального життя під час пандемії, залежать від професійної кваліфікації. Тому навчальні потоки не мають стати першими жертвами в освіті. Організація економічної співпраці та розвитку (ОЕСР) вживає заходи щодо підтримки й продовження ширшого

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

використання онлайн та віртуальних платформ у закладах ПТО для забезпечення безперервності навчання [3].

В Україні схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р «Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки», у якій визначено створення та виконання національної програми навчання загальних і професійних цифрових компетенцій та знань як одного з пріоритетних завдань на шляху до прискореного розвитку цифрової економіки [4], а також, схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р «Концепцію розвитку цифрових компетентностей». На сьогодні здійснюється значна кількість освітніх заходів, спрямованих на формування цифрових навичок, проте вони не мають системного характеру, забезпечують формування лише окремих навичок та не вирішують питань низького рівня володіння цифровими навичками в суспільстві та обізнаності щодо цифрових прав громадян. запровадження програм, спрямованих на підвищення рівня обізнаності дітей та підлітків, цифрових компетентностей батьків та педагогічних працівників щодо небезпек дитини у цифровому середовищі, формування культури нетерпимого ставлення до порушення прав, свобод, безпеки дитини в цифровому середовищі. З огляду на необхідність забезпечення реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в ЄС потребує також і подальшої адаптації законодавство України із законодавством ЄС [5].

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – порівняльний аналіз та узагальнення проблем, ставлення і здобутків суб'єктів ПО(ПТ)О до використання цифрових інструментів для навчання та професійного розвитку у період COVID-19.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі ***завдання***:

1. Проаналізувати дії міжнародних організацій у період впливу COVID-19, що сприяли організації освітнього процесу у ПО(ПТ)О.
2. Охарактеризувати основні компоненти готовності педагогів до змішаного навчання в Україні.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Так, у період пандемії COVID-19 відкрита освіта показала можливості і недоліки в організації освітнього процесу, водночас дала можливість не зупиняти його. Для закладів освіти Міністерством освіти і науки України

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

було видано нормативно-правові документи і листи, а саме: наказ МОН України від 16 березня 2020 року № 406 «Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19» [6], лист МОН України № 1/9-177 від 26.03.2020 «Щодо організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти на період карантину» [7]. Із змісту документів бачимо, що освіта, як правило, пропонується в Інтернеті. Для здійснення обміну навчальними матеріалами могли застосовуватися будь-які пристрої й інструменти, зокрема мобільний телефон, мобільні додатки. Матеріали могли надсилати електронною поштою, розміщувати на веб-сайті закладу загальної середньої освіти, зокрема відео-уроки або гіперпосилання на них. Під час карантину для закладів освіти було запропоновано онлайн-сервіси і специфіку їх використання для педагогів, зокрема, Google Classroom, Microsoft Teams, Zoom, Skype [6], [7].

З метою подолання труднощів в освіті та інших сферах людської діяльності у період пандемії COVID-19 у сфері розвитку цифрових навичок та цифрових компетентностей громад. Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 167-р «Концепцію розвитку цифрових компетентностей». Сутність концептуальних засад, це формування державної політики, яка дозволяє забезпечити розвиток усіх сфер суспільного життя відповідно до сучасних вимог, процесів глобальної цифровізації економіки, сфер життєдіяльності суспільства, які відбуваються у більшості країн світу. Таким чином, заклади освіти мають можливість згідно нормативно-правових документів України забезпечити готовності студентів до таких процесів, опанування ним ключових комбінацій знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, інших особистих якостей у сфері інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій (цифрова компетентність) [5].

В Україні приділялася увага впровадженню дистанційної освіти не лише у закладах вищої освіти. Таке дослідження зроблено Л. Петренко. У своїй праці вона зазначила, що «…переваги дистанційної освіти в останнє десятиліття було продемонстровано розвиненими країнами. …дистанційне навчання починають використовувати в українській професійній освіті. …інтерес до дистанційного навчання значно зріс завдяки: по-перше, прямому використанню інформації та знань на виробництві та у сфері послуг, тобто зосередженню уваги на процесах безперервної освіти...» [8]. За висновками ЮНЕСКО, електронні бібліотеки для сучасних освіти і науки мають велике значення, зокрема через зростання кількості осіб, які здобувають освіту впродовж життя дистанційно. Сучасний епідеміологічний стан привертає увагу багатьох

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

країн до цієї проблеми, а також, неурядових та міжнародних організацій, що приймають активну участь у розвитку освіти та науки, а саме, відкритого доступу до інформації та створення електронних освітніх бібліотек [10]. Для впровадження сучасних інформаційних технологій у ПТ(ПТ)О сьогодні потрібно постійно оновлювати технічне забезпечення, яке залежить від фінансування. За останні п'ять років воно складає від 5,9–5% видатків зведеного бюджету України для професійно-технічної освіти [11]. У період пандемії COVID-19 ПТ(ПТ)О згідно нормативно-правових документів відкриваються нові можливості отримувати фінансову підтримку для впровадження інформаційних технологій щоб подолати труднощі, які виникають в організації освітнього процесу.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У своєму дослідженні ми використовували такі теоретичні й емпіричні методи: аналіз європейських та вітчизняних освітніх документів; анкетування й опитування; статистичні методи опрацювання інформації.

Ставлення освітян до упровадження дистанційного навчання у закладах ПО(ПТ)О вивчалося на основі опитувальників, в яких особливу увагу було приділено питанням відкритого типу. Інтернет-опитувальник було розроблено в Google Forms на основі досвіду міжнародних організацій, серед яких EHEA, ICDE, ЮНЕСКО, Світовий Банк, а також вітчизняних документів, зокрема «Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації» [5].

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

З метою виявлення рівня володіння та використання освітянами закладів ПО(ПТ)О цифрових інструментів для професійної підготовки працівниками Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти» у 2021 році було проведено емпіричне дослідження, яке охоплювало електронне опитування фахівців освітньої галузі за допомогою веб-сервісу Google Forms, та аналіз освітньої діяльності ПО(ПТ)О. Дослідження було проведено в межах науково-дослідної роботи з теми «Трансформація професійного розвитку педагогічних і науково-педагогічних працівників в умовах відкритого університету післядипломної освіти» (номер державної реєстрації – 0120U104637). У ньому брали участь 71 респондентів із 57 ПО(ПТ)О, усі відповіді були анонімними.

Мета опитування – виявлення ставлення викладачів ПО(ПТ)О до використання цифрових інструментів у процесі навчання в період пандемії

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

COVID-19. Для цього було розроблено Опитувальники на основі Google Forms «Цифровізація, діджиталізація, електронний документообіг» [9].

Опитування

Емпіричне дослідження було спрямовано на виявлення умов організації дистанційного навчання під час пандемії коронавірусу. Для цього було проведено опитування на основі застосування опитувальника «Цифровізація, діджиталізація, електронний документообіг», розробленого на основі Google Forms.

Опитуванням було охоплено 71 респондента з 57 ПО(ПТ)О; усі відповіді були анонімними.

У процесі опитування респонденти дали відповіді на 16 запитань. Так, відповідаючи на запитання першої «Цифровізація, діджиталізація, електронний документообіг», респонденти вказали загальні відомості про себе як суб'єкта опитування, вікову категорію; статус; область, у якій розташований заклад освіти; наявність доступу до Інтернету тощо.

Так, на запитання щодо статі респондентів, залучених до опитування, відповіді розподілилися так: жінки – 89,9%, чоловіки – 10,1% (рис. 1).

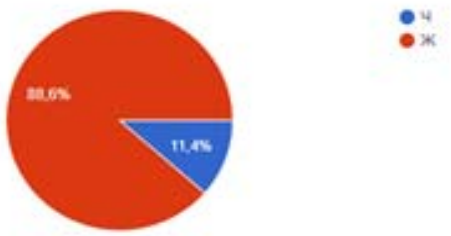


Рис. 1 Результати опитування респондентів щодо приналежності до статі

На запитання щодо приналежності до певної вікової категорії, відповіді респондентів розподілилися так: 23–35 років – 12,9%, 36–45 років – 32,9%, 46–70 років – 54,3% (рис. 2).

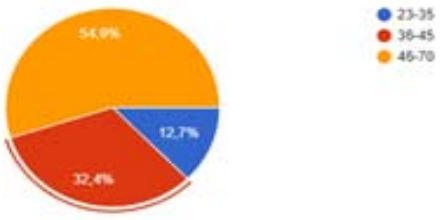


Рис. 2 Результати опитування респондентів щодо приналежності до вікової категорії

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

На запитання щодо області України, в якій знаходяться респонденти, відповіді засвідчили, що в опитуванні брали участь освітяни з 25 областей нашої держави, а саме: Одеської – 28,2%, Полтавської – 5,6%, Сумської – 1,4%, Тернопільської – 1,4%, Харківської – 1,4%, Херсонської – 1,4%, Черкаської – 5,6%, Чернівецької – 1,4%, Вінницької – 4,2%, Київської – 53%, Вінницької – 4%, Хмельницької – 3%, Чернівецької – 3%, Житомирської – 2%, Донецької – 2%, Львівської – 1%, Волинської – 4,2%, Дніпропетровської – 2,8%, Донецької – 2,8%, Житомирської – 2,8%, Закарпатської – 2,8, Київської – 21,1%, Кіровоградської – 4,2%, Луганської – 5,6%, Миколаївської – 2,8% (рис. 3).

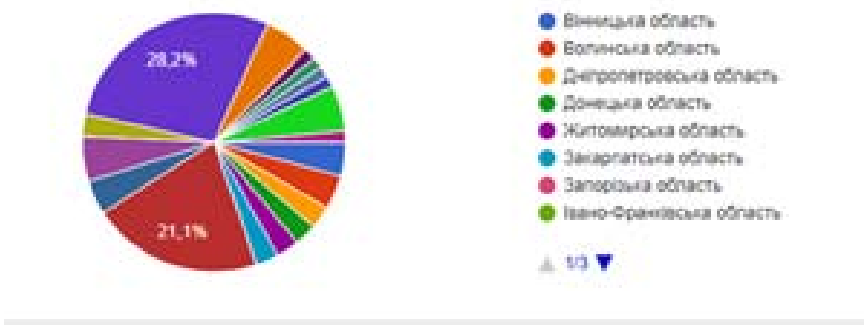


Рис 3 Результати опитування респондентів щодо області України, у якій вони знаходяться

На запитання щодо наявності доступу до мережі Інтернету відповіді респондентів розподілилися так: так – 18,69%, ні – 81,4% (рис. 4).

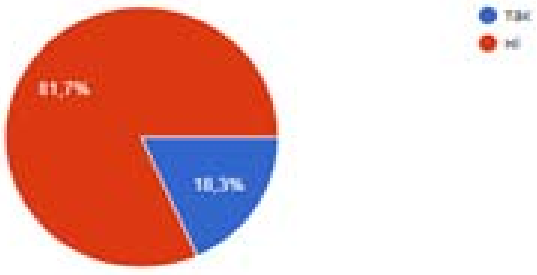


Рис. 4 Результати опитування респондентів щодо наявності доступу до мережі Інтернету

На запитання щодо впровадження діджиталізації у закладі освіти відповіді респондентів розподілилися так: так – 82,1%, ні – 17,9% (рис. 5).

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

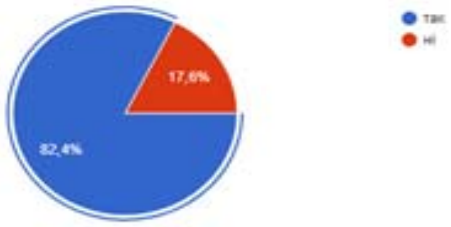


Рис. 5 Результати опитування респондентів щодо впровадження діджиталізації у закладі освіти

На запитання щодо наявності відцифрованих різних видів документів для освітнього процесу відповіді респондентів розподілилися так: посібники – 72,3%, монографії – 3,1%, художня література – 20%, методики – 52,3%, навчальні курси – 46,2%, методичні комплекси – 64,6% (рис. 6).

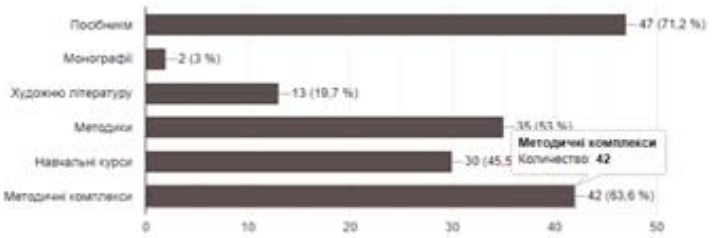


Рис. 6 Результати опитування респондентів щодо наявності відцифрованих різних видів документів для освітнього процесу

На запитання щодо зменшення затрат часу працівника ЗО для пошуку джерел та інформації в електронних бібліотеках відповіді респондентів розподілилися так: так – 89,7,1%, ні – 10,3% (рис. 7).

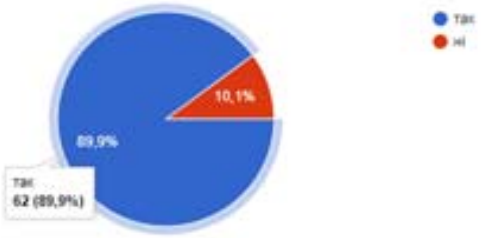


Рис. 7 Результати опитування респондентів щодо зменшення затрат часу працівника ЗО для пошуку джерел та інформації в електронних бібліотеках

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Узагальнення результатів емпіричного дослідження дає змогу дійти таких висновків:

- перехід на дистанційну форму освіти став випробуванням суб'єктів освітньої діяльності COVID-19. Діджиталізація суттєво змінила освіту: 82,1% упроваджують діджиталізацію, 17,9% не впроваджують діджиталізацію;
- процес діджиталізації сприяв наявності відцифрованих різних видів документів для освітнього процесу: посібників – 72,3%, монографій – 3,1%, художньої літератури – 20%, методик – 52,3%, навчальних курсів – 46,2%, методичних комплексів – 64,6%;
- водночас цей процес не забезпечено достатніми ресурсами: 81,4% мають доступ до мережі Інтернету, а 18,6% мають труднощі з доступом до Інтернету.

Отже, ефективність організації освіти за дистанційною формою, по суті, залежить від здатності освітян, їхньої мотивованості на її здійснення навіть за несприятливих умов. Прагнення підвищити ефективність освітньої діяльності і забезпечити належну якість освіти спонукає учасників освітнього процесу до оволодіння цифровими освітніми інструментами.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Узагальнення результатів проведеного емпіричного дослідження дало змогу дійти таких висновків: діджиталізація для освітньої галузі стрімко розвивається, особливо в умовах пандемії COVID-19. Натомість актуальними залишаються питання якості таких ключових показників процесу використання цифрових інструментів для професійної підготовки. Важливим у цьому контексті є такі заходи: 1) оновлення й употужнення змісту освітніх програм у системі професійної підготовки; 2) розвиток ІТ-інфраструктури закладів; 3) розроблення та впровадження якісних електронних засобів навчання (електронних підручників тощо); 4) розширення арсеналу використання цифрових технологій із метою формування стійких навичок для їх використання з тим, щоб виконувати професійні, освітні завдання.

Перспективи подальших досліджень. Коли суспільство перебуватиме у фазі відновлення COVID-19, це буде період критично важливого розмірковування про роль освітніх систем і особливо професійної освіти. Освіта відіграє важливу роль у розвитку компетентностей та навичок потрібних для майбутнього суспільства. Однак це цілком усталене припущення що жоден педагогічний підхід не може замінити найвищу позицію формальної освіти через пряму

взаємодію викладачів. Частина міжнародних організацій визнають перспективним і доцільним впровадження дистанційних технології для викладання конкретних дисциплін. У той же час проблема отримання на відстані професійного навчання, пов'язане з технічним та матеріальним положенням студентів та освітян, яке спричиняє труднощі у дистанційній професійній діяльності закладів освіти. Тому тема цієї статті, є актуальна, сучасна, важлива, але потребує подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] International Partnership of Distance and Online Learning for COVID-19, *UNESCO. Institute for Information Technologies in Education*. [Online]. Available: https://iite.unesco.org/news/international-partnership-of-distance-and-online-learning-for-covid-19/

[2] S. Al-Samarrai, M. Gangwar and P. Gala, The Impact of the COVID-19 Pandemic on Education Financing. *World Bank, Washington, DC*, 2020. [Online]. Available: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33739

[3] Education at a Glance 2020: Implications for the U.S. *NCEE*. [Online]. Available: https://ncee.org/webinar-event/education-at-a-glance-2020-implications-for-the-u-s/

[4] Кабінет Міністрів України. (2018, Січ. 17). *Розпорядження № 67-р, «Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text

[5] Кабінет Міністрів України. (2021, Берез. 3). *Розпорядження № 167-р, «Концепція розвитку цифрових компетентностей».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text

[6] Міністерство освіти і науки України. (2020, Берез. 16.). *Наказ № 406, «Про організаційні заходи для запобігання поширенню коронавірусу COVID-19».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0406729-20#Text

[7] Міністерство освіти і науки України. (2020, Берез. 26.). *Лист № 1/9-177, «Щодо організації освітнього процесу в закладах професійної (професійно-технічної) освіти на період карантину».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-organizaciyi-osvitnogo-procesu-v-zakladah-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-na-period-karantinu

[8] L. Petrenko, S. Kravets, O. Bazeliuk, L. Maiboroda, I. Muzyka, «Analysis of the current state of distance learning in the vocational education and training institutions», *ICSF. E3S Web of Conferences*, 166, 10010 (2020).

[Online]. Available: https://lib.iitta.gov.ua/720179/1/L.%20Petrenko_2020_10010.pdf https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016610010 ICSF 2020

[9] *Цифровізація, діджиталізація, електронний документообіг*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://docs.google.com/forms/d/1ckHq9cPtrM5v2GJ_3IKMPlFFlQwP8qVyF07jiChIpn8/edit

[10] М. О. Кириченко, І. Г. Отамась, «Електронні бібліотеки для сучасної освіти і науки як складова саморозвитку суспільства України та світу у період COVID-19», *Стратегічні напрями зовнішньої політики Європейського Союзу: ІІІ Міжнар. наук.-практ. конф. (23 квіт., 2021 р., м. Харків); ХНУ ім. В. Н. Каразіна*, 2021, с. 132–138. [Електронний ресурс]. Доступно: http://ekhnuir.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/16145/3/Papper%20Collection%2023.04.21.pdf

[11] M. Kyrychenko, I. Otamas, L. Bryn, «Digital literacy in the open education of ukraine and the eu during Covid-19», *Український Щорічник з Європейських Інтеграційних Студій*, Вип. V, с. 155–170, 2020. [Електронний ресурс]. Доступно: http://yearlybook-aprei.com.ua/wp-content/uploads/2020/11/Ukrayinskyj-SHHorichnyk-z-YEvropejskyh-Integraczijnyh-Studij-Vypusk-V.-2020-r..pdf

THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION ON THE LEVEL OF THE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT IN VOCATIONAL (VOCATIONAL AND TECHNICAL) EDUCATIONAL INSTITUTIONS DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Mykola Kyrychenko,
Habilitated Doctor in Philosophy,
Corresponding Member of the National Academy
of Sciences of Higher Education of Ukraine,
rector of SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0003-1756-9140
kmumo@i.ua

Inna Otamas,
Doctor of Philosophy in History, Head of the Department for Scientific Work,
Associate Professor of the Department of Professional and Higher Education
at Central Institute of Postgraduate Education,
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-3098-2274
OtamasInna@ukr.net

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Abstract. The relevance of the investigated problem is explained by the fact that the educational system of professional (vocational) education has undergone changes due to the COVID-19 pandemic not only in Ukraine but also worldwide. The development and impact of digital technologies on society over the past decades has been highlighted in various types of documents. However, the development of digital technologies to enable communication, collaboration and learning during COVID-19 has not yet been considered. The challenges of the information civilization, aggravated by the COVID-19 pandemic, actualize the importance of digitalization for the professional training of specialists in professional (vocational) education institutions. The forced accelerated introduction of digital tools into the educational process of various types and levels of educational institutions served as an indicator of the problems and requests of educators and applicants for educational services to master digital tools, which necessitated the need to conduct special pedagogical research on the subject of identifying the attitude and experience of education specialists in the use of digital tools in professional educational activities. In particular, the International Partnership of Distance and Online Learning for COVID-19 indicated that the unprecedented events caused by COVID-19 have led to the closure of educational institutions around the world. According to UNESCO estimates, more than 90% of the world's student population cannot attend classes and must stay at home. Particularly vulnerable are those students, who study in countries where there is no access to appropriate devices and the Internet [1]. The rapid spread of digital technologies makes digital skills (competencies) key among other skills. Thus, digitalization is now the main trend on the general labor market. So, the ability to work with digital technologies becomes permanent and necessary for most specializations [2]. The proposed review of the empirical research highlights the results of an electronic survey of education professionals using the Google Forms web service. The developed survey consists of the following questions: age; sex; belonging to the region; introduction of digitalization in an educational institution; digitized types of educational products, etc. The analysis of the activities of educational organizations concerned the access of educational process participants to the Internet at the workplace; electronic control systems and organization of the educational process. The value of this article is to provide a holistic picture of the implementation of digitalization in professional (vocational) education institutions during the COVID-19 quarantine period.

Keywords: digitalization; the COVID-19 pandemic; professional education; vocational; online learning.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

ВЛИЯНИЕ ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ НА УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ПРОФЕСИОНАЛЬНОГО (ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19

Кириченко Николай Алексеевич,
доктор философии, член-корреспондент
Нацинальной Академии наук высшего образования Украины,
ректор ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0003-1756-9140
kmumo@i.ua

Отамась Инна Григорьевна,
кандидат исторических наук, заведующая отделом научной работы,
доцент кафедры университетского и профессионального образования
Центрального института последипломного образования
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-3098-2274
OtamasInna@ukr.net

Аннотация. Актуальность исследуемой проблемы объясняется тем, что образовательную систему профессионального (профессионально-технического) образования было изменено из-за COVID-19 не только в Украине, но и во всем мире. Развитие и влияние цифровых технологий на общество в течение последних десятилетий освещены в различных видах документов. Однако развитие цифровых технологий, обеспечивающих связь, совместную работу и обучение вовремя COVID-19 еще не рассмотрено. Вызовы информационной цивилизации, обострившиеся вследствие пандемии COVID-19, актуализируют значение диджитализации для профессиональной подготовки специалистов в учреждениях профессионального (профессионально-технического) образования. Вынужденное ускоренное внедрение цифровых инструментов в образовательный процесс учреждений образования разных типов и уровней служило индикатором проблем и запросов педагогов и соискателей образовательных услуг на овладение цифровыми инструментами, что обусловило потребность в проведении специальных педагогических исследований по проблеме выявления отношения и опыта специалистов образовательной отрасли к применению цифровых инструментов в профессиональной образовательной деятельности. В частности, «Международное

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

партнерство дистанционного и онлайн-обучения для COVID-19» отметило, что беспрецедентные события, вызванные COVID-19 привели к закрытию образовательных учреждений во всем мире. По подсчетам ЮНЕСКО, более 90% мирового студенческого населения не может заниматься и должен оставаться дома. Особенно уязвимыми являются студенты, обучающиеся в странах, не имеющих доступа к соответствующим приборам и подключения к Интернету [1]. Стремительное распространение «цифровых» технологий делает цифровые навыки (компетенции) ключевыми среди других навыков. Так, «цифровизация» сейчас является главным трендом на общем рынке труда. Потому, умение работать с «цифровыми» технологиями становится постоянным и необходимым для большинства специализаций [2]. Предлагаемый обзор эмпирического исследования освещает результаты проведенного электронного опроса специалистов образования с помощью веб-сервиса Google Forms. Разработан опросник состоит из вопросов: возраст; пол; принадлежность к области; внедрение диджитализации в учебном заведении; оцифрованы виды учебной продукции и тому подобное. Анализ деятельности образовательных организаций касался доступа участников образовательного процесса к Интернету на рабочем месте; электронных систем управления и организации образовательного процесса. Ценность этой статьи заключается в том, чтобы составить целостную картину о внедрении диджитализации в учреждениях профессионального (профессионально-технического) образования в период карантина COVID-19.

Ключевые слова: диджиталізация; пандемія COVID-19; профессиональное образование; профессионально-техническое образование; онлайн-образование.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] International Partnership of Distance and Online Learning for COVID-19, UNESCO. Institute for Information Technologies in Education. [Online]. Available: https://iite.unesco.org/news/international-partnership-of-distance-and-online-learning-for-covid-19/

[2] S. Al-Samarrai, M. Gangwar and P. Gala, The Impact of the COVID-19 Pandemic on Education Financing. World Bank, Washington, DC, 2020. [Online]. Available: https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33739

[3] Education at a Glance 2020: Implications for the U.S. NCEE. [Online]. Available: https://ncee.org/webinar-event/education-at-a-glance-2020-implications-for-the-u-s/

[4] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2018, Sich. 17). Rozporiadzhennia № 67-r,

«Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku tsyfrovoi ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018–2020 roky ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text

[5] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2021, Berez. 3). Rozporiadzhennia № 167-r, «Kontseptsiia rozvytku tsyfrovykh kompetentnostei». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-%D1%80#Text

[6] Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. (2020, Berez. 16.). Nakaz № 406, «Pro orhanizatsiini zakhody dlia zapobihannia poshyrenniu koronavirusu SOVID-19». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0406729-20#Text

[7] Ministerstvo osvity i nauky Ukrainy. (2020, Berez. 26.). Lyst № 1/9-177, «Shchodo orhanizatsii osvitnoho protsesu v zakladakh profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity na period karantynu». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://mon.gov.ua/ua/npa/shodo-organizaciyi-osvitnogo-procesu-v-zakladah-profesijnoyi-profesijno-tehnichnoyi-osviti-na-period-karantinu

[8] L. Petrenko, S. Kravets, O. Bazeliuk, L. Maiboroda, I. Muzyka, «Analysis of the current state of distance learning in the vocational education and training institutions», ICSF. E3S Web of Conferences, 166, 10010 (2020). [Online]. Available: https://lib.iitta.gov.ua/720179/1/L.%20Petrenko_2020_10010.pdf https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016610010 ICSF 2020

[9] Tsyfrovizatsiia, didzhytalizatsiia, elektronnyi dokumentoobih. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://docs.google.com/forms/d/1ckHq9cPtrM5v2GJ_3IKMPlFFlQwP8qVyF07jiChIpn8/edit

[10] M. O. Kyrychenko, I. H. Otamas, «Elektronni biblioteky dlia suchasnoi osvity i nauky yak skladova samorozvytku suspilstva Ukrainy ta svitu u period COVID-19», Stratehichni napriamy zovnishnoi polityky Yevropeiskoho Soiuzu: III Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (23 kvit., 2021 r., m. Kharkiv); KhNU im. V. N. Karazina, 2021, s. 132–138. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://ekhnuir.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/16145/3/Papper%20Collection%2023.04.21.pdf

[11] M. Kyrychenko, I. Otamas, L. Bryn, «Digital literacy in the open education of ukraine and the eu during Covid-19», Ukrainskyi Shchorichnyk z Yevropeiskykh Intehratsiinykh Studii, Vyp. V, s. 155–170, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://yearlybook-aprei.com.ua/wp-content/uploads/2020/11/Ukrayinskyj-SHHorichnyk-z-YEvropejskyh-Integraczijnyh-Studij-Vypusk-V.-2020-r..pdf

Стаття надійшла до редакції
07 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-173-197
УДК 378.37.35

Максимчук Вячеслав Володимирович,
директор Головинського вищого професійного училища
нерудних технологій Житомирської області;
аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
maksumchyk_slava@ukr.net

МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТА МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ

Анотація. У статті розглянуто теоретичні та науково-методичні основи публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти та запропоновано механізми щодо її функціонування в умовах реформування та модернізації освітньої галузі, децентралізації управління, становлення державно-громадського управління освітою України. Визначено теоретичні аспекти формування ефективної системи управління розвитком професійної (професійно-технічної) освіти на регіональному рівні та окреслено основні завдання щодо розвитку партнерства місцевих органів управління освітою, організацій громадянського суспільства та закладів і установ професійної (професійно-технічної) освіти в сучасних умовах реформування освіти в Україні та децентралізації. Встановлено основні фактори, які перешкоджають розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. Зокрема, акцентовано увагу на невідповідності якості підготовки кваліфікованих робітників сучасним вимогам роботодавців, замовників підготовки кадрів; необхідності унормування передачі більшості державних повноважень на регіональний рівень управління; значному зменшенні кількості закладів професійної (професійно-технічної) освіти та контингенту здобувачів у них, більше ніж у два з половиною рази; відсутності мотивації соціальних партнерів та виробництва до участі в модернізації професійної (професійно-технічної) освіти; низькій престижності педагогічної праці та недостатній якості підготовки педагогічних працівників професійного навчання; організації діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри. Для забезпечення ринку праці об'єднаних територіальних громад

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

кваліфікованим виробничим персоналом пропонується сформувати нову систему надання послуг професійної (професійно-технічної) освіти, яка засновується на принципах партнерства і розширення співпраці з роботодавцями та місцевою громадою шляхом тісної взаємодії і взаємовідносин основних суб'єктів державно-громадського управління закладом професійної (професійно-технічної) освіти. Досліджено та розглянуто можливість інституалізації процесів децентралізації управління у сфері професійної (професійно-технічної) освіти та створення відповідних механізмів їх реалізації. Стратегічне бачення регіонального розвитку та держави в цілому полягає в розв'язанні наявних проблем шляхом використання внутрішніх та зовнішніх можливостей регіонів і територій. Умовою ефективного управління професійною (професійно-технічною) освітою постає збалансований розподіл повноважень та відповідальності органів управління освітою на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, а також врегулювання механізму взаємовідносин органів виконавчої влади та самоврядування щодо забезпечення функціонування як системи освіти в цілому, так і конкретного закладу професійної (професійно-технічної) освіти в умовах децентралізації управління та суспільних змін щодо формування державної освітньої політики, освітньої, науково-дослідницької, методичної, фінансово-економічної діяльності у межах визначених чинним законодавством повноважень. Закцентовано також увагу щодо удосконалення професійного розвитку педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Ключові слова: освіта; професійна (професійно-технічна) освіта; механізми; самоврядування; автономія; ринок праці; ринок освітніх послуг; децентралізація; оптимізація; управління.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. У нових соціально-економічних умовах галузь освіти повинна розвиватися відповідно до основних принципів, закладених в основу інноваційного розвитку. Тому перед сучасною професійною (професійно-технічною) освітою стоять нові масштабні завдання, пов'язані саме з необхідністю застосування в освітньому середовищі управлінських та педагогічних інновацій, новітніх виробничих технологій, нових освітніх програм, розроблення компетентнісної моделі випускника, орієнтованих саме на зрослі вимоги роботодавців, замовників підготовки кадрів щодо конкурентоспроможності професійної (професійно-технічної) освіти, що вимагає інноваційних підходів до

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

управління, адміністрування та розвитку закладів професійної (професійно-технічної) освіти України.

У Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти, присвяченій 30-річчю незалежності України, зазначається, що сучасна професійна (професійно-технічна) освіта України в умовах глибоких трансформаційних змін характеризується оптимізацією та децентралізацією управління, розширенням повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, створенням і збільшенням функцій регіональних рад професійної (професійно-технічної) освіти, диверсифікацією джерел фінансування, розвитком взаємодії зі стейкхолдерами у державно-приватному партнерстві, налагодженням системної взаємодії закладів з роботодавцями, поширенням інноваційних засад організації освітнього процесу, зокрема з використанням дуальної форми навчання та інформаційно-комунікаційних технологій. Водночас не подолана подрібненість закладів професійної (професійно-технічної) освіти, бракує популярності і привабливості цієї освітньої ланки.

Водночас для інноваційного розвитку вітчизняної професійної (професійно-технічної) освіти важливе значення має: невідкладне прийняття Закону України «Про професійну освіту» спрямований на приведення цієї освіти у відповідність до сучасних вимог; оновлення нормативно-правової бази щодо дуальної форми здобуття освіти, а також пільгове оподаткування роботодавців, які беруть участь у підготовці кваліфікованих робітників; упровадження сучасних механізмів оплати освітніх послуг і мотивації до навчання (освітні ваучери, гранти, іменні стипендії тощо); створення багаторівневих і багатопрофільних професійних коледжів за територіальним та галузевим принципами; надання провідним закладам освіти статусу центрів професійної досконалості; впровадження менеджменту якості (TQM) з подальшою сертифікацією щодо відповідності міжнародним стандартам (ISO) [5].

Одним з пріоритетних напрямів розвитку професійної (професійно-технічної) освіти постає її децентралізація та регіоналізація як завдання публічного управління, що має супроводжувати модернізацію діяльності закладів професійної (професійно-технічної) освіти в сучасних умовах [11].

Актуальність проблеми дослідження. Розвиток економіки нашої держави залежить від кваліфікованого і конкурентоспроможного персоналу, підготовка якого здійснюється в системі професійної (професійно-технічної) освіти. За роки незалежності у професійній (професійно-технічній) освіті України відбулися значні трансформації щодо структури та змісту освіти з

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

урахуванням змін у галузях виробництва, розширення співпраці з роботодавцями, розвитку міжнародного співробітництва тощо.

Разом з тим, скорочення мережі та контингенту учнів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, повільне оновлення переліку напрямів професійної підготовки, зменшення обсягів державного і регіонального замовлень та фінансування професійної (професійно-технічної) освіти, якість професійної підготовки кваліфікованих робітників, зокрема високого рівня кваліфікації з технологічно складних, наукоємних професій та спеціальностей, яка не повною мірою відповідає вимогам сучасного ринку праці, ускладнюють розвиток галузі та потребують суттєвих змін в управлінні професійною (професійно-технічною) освітою та розподілі повноважень між центральним, регіональним та місцевим рівнями.

Необхідним є вдосконалення управлінської та організаційної структури професійної (професійно-технічної) освіти в цілому, закладів та установ професійної (професійно-технічної) освіти, розроблення відповідного науково-методичного супроводу професійної підготовки, врахування прогресивних ідей зарубіжного досвіду професійної освіти і навчання, запровадження інноваційних технологій і методик підготовки кваліфікованого виробничого персоналу, розроблення і впровадження сучасних моделей управління та фінансування, розвитку співпраці з соціальними партнерами та виробництвом.

Актуальним залишається створення державних стандартів на засадах компетентнісного підходу, підвищення престижності професійної (професійно-технічної) освіти в суспільстві, удосконалення системи професійної орієнтації молоді на робітничі професії, покращення матеріально-технічного, навчально-методичного та інформаційного забезпечення, підвищення якості педагогічного персоналу.

Професійна (професійно-технічна) освіта має більшою мірою спрямовуватися на задоволення індивідуальних потреб особистості у здобутті затребуваних на ринку праці кваліфікацій, забезпечення підготовки конкурентоспроможних фахівців, професійний розвиток виробничого персоналу підприємств.

Потребує вдосконалення реалізації державна політика на ринку освітніх послуг. Не обґрунтовано механізми державної підтримки та публічного управління і адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі.

Це визначає необхідність детального наукового аналізу щодо публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної)

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

освіти та визначення перспектив управління її розвитком в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз основних досліджень та публікацій показує, що питаннями управління освітою опікувались такі вчені, як Ю. Алексеєв, В. Андрущенко, В. Биков, Т. Десятов, Н. Діденко, Г. Дмитренко, Г. Єльникова, І. Зязюн, К. Корсак, В. Кремень, С. Крисюк, Т. Лукіна, В. Луговий, В. Майборода, С. Майборода, С. Ніколаєнко, Н. Нижник, В. Пікельна, Н. Протасова, О. Савченко, які висвітлювали різні теоретичні і практичні аспекти освітньої галузі.

Питання управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти вивчали такі автори як: Ю. Вітренко, Ю. Кравець, М. Кучинський, А. Луцька, Н. Ничкало, В. Новіков, В. Олійник, В. Радкевич, Л. Сергеєва, В. Стельмашенко, В. Супрун, Л. Сушенцева, О. Щербак та інші.

Разом з тим, незважаючи на інтерес науковців до питання управління професійною (професійно-технічною) освітою, теоретичні та методологічні розробки в цій сфері необхідно поглибити, враховуючи необхідність структурної, організаційної, змістовної та фінансово-економічної перебудови системи професійної (професійно-технічної) освіти в контексті здійснення реформ та модернізації освітньої галузі, що відбуваються та плануються в системі освіти України.

Можна констатувати, що потребують розробки та вирішення такі питання як: усунення суперечностей між нормативними актами щодо професійної (професійно-технічної) освіти та прийняття відповідного Закону України «Про професійну освіту»; механізм формування державного та регіонального замовлення з урахуванням реальних потреб ринку праці; внесення змін до «Національного класифікатору професій» (класифікатор професій ДК 003:2010) для забезпечення відповідності міжнародній класифікації, усунення дублювання напрямів і змісту підготовки фахівців у закладах професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти; оновлення «Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах» з метою забезпечення інтегрування професій та скорочення їх кількості, укрупнення окремих суміжних професій підготовки; поетапна і поступова оптимізація мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти та їх передача до комунальної власності з урахуванням науково обґрунтованих критеріїв, особливостей соціально-економічного розвитку регіонів і потреб ринку праці; об'єднання в єдиній системі професійної освіти і навчання різних типів закладів освіти, що надають відповідні освітні послуги та інше [12].

Сукупність визначених проблемних питань обумовила вибір теми дослідження, визначила її структурну побудову, предмет, об'єкт і наукові завдання.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті полягає у визначенні теоретичних та науково-методичних основ публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти та розробці науково-практичних рекомендацій щодо механізмів її функціонування в умовах реформування та модернізації освітньої галузі, децентралізації управління, становлення державно-громадського управління освітою України.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання*:*

- дослідити теоретико-методологічні засади публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в науковій вітчизняній та зарубіжній літературі;
- вивчити світовий досвід управління професійною (професійно-технічною) освітою, запропонувати визначення понять «професійна освіта» «професійна освіта і навчання», «управління професійною освітою», «публічне управління та адміністрування в системі професійної освіти» з урахуванням сучасних європейських підходів та визначити кращі практики для запровадження в Україні;
- проаналізувати нормативно-правову базу функціонування професійної (професійно-технічної) освіти, виявити її суперечності та визначити основні напрями удосконалення;
- дослідити формування й виконання державного замовлення та запропонувати удосконалений механізм визначення реальної потреби у фахівцях для ринку праці, заснований на об'єктивній інформаційній базі, моніторингових дослідженнях, прогнозуванні розвитку ринку праці, з внесенням відповідних змін до «Національного класифікатору професій» (класифікатор професій ДК 003:2010), «Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах»;
- проаналізувати мережу закладів професійної (професійно-технічної) освіти та визначити основні напрями її оптимізації з урахуванням науково обґрунтованих критеріїв, особливостей соціально-економічного розвитку регіонів і вимог ринку праці, створення нових типів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (багаторівневих і одно- та багатопрофільних професійних ліцеїв, багатопрофільних професійних коледжів тощо), інтегрованих освітньо-професійних систем (освітньо-професійні округи, навчально-виробничі й навчально-науково-виробничі комплекси, консорціуми, кластери тощо);
- визначити основні напрями організації діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- розробити Концепцію управління професійною (професійно-технічною) освітою в Україні та практичні рекомендації щодо створення цілісної національної системи професійної освіти і навчання, яка відповідає другому – п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій;
- запропонувати шляхи удосконалення професійного розвитку працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Об'єктом дослідження є публічне управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні, нормативно-правові, організаційно-економічні та практичні аспекти публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання та загальнонаукові методи пізнання: логічного та порівняльного аналізу (для виявлення особливостей професійної (професійно-технічної) освіти як окремої освітньої ланки); системного аналізу (для формування цілісного уявлення про систему публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти); аналізу і синтезу (для визначення понять «професійна освіта», «професійна освіта і навчання», «управління професійною (професійно-технічною) освітою», «публічне управління та адміністрування в системі професійної освіти»); статистичний метод та метод економічного аналізу (для оцінки стану розвитку професійної освіти); соціологічні методи (для виявлення стану професійної освіти з точки зору соціальних груп та суб'єктів освітнього процесу) та ін.

Теоретичною базою дослідження є наукові та літературні джерела, праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження у сфері державної освітньої політики, децентралізації влади та місцевого самоврядування, управління освітніми системами на різних рівнях, кращих європейських і вітчизняних практик функціонування освітніх систем, розвитку державно-громадського управління закладами та установами освіти, а також законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин у сфері професійної (професійно-технічної) освіти України.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Методологічну основу дослідження становлять: закони і категорії наукового пізнання процесів і явищ; закони і закономірності інноваційного

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

розвитку соціально-педагогічних систем; аналіз документів (у частині нормативно-правових актів, статистичних даних, матеріалів наукових досліджень); принципи єдності теорії і практики, що забезпечують теоретичне, емпіричне й експериментальне вивчення предметів і явищ з метою розкриття сутності управління розвитком освіти; порівняльний метод; методи синтезу і індукції.

Наукові результати, теоретичні положення й висновки дослідження були здійснені у межах теми науково-дослідної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти» в рамках діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера – «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні (номер державної реєстрації РК № 0116U007183).

Роль автора полягає в розробці пропозицій щодо політики модернізації національної освіти і науки шляхом оптимізації управління та адміністрування в освіті, запровадження механізмів публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі, децентралізації влади, визначенні концептуальних засад взаємодії центральних та місцевих органів виконавчої влади та самоврядування, розподілу повноважень між центром, регіоном та закладом професійної (професійно-технічної) освіти.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Безумовно, розвиток галузей економіки України залежить від кваліфікованого і конкурентоспроможного виробничого персоналу, підготовка якого здійснюється в системі професійної (професійно-технічної) освіти. Тому закономірно, що у вітчизняній освіті здійснюються системні реформи, спрямовані на досягнення високих європейських стандартів якості, впровадження сучасних педагогічних та інформаційних технологій, формування у молодого покоління професійних компетенцій та вміння працювати в умовах сучасного ринку праці.

Водночас, дефіцит кваліфікованих кадрів у галузях економіки України, невідповідність якості підготовки кваліфікованих робітників зрослим вимогам матеріального виробництва; недостатня мотивація соціальних партнерів до участі в освітньому процесі вимагають кардинальної модернізації професійної (професійно-технічної) освіти, особливо в сучасних умовах реформування освітньої галузі України та децентралізації управління.

Метою модернізації освіти вважаємо підвищення рівня якості професійної (професійно-технічної) освіти [4]. Модернізація професійної

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

(професійно-технічної) освіти в Україні вимагає її системного аналізу; науково обґрунтованих теоретичних та методичних засад; відповідного науково-методичного супроводу професійної підготовки; впровадження сучасних педагогічних систем, інноваційних технологій і методик підготовки кваліфікованого виробничого персоналу, розроблення і впровадження сучасних моделей управління та фінансування, розвитку співпраці з соціальними партнерами та виробництвом.

Скорочення мережі та контингенту, повільне оновлення переліку напрямів підготовки, зменшення обсягів замовлення на підготовку кадрів та їх фінансування, а також низька якість професійної підготовки ускладнюють розвиток галузі та потребують суттєвих змін в регулюванні та адмініструванні професійною (професійно-технічною) освітою у більш широкому спектрі дій, розподілі повноважень між центральним, регіональним та місцевим рівнями, оскільки охоплюють зацікавлені сторони всього суспільства.

Дослідження проблем публічного управління показало, що децентралізація управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти тісно пов’язана з державною регіональною політикою, є її складовою і водночас важливим чинником розвитку цієї системи, що спрямована на реалізацію головного завдання регіональної політики держави – досягти балансу між її інтересами та інтересами розвитку регіонів, забезпечити підготовку кваліфікованих працівників у відповідності до потреб громади.

Безперечно, для провадження національної реформи децентралізації потребує удосконалення законодавча база актів, які б регламентували діяльність місцевих громад, яким були передані функції з управління закладами професійної (професійно-технічної) освіти та відповідного їхнього фінансового забезпечення з місцевих бюджетів. Адже фактично спостерігається неузгодженість місцевої політики щодо соціально-економічного розвитку, забезпечення трудовими ресурсами з реальними потребами територіальних громад, відчуваються наслідки дефіциту місцевих бюджетів і відповідно труднощі у фінансуванні закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

В умовах нечіткого визначення бюджетної політики відмовляються місцеві органи влади також фінансувати навчання молоді з інших регіонів і населених пунктів, що суперечить чинним нормативно-правовим вимогам та не дає можливості молоді вільно обирати місце навчання, професію та заклад освіти. Тому, в умовах економічної нестабільності перехід закладів професійної освіти у комунальну власність можливий

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

лише при збереженні державних субвенцій на їх утримання і розвиток, та має передбачати фінансування закладів професійної освіти із бюджетів різних рівнів і джерел [12].

Закономірно, що набуває актуальності питання унормування передачі більшості державних повноважень на регіональний рівень управління. Разом з тим, слід сформувати ефективно діючий механізм державної влади, а подальшими кроками можуть бути формування управлінської горизонталі й надання абсолютних прав і свобод громадам та іншим утворенням громадян.

Зазначимо, що для ефективної реалізації комплексу першочергових завдань і заходів, спрямованих на модернізацію управління системою професійної (професійно-технічної) освіти України в сучасних умовах, на нашу думку, мають бути вироблені концептуальні підходи до стратегії децентралізації у сфері професійної (професійно-технічної) освіти, укомплектовані органи місцевої влади кваліфікованими кадрами, сформована цілісна державно-громадська система управління професійною (професійно-технічною) освітою, що забезпечена відповідними ресурсами [3].

Визначено, що стратегічний підхід в управлінні професійною (професійно-технічною) освітою має сприяти переходу до виважених управлінських рішень у довгостроковій розбудові якісної освіти та до планування змін, які будуть корисними для розвитку в цілому освіти в регіоні. Стратегічне планування також допоможе використанню ресурсів і потенціалу місцевих громад, а формування стратегії розвитку професійної освіти, своєю чергою, є передумовою формування спроможної освітньої мережі, яка має бути частиною стратегічного плану розвитку громад в регіоні. При цьому, децентралізація управління професійною (професійно-технічною) освітою в Україні має відбуватися на основі врахування особливостей регіонів, інтересів територіальних громад, громадян під час вибору тих чи інших моделей управління та адміністрування, визначення змісту освіти, обрання способів її організації і фінансового забезпечення [2].

Проведені нами дослідження свідчать, що розвиток послуг професійної (професійно-технічної) освіти має певні ризики, до яких, в першу чергу, відносяться питання управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти, розбалансованість в управлінні закладами професійної (професійно-технічної) освіти, проблеми неналежного їх фінансування та матеріально-технічного забезпечення, оформлення необхідної документації під час передачі закладів професійної (професійно-технічної) освіти у комунальну власність тощо. Наразі, не визначені повноваження та не створені

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

механізми взаємовідносин органів виконавчої влади та самоврядування на місцях щодо забезпечення функціонування як системи професійної (професійно-технічної) освіти в цілому, так і конкретного закладу професійної (професійно-технічної) освіти, зокрема в питаннях підпорядкування та відповідальності в умовах децентралізації та суспільних змін, затвердження засновницьких документів, налагодження науково-методичного забезпечення, організації роботи з педагогічними кадрами, їх тарифікації, підвищення кваліфікації тощо [7], [12].

В Україні прагнення до децентралізації задекларовано в Національній доктрині розвитку освіти, де визначено, що система управління освітою розвиватиметься надалі як державно-громадська і має враховувати регіональні особливості, тенденції до автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг. У Розділі X, п. 23 вказано, що «модернізація управління освітою, насамперед передбачає децентралізацію управління, перерозподіл функцій і повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами» [8].

Цілком очевидно, що формування об'єднаних територіальних громад, регіоналізація професійної (професійно-технічної) освіти вимагають істотного підвищення ефективності управління освітніми системами, передусім, з позицій гарантування якості освіти. Майже усі реформи децентралізації визначають поліпшення якості як пріоритетний напрям. Отже, очікується, що можливість приймати рішення ближче до рівня закладів професійної (професійно-технічної) освіти допоможе краще адаптувати освітні програми до регіональних, місцевих умов, сприятиме більшій відповідальності, підсилить мотивацію здобувачів освіти та викладачів, сприятиме участі у освітньому процесі батьків та підвищить готовність громади, суб'єктів господарювання брати участь у фінансуванні закладів освіти [12].

Разом з тим об'єднані територіальні громади у перехідному періоді мають бути готовими до активної співпраці щодо збереження та утримання закладу професійної (професійно-технічної) освіти з малим контингентом здобувачів для організації подальшої професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації, щоб надати здобувачу професійної (професійно-технічної) освіти належні кваліфікацію та компетентності для забезпечення його гармонійної взаємодії з технологічним суспільством, що швидко розвивається в кожному районі, місті, селищі, селі.

Пропонується інституціональне проектування модернізації мережі закладів професійної (професійно-технічної) освіти та визначення основних

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

механізмів її оптимізації з урахуванням науково обґрунтованих критеріїв, особливостей соціально-економічного розвитку регіонів і вимог ринку праці, створення нових типів закладів професійної (професійно-технічної) освіти (багаторівневих і одно- та багатопрофільних професійних ліцеїв, багатопрофільних професійних коледжів), інтегрованих освітньо-професійних систем (освітньо-професійні округи, навчально-виробничі й навчально-науково-виробничі комплекси, консорціуми, навчально-практичних центрів як структурних підрозділів (майстерня, виробничий майданчик тощо), відкриття навчально-практичних, кваліфікаційних центрів, центрів професійної досконалості на базі відповідних закладів професійної (професійно-технічної) освіти за галузевим спрямуванням, що концентруватимуть найсучасніші досягнення виробничих та педагогічних технологій для впровадження їх у підготовку виробничого персоналу [3].

З огляду на сучасну професійну парадигму теоретичного обґрунтування мережа закладів професійної (професійно-технічної) освіти потребує оптимізації на основі структурування переліку робітничих професій. Нині їх кілька сотень, що не відповідає завданню створення інтегрованих, широко профільних професій. Зараз зміни на ринку праці пов'язуються із появою принципово нових професій і спеціальностей (зокрема, інтегрованих і укрупнених) [6].

Своєю чергою, запровадження в рамках реформи системи професійної (професійно-технічної) освіти регіонального замовлення, дозволить максимально поєднати вимоги роботодавців та освітні можливості. Не менш важливо створити сучасну систему податкових і фінансово-кредитних механізмів для залучення коштів роботодавців, приватного сектора в інвестування розвитку професійної (професійно-технічної) освіти. Надважливим є оптимізація механізму фінансування закладів та установ системи професійної (професійно-технічної) освіти з державного та місцевих бюджетів.

Зауважимо, що конче потрібно завершити вирішення питання формування обсягів підготовки кадрів у закладах професійної (професійно-технічної) освіти та розроблення механізму здійснення фінансування професійної освіти, єдиного підходу до формування замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів, а також визначення шляхів взаємодії органів місцевого самоврядування, органів виконавчої влади та громадських організацій.

Пропонується також підготувати та внести на розгляд Уряду зміни та доповнення до чинного законодавства в частині питань передачі ряду повноважень з центрального на регіональний рівень управління системою професійної (професійно-технічної) освіти. При цьому, важливо визначити остаточно, як і які управлінські функції можуть бути розподіленими між

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

центром і регіонами. На жаль, цього ще не відбувається.

Для забезпечення ринку праці об'єднаних територіальних громад кваліфікованими кадрами необхідно сформувати нову систему надання послуг професійної (професійно-технічної) освіти, яка засновується на принципах партнерства і розширення співпраці з роботодавцями та місцевою громадою. Без розуміння стратегії та перспектив розвитку регіону, його демографічної складової, знання ситуації на ринку праці – немає і бачення розвитку закладу професійної освіти.

Нові соціально-економічні реалії ринкової економіки, стрімкий інформаційно-технологічний розвиток, поява нових галузей викликали необхідність переосмислення і чіткого визначення самого поняття «професійна освіта», структури професійної освіти, конкретизації її мети та завдань.

Насамперед зазначимо, що професійна (професійно-технічна) освіта є комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння громадянами знаннями, уміннями і навичками в обраній ними галузі професійної діяльності, розвиток компетентності та професіоналізму, виховання загальної і професійної культури.

Як передбачено Державною національною програмою «Освіта» («Україна XXI століття»), професійна освіта спрямована на здобуття професійної самореалізації особистості, формування її кваліфікаційного рівня, створення соціально активного, морального і фізично здорового національного виробничого потенціалу, який має посідати важливе місце у технологічному оновленні виробництва, впровадженні у практику досягнень науки і техніки [1].

Професійна освіта спрямована на забезпечення професійної самореалізації особистості, формування її кваліфікаційного рівня, створення соціально активного, морально й фізично здорового національного виробничого потенціалу, який займає важливе місце в технологічному оновленні виробництва, впровадженні у практику досягнень науки і техніки.

Змістом професійної освіти є динамічна система знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей та рис, що визначає здатність особи успішно соціалізуватися, провадити професійну діяльність, зумовлену вимогами суспільства до працівників відповідної кваліфікації та профілю, на досягнення яких повинні спрямовуватися зусилля учасників освітнього процесу закладів освіти, що забезпечують здобуття професійної освіти відповідного рівня.

Професійну освіту і навчання, в першу чергу, пропонується

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

розглядати як таку, що спрямована на всебічний розвиток особистості, оскільки висока кваліфікація фахівця, його професіоналізм є запорукою широкого й ефективного застосування новітніх наукомістких інформаційних технологій, підвищення добробуту населення, забезпечення економічної стабільності країни. У європейських країнах програми професійного навчання засновуються на широкій трактовці освітніх стандартів, які ґрунтуються на професійних компетенціях.

Як свідчать проведені нами дослідження, стратегічне бачення регіонального розвитку та держави в цілому полягає в розв'язанні наявних проблем шляхом використання внутрішніх та зовнішніх можливостей регіонів і територій. Перш за все, необхідним є збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту щодо загальнодержавних потреб та в розрізі кожного регіону на професійну підготовку виробничого персоналу у закладах професійної (професійно-технічної) освіти з відповідним формуванням показників державного та регіонального замовлення, а також формування оптимальної їх мережі, складу контингенту здобувачів освіти та педагогічного персоналу. Крім загальнодержавних документів, це має відображатися як у стратегічних документах громади, так і у формуванні місцевого замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів.

Наприклад, стратегічними напрямами освіти Житомирської області є:

- розширення мережі закладів дошкільної освіти;
- продовження впровадження реформи «Нова українська школа»;
- розвиток інклюзивної освіти;
- трансформація інтернатних закладів;
- оптимізація мережі закладів загальної середньої освіти;
- модернізація мережі закладів професійної освіти;
- діджиталізація освітнього процесу.

Мережа закладів освіти Житомирської області налічує 1411 закладів освіти (667 дитячих садків – 42 тис. 800 дітей; 628 шкіл – 135 тис. 200 учнів, 23 заклади професійної освіти – 6 тис. 948 учнів; 31 заклад вищої та фахової передвищої освіти – 32 тис. 259 студентів, 62 заклади позашкільної освіти – 37 тис. учнів).

Мережа професійної (професійної-технічної) освіти складається із 22 закладів в Житомирській області: 4 вищих професійних училища, 3 центри професійно-технічної освіти, 12 професійних ліцеїв, 3 професійно-технічних училища) та 1 заклад з 3-ма філіями при установах виконання покарань. У закладах професійної (професійно-технічної) освіти навчаються 7,3 тис. осіб.

На Житомирщині діє 8 навчально-практичних центрів закладів професійної (професійно-технічної) освіти, серед яких: 4 центри будівельного

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

напряму, решта – громадського харчування, швейного напряму, зварювальних технологій та електротехнічного напряму.

У 2019–2020 роках у Житомирській області відкрито 4 навчально-практичні галузеві центри, на які спрямовано 6 млн. 500 тис. грн, на базі закладів професійної освіти. У 2019 році з державного бюджету виділена субвенція на суму 1 млн. 100 тис. грн на створення 2 навчально-практичних центрів слюсарного напряму та систем утеплення будівель.

У 2020 році на відкриття 2 навчально-практичних центрів з професій «Верстатник деревообробних верстатів» та «Експлуатація та обслуговування дорожньо-будівельних машин» спрямовано 5 млн. 470 тис. грн (з державного бюджету – 3 млн. 800 тис. грн, з обласного бюджету – 1 млн. 100 тис. грн та 570 тис. грн – власних надходжень закладів професійної (професійно-технічної) освіти).

Стратегічним завданням Головинського вищого професійного училища нерудних технологій Житомирської області є вдосконалення механізму співпраці закладу з соціальними партнерами-компаніями, які працюють на ринку України: «Даніко», «Укрпрофігруп», «Агропросперіс», ЄТС «Volvo Україна» з метою фінансування та підтримки процесу підготовки кваліфікованих робітників. З цією метою в закладі започаткований проєкт «Інноваційні шляхи розвитку державно-приватного партнерства як умова розвитку Головинського вищого професійного училища нерудних технологій».

У 6 закладах професійної (професійної-технічної) освіти Житомирської області успішно впроваджується дуальна форма навчання з 11 професій. За дуальною формою навчаються наразі студенти у Бердичівському професійному будівельному ліцеї, ДНЗ «Центр сфери обслуговування м. Житомира», Центрі професійно-технічної освіти м. Житомира, ПТУ № 16 м. Коростеня, ДНЗ «Бердичівське вище професійне училище» та ДНЗ «Малинський професійний ліцей».

Здобувачі професійної (професійної-технічної) освіти отримують теоретичні знання у навчальних аудиторіях, а виробниче навчання здійснюється на різних підприємствах, з якими укладено відповідні угоди.

Загалом з державного бюджету на модернізацію та оновлення матеріально-технічної бази закладів професійної (професійно-технічної) освіти Житомирської області у 2021 році виділено 1 млн. 75,5 тис. грн. Ще 1 млн. грн – на розвиток дуальної освіти у цих закладах.

Зауважимо, що досвід високорозвинених країн Європейського Союзу та США демонструє значні результати в напрямку розширення публічного адміністрування, що передбачає лібералізацію державної влади, базується на

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

демократичних засадах і має на увазі партисипативну, партнерську взаємодію між владними структурами на всіх рівнях управління [13]. У вітчизняній науці виникає низка напрямів, що розглядають публічне адміністрування і з позицій відмови від владної вертикалі, і як бізнес-процес, і через призму морально-етичних аспектів та духовності, тобто з урахуванням національної архетипіки. У той же час автор цього дослідження акцентує увагу, на жаль, на неможливості відмови від владної вертикалі в сучасному українському суспільстві, яке, перебуваючи під впливом трансформаційних процесів, відрізняється істотною диференціацією, хаотичністю і низьким рівнем суспільної самосвідомості та самоконтролю. До цього слід додати також недосконаліть законодавчої бази та низький рівень виконання чинного законодавства.

Водночас необхідно зазначити, що в умовах економічної нестабільності перехід закладів професійної (професійно-технічної) освіти України у комунальну власність можливий, з погляду, лише при збереженні державних субвенцій на їх утримання і розвиток, та має передбачати фінансування закладів професійної (професійно-технічної) освіти із бюджетів різних рівнів і джерел. Разом з тим, затвердження державного бюджету має відбуватися лише після прийняття остаточних рішень щодо змін до Конституції, Податкового та Бюджетного кодексів та іншого законодавства з метою забезпечення узгодженості відповідних правових норм та дотриманості збалансованості зведеного бюджету і всіх показників. І тільки при забезпеченні вищезазначених умов можна буде визначати порядок фінансування тих чи інших закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Крім того, сьогодні ще зарано говорити про повну готовність української системи органів публічної влади до управління професійною освітою на якісно новому рівні, адже ще чимало треба зробити на національному, регіональному та місцевому рівнях для відродження громад і законодавчого забезпечення їх діяльності та посилення їх впливу на розвиток професійної освіти і навчання в конкретній області, районі, місті, селищі, селі.

Незаперечною умовою підвищення ефективності системи професійної (професійно-технічної) освіти є її безперервне самооновлення. У комплексі необхідних сьогодні для професійної (професійно-технічної) освіти змін особливий акцент робиться на оновленні її змісту. На основі компетентнісного підходу, відповідно до вимог роботодавців, ринку праці, запитів особистості, потрібно визначити, розробити та експериментально перевірити механізм упровадження модернізованого змісту професійної освіти і навчання в закладах професійної (професійно-технічної) освіти різних типів, форм власності та підпорядкування. Нагальним також стає створення державних

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

стандартів на засадах компетентнісного підходу, підвищення престижності професійної (професійно-технічної) освіти в суспільстві, удосконалення системи професійної орієнтації молоді на робітничі професії, визначення основних напрямів державних і регіональних програм популяризації професійної освіти, організації діяльності в усіх регіонах мережі центрів профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри з відповідними інформаційними ресурсами [10].

Набуває актуальності подальший розвиток самоврядування в цілому та учнівського самоврядування у системі професійної (професійно-технічної) освіти зокрема, адже самоврядування – один із головних принципів діяльності учнівської спільноти.

В умовах децентралізації управління надзвичайно важливою вбачається подальша автономія закладів професійної (професійно-технічної) освіти, повна передача їм функцій організації, здійснення та надання освітніх послуг. Нагальною стає також потреба більш повною мірою врахувати мережу закладів професійної освіти та визначити основні напрями її оптимізації з урахуванням науково обґрунтованих критеріїв, особливостей соціально-економічного розвитку регіонів і вимог ринку праці, створення нових типів закладів професійної освіти (багаторівневих і одно – та багатопрофільних професійних ліцеїв та професійних коледжів), інтегрованих освітньо-професійних систем (освітньо-професійні округи, навчально-виробничі й навчально-науково-виробничі комплекси, консорціуми, кластери тощо) [9].

Безумовно, в умовах розвитку та підвищення ефективності державного управління в галузі освіти, головним завданням реформування публічного управління та адміністрування постає розроблення Концепції управління професійною освітою в Україні та науково-практичних рекомендацій щодо створення цілісної національної системи професійної освіти, яка відповідає другому – п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Практика і аналіз ситуації в чинній системі управління професійною (професійно-технічною) освітою дійсно свідчать про необхідність її децентралізації, але зі збереженням державної підтримки конституційних зобов'язань щодо надання відповідної освіти, наявністю мотивуючої і стимулюючої ролі державного і місцевих бюджетів для створення оптимальної мережі закладів освіти, запровадження багатоканального фінансування, розширення прав, повноважень та відповідальності закладів

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

професійної (професійно-технічної) освіти. Нагальним є також розподіл прав, повноважень та відповідальності органів освіти на загальнодержавному та регіональному рівнях, взаємодії суб'єктів управління професійною (професійно-технічною) освітою, закладів та установ професійної (професійно-технічної) освіти, органів місцевої влади та самоврядування, роботодавців, замовників підготовки кадрів, громадських організацій і громадян в умовах реформування та модернізації освітньої галузі України.

Як свідчать проведені нами дослідження, для ефективної реалізації комплексу першочергових завдань і заходів, спрямованих на модернізацію управління галуззю освіти та запровадження сучасних механізмів публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти в умовах реформування та модернізації освітньої галузі, децентралізації влади, перш за все, має бути вироблена Концепція управління професійною (професійно-технічною) освітою в Україні та практичні рекомендації щодо створення цілісної національної системи професійної освіти і навчання, яка відповідає другому – п'ятому рівню Національної рамки кваліфікацій; укомплектовані органи місцевої влади та самоврядування кваліфікованими кадрами, сформована цілісна державно-громадська система управління освітою, що забезпечена відповідними ресурсами. І це повинно знайти своє відображення в законодавчих актах.

З'ясовано, що реформування моделі управління освітою в Україні є пріоритетним і відповідає загальним тенденціям розвитку державотворення, які орієнтуються на активне залучення громадськості до вирішення суспільних потреб, а отже, об'єднує в собі дві складові: державну та громадську, тобто, складає інтегровану державно-громадську модель управління.

У нових соціально-економічних умовах модернізація професійної (професійно-технічної) освіти в Україні вимагає вдосконалення управлінської та організаційної структури, відповідного науково-методичного супроводу професійної підготовки, врахування прогресивних ідей зарубіжного досвіду професійної освіти і навчання, запровадження інноваційних технологій і методик підготовки кваліфікованого виробничого персоналу, розроблення і впровадження сучасних моделей управління та фінансування, розвитку співпраці з соціальними партнерами та виробництвом.

Надважливим є оптимізація механізму фінансування закладів та установ системи професійної (професійно-технічної) освіти з державного та місцевих бюджетів, оновлення навчально-методичного забезпечення, утворення центрів з впровадження інноваційних виробничих та педагогічних технологій на базі провідних державних закладів професійної (професійно-технічної) освіти, удосконалення системи управління освітою, оновлення існуючої

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

нормативно-правової бази та упровадження інформаційно-комунікаційних технологій у освітній процес. Модернізація системи управління має спрямовуватися на здійснення подальшої автономії закладів професійної (професійно-технічної) освіти, розширення повноважень його керівника та підвищення його персональної відповідальності за організацію освітнього процесу та якість підготовки виробничого персоналу.

Потребує подальшого удосконалення провадження профорієнтаційної роботи як на державному, так і регіональному рівні місцевих органів виконавчої влади і самоврядування та залучення ширших ресурсів: вже з початкової школи пропагувати робітничі професії, в засобах масової інформації більше уваги приділяти кваліфікованому робітнику. Необхідним є здійснення переходу до консультування молоді з питань вибору і реалізації професійної кар'єри на базі закладів професійної освіти та підприємств; створення в усіх регіонах мережі центрів професійної кар'єри з відповідними інформаційними ресурсами. У результаті проведених досліджень як механізм оптимізації та удосконалення в освітній сфері запропоновано також формування мережі шляхом: об'єднання малокомплектних закладів професійної (професійно-технічної) освіти з метою створення потужних багатопрофільних і багаторівневих професійних коледжів з урахуванням запитів особистості та потреб національного й регіонального ринків праці; відкриття кваліфікаційних центрів, центрів професійної досконалості, центрів кар'єри та навчально-практичних центрів галузевого спрямування із застосуванням новітніх виробничих та педагогічних технологій.

Перспективи подальших досліджень. У подальших дослідженнях цієї наукової теми важливим убачається створення таких моделей публічного управління та адміністрування в системі професійної (професійно-технічної) освіти та управління сучасним закладом професійної (професійно-технічної) освіти, які стануть запорукою конкурентоспроможності професійної освіти і навчання та будуть найефективнішими в українських умовах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Кабінет Міністрів України. (1993, Листоп. 03). *Постанова № 896 «Про Державну національну програму «Освіта» (Україна XXI століття).* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF#Text

[2] Верховна Рада України. (2015, Лют. 15). *Закон № 156-VIII «Про засади державної регіональної політики».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text

[3] Верховна Рада України. (2017, Верес. 05). *Закон № 2145-VIII «Про освіту».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[4] *Модернізація змісту професійної освіти і навчання: теорія і практика: монографія* / авт. кол. М. А. Вайнтрауб, А. М. Романова, І. А. Мося, Я. Ю. Білоконь та ін., М. А. Вайнтрауб, Ред. Київ, Україна: ТОВ «НВП Поліграфсервіс», 2015, 328 с.

[5] *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні: монографія;* В. Г. Кремень, Ред. Київ, Україна: КОНВІ ПРІНТ, 2021, 384 с. https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua

[6] В. М. Новіков, «Розвиток професійно-технічної освіти в умовах децентралізації системи управління в Україні», *Демографія та соціальна економіка*, № 2(30), с. 126–137, 2017.

[7] Практика застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту»: фінансове забезпечення навчальних закладів і установ: *матеріали виїзного засідання Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти (12 лют. 2014 р.).* Київ, Україна: Парл. вид-во, 2015, 552 с.

[8] Верховна Рада України. (2002, Квіт. 17). *Указ Президента № 347/2002 «Про Національну доктрину розвитку освіти».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text

[9] Верховна Рада України. (2013, Черв. 25). *Указ Президента № 344/2013 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text

[10] Професійна освіта як складова забезпечення кваліфікованого кадрового потенціалу України: проблеми та шляхи вирішення: *матеріали Парлам. слухань у Верховній Раді України (1 черв. 2016 р.)*; Верховна Рада України, Комітет з питань науки і освіти. Київ: Парлам. вид-во, 2016, 320 с. (Серія «Парламентські слухання»).

[11] *Реформування освіти в Україні: державно-управлінський аспект: навч.-наук. вид.* / Н. Г. Протасова, В. І. Луговий, Ю. О. Молчанова [та ін.]; Н. Г. Протасова, Ред. Київ-Львів, Україна: НАДУ, 2012, 456 с. [Електронний ресурс]. Доступно: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/43149163-90e1-4bdb-a2f2-d04dd0c9cbc9.pdf

[12] В. В. Супрун, В. В. Максимчук, «Децентралізація та оптимізація управління професійною (професійно-технічною) і фаховою передвищою освітою України», *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. праць. Серія «Управління та адміністрування»*, Вип. 4/5(33/34), 112 с., с. 60–92, 2017.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

[13] C. Pollitt, G. Bouckaert, *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. Oxford: University Press, 2004, 240 p.

MECHANISMS OF PUBLIC GOVERNANCE AND ADMINISTRATION IN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL (VOCATIONAL AND TECHNICAL) EDUCATION IN THE CONDITIONS OF REFORMATION AND EDUCATION

Viacheslav Maksumchyk,
director of Golovinsky higher professional
schools of non-metallic technologies of Zhytomyr region;
graduate student Department of Public Administration
and Project Management, Educational and Scientific Institute
of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
proftekhosvita@i.ua

Abstract. The article considers the theoretical and scientific-methodical bases of public administration and administration in the system of professional (vocational) education and proposes mechanisms for its functioning in terms of reforming and modernizing the education sector, decentralization of management, formation of public education in Ukraine. Theoretical aspects of forming an effective management system for the development of vocational (vocational) education at the regional level are identified and the main tasks for the development of partnerships between local education authorities, civil society organizations and institutions and institutions of vocational (vocational) education in modern conditions of education reform are outlined Ukraine and decentralization. The main factors that hinder the development of professional (vocational) education have been identified. In particular, attention is focused on the inconsistency of the quality of training of skilled workers to modern requirements of employers, customers of training; the need to standardize the transfer of most state powers to the regional level of government; a significant reduction in the number of institutions of vocational (vocational and technical) education and the contingent of applicants in them, more than two and a half times; lack of motivation of social partners and production to participate in the modernization of vocational (technical) education; low prestige of pedagogical work and insufficient quality of training of pedagogical workers of professional training; organization of career guidance services and career centers. To provide the labor market of the united territorial communities with qualified production staff, it is proposed to form a new system of providing vocational (vocational) education, which is based on the principles of partnership and

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

expansion of cooperation with employers and the local community through close interaction and relationships. public management of the institution of professional (vocational) education. The possibility of institutionalization of management decentralization processes in the field of vocational (vocational) education and creation of appropriate mechanisms for their implementation has been studied and considered. The strategic vision of regional development and the state as a whole is to solve existing problems by using the internal and external capabilities of regions and territories. A condition for effective management of vocational (vocational) education is a balanced distribution of powers and responsibilities of education authorities at the national, regional and local levels, as well as regulation of the mechanism of relations between executive authorities and self-government to ensure the functioning of education as a whole and institution. professional (vocational) education in the conditions of decentralization of management and social changes concerning formation of the state educational policy, educational, research, methodical, financial and economic activity within the powers defined by the current legislation. Emphasis is also placed on improving the professional development of pedagogical staff of vocational (vocational) education.

Keywords: education; professional (vocational) education; mechanisms; municipality; autonomy; labor market; educational services market; decentralization; optimization; management.

МЕХАНИЗМЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ И АДМИНИСТРИРОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО) ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ И МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Максимчук Вячеслав Владимирович,
директор Головинского высшего профессионального
училища нерудных технологий Житомирской области;
аспирант кафедры публичного управления и проектного менеджмента
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
maksumchyk_slava@ukr.net

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические и научно-методические основы публичного управления и администрирования в системе профессионального (профессионально-технического) образования и предложены механизмы по ее функционированию в условиях реформирования и модернизации образования, децентрализации

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

управления, становления государственно-общественного управления образованием Украины. Определены теоретические аспекты формирования эффективной системы управления развитием профессионального (профессионально-технического) образования на региональном уровне и намечены основные задачи по развитию партнерства местных органов управления образованием, организаций гражданского общества и учреждений профессионального (профессионально-технического) образования в современных условиях реформирования образования в Украине и децентрализации. Установлены основные факторы, которые препятствуют развитию профессионального (профессионально-технического) образования. В частности, акцентировано внимание на несоответствии качества подготовки квалифицированных рабочих современным требованиям работодателей, заказчиков подготовки кадров; необходимости передачи большинства государственных полномочий на региональный уровень управления; значительном уменьшении количества учреждений профессионального (профессионально-технического) образования и контингента соискателей у них, больше чем в два с половиной раза; отсутствии мотивации социальных партнеров и производства к участию в модернизации профессионального (профессионально-технического) образования; низкой престижности педагогического труда и недостаточном качестве подготовки педагогических работников профессионального обучения; организации деятельности профориентационных служб и центров профессиональной карьеры. Для обеспечения рынка труда объединенных территориальных общин квалифицированным производственным персоналом предлагается сформировать новую систему предоставления услуг профессионального (профессионально-технического) образования, которая основывается на принципах партнерства и расширении сотрудничества с работодателями и местной общиной путем тесного взаимодействия и взаимоотношений основных субъектов государственно-общественного управления учреждением профессионального (профессионально-технического) образования. Исследована и рассмотрена возможность институализации процессов децентрализации управления в сфере профессионального (профессионально-технического) образования и создание соответствующих механизмов их реализации. Стратегическое видение регионального развития и государства в целом заключается в решении существующих проблем путем использования внутренних и внешних возможностей регионов и территорий. Условием эффективного

управления профессиональным (профессионально-техническим) образованием становится сбалансированное распределение полномочий и ответственности органов управления образованием на общегосударственном, региональном и местном уровнях, а также урегулирование механизма взаимоотношений органов исполнительной власти и самоуправления по обеспечению функционирования как системы образования в целом, так и конкретного заведения профессионального (профессионально-технического) образования в условиях децентрализации управления и общественных изменений по формированию государственной образовательной политики, образовательной, научно-исследовательской, методической, финансово-экономической деятельности в пределах определенных действующим законодательством полномочий. Акцентировано также внимание по совершенствованию профессионального развития педагогических работников учреждений профессионального (профессионально-технического) образования.

Ключевые слова: образование; профессиональное (профессионально-техническое) образование; механизмы; самоуправление; автономия; рынок труда; рынок образовательных услуг; децентрализация; оптимизация; управление.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Kabinet Ministriv Ukrainy. (1993, Lystop. 03). Postanova № 896 «Pro Derzhavnu natsionalnu prohramu «Osvita» (Ukraina XXI stolittia). [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF#Text

[2] Verkhovna Rada Ukrainy. (2015, Liut. 15). Zakon № 156-VIII «Pro zasady derzhavnoi rehionalnoi polityky». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/156-19#Text

[3] Verkhovna Rada Ukrainy. (2017, Veres. 05). Zakon № 2145-VIII «Pro osvitu». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[4] Modernizatsiia zmistu profesiinoi osvity i navchannia: teoriia i praktyka: monohrafiia / avt. kol. M. A. Vaintpaub, A. M. Romanova, I. A. Mosia, Ya. Yu. Bilokon ta in., M. A. Vaintpaub, Red. Kyiv, Ukraina: TOV «NVP Polihrafservis», 2015, 328 c.

[5] Natsionalna dopovid pro stan i perspektyvy rozvytku osvity v Ukraini: monohrafiia; V. H. Kremen, Red. Kyiv, Ukraina: KONVI PRINT, 2021, 384 s. https://doi.org/10.37472/NAES-2021-ua

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

[6] V. M. Novikov, «Rozvytok profesiino-tekhnichnoi osvity v umovakh detsentralizatsii systemy upravlinnia v Ukraini», Demohrafiia ta sotsialna ekonomika, № 2(30), s. 126–137, 2017.
[7] Praktyka zastosuvannia Zakonu Ukrainy «Pro profesiino-tekhnichnu osvitu»: finansove zabezpechennia navchalnykh zakladiv i ustanov: materialy vyiznoho zasidannia Komitetu Verkhovnoi Rady Ukrainy z pytan nauky i osvity (12 liut. 2014 r.). Kyiv, Ukraina: Parl. vyd-vo, 2015, 552 s.
[8] Verkhovna Rada Ukrainy. (2002, Kvit. 17). Ukaz Prezydenta № 347/2002 «Pro Natsionalnu doktrynu rozvytku osvity». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text
[9] Verkhovna Rada Ukrainy. (2013, Cherv. 25). Ukaz Prezydenta № 344/2013 «Pro Natsionalnu stratehiiu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text
[10] Profesiina osvita yak skladova zabezpechennia kvalifikovanoho kadrovoho potentsialu Ukrainy: problemy ta shliakhy vyrishennia: materialy Parlam. slukhan u Verkhovnii Radi Ukrainy (1 cherv. 2016 r.); Verkhovna Rada Ukrainy, Komitet z pytan nauky i osvity. Kyiv: Parlam. vyd-vo, 2016, 320 s. (Seriia «Parlamentski slukhannia»).
[11] Reformuvannia osvity v Ukraini: derzhavno-upravlinskyi aspekt: navch.-nauk. vyd. / N. H. Protasova, V. I. Luhovyi, Yu. O. Molchanova [ta in.]; N. H. Protasova, Red. Kyiv-Lviv, Ukraina: NADU, 2012, 456 s. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/43149163-90e1-4bdb-a2f2-d04dd0c9cbc9.pdf
[12] V. V. Suprun, V. V. Maksymchuk, «Detsentralizatsiia ta optymizatsiia upravlinnia profesiinoiu (profesiino-tekhnichnoiu) i fakhovoiu peredvyshchoiu osvitoiu Ukrainy», Visnyk pisliadyplomnoi osvity: zb. nauk. prats. Seriia «Upravlinnia ta administruvannia», Vyp. 4/5(33/34), 112 s., s. 60–92, 2017.
[13] C. Pollitt, G. Bouckaert, Public Management Reform: A Comparative Analysis. Oxford: University Press, 2004, 240 p.

Стаття надійшла до редакції
12 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-198-212
УДК 004:35:172](477)

Пірен Марія Іванівна,
доктор соціологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та соціальної роботи
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича,
заслужений діяч науки і техніки України.
Чернівці, Україна.
https://orcid.org/0000-0002-7225-1242
m.piren@chnu.edu.ua

Шманько Олег Володимирович,
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та соціальної роботи
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича.
Чернівці, Україна.
https://orcid.org/0000-0001-9491-4564
o.shmanko@chnu.edu.ua

НОВА СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ – ВАЖЛИВА ЦІННІСТЬ ПОЛІТИКИ ЗМІН В УКРАЇНІ

Анотація. У статті здійснено соціально-психологічний аналіз сутнісно-ціннісного підходу щодо захисту людини з метою віднайдення ефективних механізмів для реалізації європейських стандартів у системі управлінської культури та покращення життя громадян, запобігання відтоку молоді з України в інші країни, подолань негативних тенденцій в процесі реформи децентралізації шляхом просвітницької роботи на кшталт згуртованості суспільства й європейський цінностей у процесі утвердження реформ в системі роботи представників соціальних інститутів та публічного управління в територіальних громадах. Вважаємо, що в умовах євроінтеграційних процесів важливою складовою трансформаційних перетворень в Україні є адаптація вітчизняної системи роботи з кадрами з метою наближення її до європейських стандартів. Конструктивні кадрові процеси – базова складова ефективності соціальної та економічної політики з метою подолання бідності та настання позитивних змін в Україні. Наголошуємо, що в умовах здійснюваних в Україні реформ шляхом просвітницьких заходів необхідно довести до представників державної влади та місцевого самоврядування актуальність переходу від централізованої

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

управлінської системи до людиноцентричної. Сьогодні актуалізується суспільна потреба у кадрах, які уособлюють такі основні якості: професіоналізм, моральність, духовність, відповідальність, патріотизм. Особливе місце серед шляхів реалізації сучасного рівня кадрової політики держави посідає підвищення її ролі як пріоритетного напряму розвитку кадрового потенціалу держави, від якого багато в чому залежить реформування, оновлення, стабілізація і розвиток українського суспільства. Європейський досвід соціальної політики та впровадження управлінської практики є й запорукою ефективності соціального захисту людини, ефективного міжнародного співробітництва та подолання соціально-політичної кризи в Україні. Наразі маємо стверджувати, що реформа децентралізації, яка реалізувалася в Україні, є однією з найуспішніших перетворень за роки незалежності. На часі стоїть вдосконалення вказаних вище якостей працівників територіальних громад з метою відновлення престижу та довіри до представників місцевого самоврядування. Нова якісна управлінська культура посадових осіб у громадах вбачається нами основою ефективної діяльності місцевого самоврядування.

Ключові слова: соціальна політика; згуртованість суспільства; реформа; децентралізація; молодь; територіальні громади; негативні тенденції; загальнолюдські цінності; європейські стандарти; управлінська культура.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Оскільки Україна інтегрується в Європейський Союз, то вимоги, що ставляться до системи соціальної політики, публічного управління зводяться на орієнтацію щодо європейських стандартів, принципів та правових засад. А це стане можливим через прийняття роками відпрацьованих цінностей європейських країн, які складають основу соціальної політики та розвитку громадянського суспільства [11].

В таких умовах громадяни України та захист їх інтересів групи є визначальними серед суб'єктів соціальної політики та публічного управління. Громадяни виступають тим суб'єктом, який може контролювати, оцінювати, призначати та змінювати суб'єкти політичного управління прямим або представницьким способом. На зміну державно-центристській ідеології, яка переважала в Україні до останнього часу, приходить ідеологія людиноцентризму [11].

Процеси змін в сучасній Україні, виклики глобалізації вимагають нової якості управлінської культури практично за всіма напрямками:

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

економічними, політичними, інформаційними, екологічними, культурними, духовними у системі державних інститутів з метою демократизації сучасного українського суспільства шляхом реформ.

Сучасний стан соціального захисту населення вимагає продовження розпочатих реформ та віднайдення механізмів співпраці органів державної влади, місцевого самоврядування з громадянами з метою ефективного забезпечення захисту всіх потребуючих. На даний час постійно оновлюється нормативно-правова база соціального забезпечення, змінюється перелік осіб, які мають право на допомогу. Це зумовлює необхідність ознайомлення широких кіл громадськості з їхніми правами на цільову допомогу. Зважаючи, що права на соціальний захист має значна кількість населення, постає необхідність своєчасного донесення до таких категорій населення їх прав, конкретизації цих прав у певних напрямах, і, зокрема, проведення комплексу просвітницьких заходів в сфері соціального захисту населення.

Тому вважаємо, що потрібна просвітницька робота серед громадян України з метою аналізу назрілих проблем та обговорення сутності реформаторського змісту і цінностей політики, а не тільки політичних обіцянок. Політичні технології важливі, але справжні партії будуть тоді, коли буде реальна робота з людьми щодо запотребованих цінностей, а також будуть розроблені стратегії вирішення проблем соціального захисту населення.

Реформа децентралізації як одна з найуспішніших, що проведені в Україні за останні роки, дала можливість виокремити нові можливості функціонування управлінської культури з відходом від вертикальної системи управління до розширення горизонтальних зав’язків на рівні громад і місцевого самоврядування. Побудова нової моделі управлінських контактів на рівні територіальної громади – місцевої влади – центральних установ дає можливість зробити ефективнішою, доступнішою соціальну політику, орієнтовану на адресність, доступність, якість для всіх громадян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У контексті осмислення проблем соціальної політики щодо захисту та нових підходів до управлінської культури в процесі децентралізації й утворення територіальних громад варто виокремити роботи В. Беха, М. Головатого, В. Гошовської, С. Калашникової, А. Капської, О. Петроє, В. Пічі, М. Панасова, А. Рачинського, В. Сидорова, Л. Тимчук, С. Толстоухової, А. Фурмана та ін.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – здійснення теоретико-методологічного аналізу взаємозв’язку соціальної політики з новими підходами до управлінської культури на основі європейських цінностей у процесі децентралізації

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

держави, формування територіальних громад та демократичних підходів до кадрової політики на засадах професійної компетентності та права.

Завдання статті полягають у наступному:

1) визначити основні проблеми ефективного функціонування управлінської культури серед політико-владної еліти сучасної України;

2) розкрити базові складові управлінської культури працівників органів державної влади та місцевого самоврядування в процесі реформи децентралізації;

3) вказати основні шляхи адаптації вітчизняних практик імплементації управлінської культури до європейських стандартів.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

У сучасній Україні суттєво посилилася стурбованість суспільства щодо якісних характеристик управлінської культури, змістовного наповнення соціальної політики, прийняття ефективних управлінських рішень владними структурами на центральному та регіональному рівнях у територіальних громадах.

Глобалізація обумовлює нове бачення світу в контексті глобальних стратегій та динамічних змін соціально-політичного життя суспільства. Так формуються потреби в нових моделях, принципах управління: децентралізованих, поліцентричних, мобільних, інноваційних, таких, що поєднують принципи державного і ринкового регулювання, індивідуальної свободи і нових форм колективної та особистої відповідальності, розвиток управлінського лідерства на всіх рівнях та професійної компетентності управлінців.

Виходячи з успадкованих від минулого соціальних проблем українського суспільства, розбалансованості економіки через події на сході України, певної втрати економічних зв’язків у соціальній сфері, на сьогоднішній час додалися ще нові проблеми, серед яких можна назвати:

- зниження загального рівня життя значної частини населення і на цій основі глибоке розшарування і соціальна диференціація;
- зростання безробіття, міграція молоді та людей середнього віку, яка на цей період неконтрольована, має прихований характер;
- велика поляризація доходів населення, а внаслідок цього понижена можливість задовольнити соціальні потреби людей в навчанні, відпочинку, медичному обслуговуванні та простих найголовніших потребах людей;
- поява соціальної нестабільності.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Відповідь на ці та інші проблеми громадяни України шукають через осмислення та громадянську активність. Євромайдан породив велику кількість громадських організацій, які ще не зовсім дозріли, хоча вони все-таки роблять свою роботу, однак і не завжди ефективно. У результаті децентралізації має місце такий суттєвий ресурс, як територіальні громади. Місцевий рівень дає можливість реалізовуватись активним людям, яких слід стимулювати до політики, щоб їх незаангажованість давала позитив, а не обіцянки, як це звикли роботи політики та депутати різних рівнів. Соціологічні дослідження засвідчують, що місцевий рівень став ресурснішим і впливовішим, а регіональний втрачає його. Справа в тому, що місцевий рівень дає можливість виділити активних, нових молодих людей, які професійно підготовлені до нових технологій, що сприяють ефективній реалізації реформ.

Негативним фактором сьогодення є те, що українська політика немає правил, є інтереси певного кола політиків, олігархів і просто дуже багатих й впливових людей. Просування, лобіювання їх інтересів є визначальними. Також прикрим для простого українського суспільства є такі негативні явища як популізм, безвідповідальність, подвійні стандарти. Тому серед громадян мають місце сподівання на молодих високоосвічених компетентних людей, які здатні продемонструвати нову якість мислення, дій і, головне – відповідальність за державотворення та подолання бідності людей в суспільстві [7].

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У ході проведеного дослідження авторами застосовано ряд методологічних принципів: об’єктивності, достовірності, порівняння, узагальнення та синтезу. Це дало можливість неупереджено з наукової точки зору проаналізувати існуючу проблему, виокремити основні проблемні моменти функціонування управлінської культури в українських реаліях та запропонувати власне бачення оптимізації її функціонування.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

На сучасному етапі відбувається зміна пріоритетів у державній службі та діяльності державних службовців, а також у відносинах держави і суспільства, форм взаємодії між громадянами і владою у тому сенсі, що людина, її права та свободи визнаються головною соціальною цінністю. Саме з цього варто виходити в процесі нового управління та нової управлінської культури в інститутах державної влади, органах місцевого самоврядування, громадських інститутах.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Теперішнє розуміння основного стрижня управління в демократичній державі – не громадяни служать державі, а держава є організацією на службі у суспільства. Органи публічної влади не керують громадянами, а надають їм адміністративні послуги, тобто вчиняють різноманітні дії, спрямовані на створення умов для реалізації ними своїх прав і свобод. Ця проблема є архіважливою для сучасного українського суспільства, яке трансформується на основі реформування та використання досвіду розвинутих країн.

Сьогодні в Україні потрібен громадський контроль та осмислення нових професійних спеціалізацій на кшталт виробництва і продажу саме товару, а не сировини, що потребує ефективної соціально-економічної політики та інноваційних технологій для відродження виробництва, відродження села, аграрного сектору, а також формування людиноцентристської соціальної політики й демократичної держави, де б утверджувалися євростандарти в суспільно-політичному житті України. До цього розвитку може наблизити тільки згуртована суспільна праця креативних, творчих, об'єднаних людей у єдину потужну спільноту – український народ. Для цього важливо консолідувати суспільство, без консолідації нації закласти міцний фундамент нашого державотворення, націлити його на перемогу, де окупацію, декомунізацію, деолігархізацію неможливо.

Сьогодні посилюється увага до обґрунтованих пропозицій щодо основних напрямків удосконалення чинного законодавства про державну службу, освіту, управління, соціальний захист, а також до обґрунтування теоретико-прикладних аспектів управлінського і професійного розвитку кадрів у системі державного управління.

Визнаним є факт, що зараз в Україні є недостатня кількість в державних органах влади фахово підготовлених кадрів – технократів, здатних по-новому організувати роботу й змусити функціонувати управлінський механізм відповідно до глобалізаційних викликів та потреб модернізації суспільства на основі загальнолюдських цінностей та стандартів євроінтеграції.

Ці та інші ініціативи в подальшому мають стати невід'ємною складовою успіху в розбудові ефективної системи врядування на центральному та регіональному рівнях, відокремивши державне управління та місцеве самоврядування від політики, з метою подальшого зміцнення кадрового потенціалу держави, підвищення авторитету державної служби, довіри до урядовців серед молоді. Таким вбачається стрижень особливостей нової парадигми підходів до сучасного державного управління та місцевого самоврядування, а також формування

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

вітчизняного типу управлінської культури в державних установах, організаціях, трудових колективах.

Власний досвід України щодо формування сутнісних атрибутів суверенної, незалежної, соціальної, демократичної, правової держави характеризується як позитивними, так і негативними тенденціями. Наприклад, модернізація наявної системи управління суспільно-політичними процесами має враховувати і певні вади ринкових відносин, які мали місце у практиці розвинутих країн та проявляються сьогодні в Україні, а саме:

- не можна ідеалізувати ринкову самоорганізацію та самовдосконалення;
- ринок завжди прагне до монополізації у виробництві товарів і послуг (основна мета виробника – отримання максимального прибутку);
- при низькій конкурентоспроможності виробник прагне відповідальність перекласти на плечі споживача;
- ринок «байдужий» до вирішення соціальних проблем;
- ринок майже не зацікавлений у підвищенні суспільних послуг, якщо це не перешкоджає отриманню прибутку та ін.

Ведучи мову про політику змін всередині держави, можна виокремити наступні цілеспрямовані дії:

- розробку науково обґрунтованої стратегії розвитку внутрішнього ринку держави;
- продумати ефективну програму розвитку територіальних громад (будівництво доріг, соціального житла, лікарень, шкіл, дитячих садочків, спортивних майданчиків тощо);
- інституціоналізація малого та середнього бізнесу з метою створення нових робочих місць;
- задіяння науки та просвітницької роботи на кшталт допомоги громадянам, що були активними у соціально-політичному житті та гідно самореалізовувалися у справах громад [13].

Публічно-правовий характер норм, що регулюють відносини у сфері суспільно-політичного життя, передбачає їх максимальну прозорість і відкритість для суспільства. Громадяни України як платники податків, за рахунок яких утримується державний апарат, мають право знати, на яких засадах формуються і функціонує державна служба, скільки становить і з чого складається заробітна плата державних службовців, політиків, депутатів, а також про їхні права і обов’язки. Всі ці питання не можуть бути предметом приватних домовленостей як, наприклад, трудова угода в приватних компаніях. Усі проблеми повинні регулюватися на рівні закону як акта вищої юридичної сили, що гарантуватиме максимальну відкритість і унеможливить різного роду корупційні зловживання та

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

повернути довіру народу до влади.

На сучасному етапі суттєво посилилась стурбованість суспільства щодо якісних характеристик публічного управління, його змістовного наповнення, а також до державної політики як процесу, результатів та наслідків прийняття професійно-ефективних управлінських рішень владою на центральному, регіональному рівнях та в органах місцевого самоврядування у територіальних громадах.

Україна має свою історію формування територіальних громад і практику соціальної підтримки людей у громаді. На сучасному етапі формування і реалізації діяльності територіальних громад держава здійснює інформаційно-просвітницьку, організаційну, методичну та фінансову роботу щодо об'єднання громад [13, с. 254].

Рекомендації щодо ефективного вибору управлінських рішень мають базуватися на загальнолюдських та особливо європейських цінностях. Важливою характеристикою аналізу політики є його публічність – залучення широких верств громадськості, експертів, науковців, недержавних організацій до дискусій, що передують ухваленню рушень. Особливу увагу слід приділити кадрам, їх професійності та аналітичному мисленню.

У реформаторській роботі важливо дотримуватися прийнятних для суспільства моральних і правових норм. Зокрема громадяни мають бачити, реформи не пов'язуються із поширенням корупції і збагаченням вузького кола політико-владної еліти та наближених до неї осіб за рахунок зубожіння населення. Дуже важливо створювати умови для соціального діалогу, що дасть можливість врахувати представників різних соціальних верств, науковців і політичних сил до модернізації суспільства шляхом демократичних реформ [10]. Важливим аспектом, при наявності бідності великої кількості громадян, зменшити необґрунтовані високі розміри плати за окремі види послуг та необґрунтовано великі терміни їх надання, зробити її менш залежною від волі керівника органу виконавчої влади; унеможливити звільнення державного службовця із політичних причин.

В умовах євроінтеграційних процесів важливою складовою трансформаційних перетворень в Україні є адаптація вітчизняної системи роботи з кадрами на кшталт наближення її до європейських стандартів. Конструктивні кадрові процеси – базова складова ефективності соціальної та економічної політики з метою подолання бідності та настання позитивних змін в Україні. Відповідно до вимог суспільного поділу праці виділяють такі кадрові процеси: становлення професіоналів, включення людського потенціалу у сферу професійної діяльності, посадове зростання,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

професійне навчання впродовж життя тощо.

Сьогодні актуалізується суспільна потреба у кадрах, які уособлюють такі основні якості: професіоналізм, моральність, духовність, відповідальність, патріотизм. Особливе місце серед шляхів реалізації сучасного рівня кадрової політики держави посідає підвищення її ролі як пріоритетного напряму розвитку кадрового потенціалу держави, від якого багато в чому залежить реформування, оновлення, стабілізація і розвиток українського суспільства.

Європейський досвід соціальної політики та впровадження управлінської практики є й запорукою ефективності соціального захисту людини, ефективного міжнародного співробітництва та подолання соціально-політичної кризи в Україні.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Здійснений у статті аналіз стану соціального захисту людини свідчить про те, що на сучасному етапі модернізації українського суспільства з метою змін та утвердження нових цінностей в систему управлінської культури ставить перед практиками та науковцями низку завдань, що ставлять собою і окремі напрями подальших досліджень в означеній царині:

- осмислення уроків невдалих реформ, що стане запорукою подальшого поступу;
- розширення шляхом просвітницької роботи соціальної бази прихильників соціально-економічних реформ;
- осмислення шляхів та механізмів суспільного діалогу з метою залучення представників різних соціальних верств, науковців і політичних сил до модернізації;
- забезпечити професійність та політичну нейтральність управлінської культури;
- сприяти адаптації вітчизняної системи роботи з кадрами до європейських стандартів;
- розробити методику прогнозування необхідної чисельності кадрів відповідної освіти, кваліфікації;
- осмислювати проблеми та механізми гарантованого для молоді першого робочого місця;
- формувати здатність населення територіальних громад до трудової мобільності, здобуття нових знань тощо.

Виклики глобалізації, сучасні суспільно-політичні зміни привели до утвердження демократичних форм управлінської культури як важливої

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

цінності політичних змін в Україні, про які мріють усі громадяни держави.

Перспективи подальших досліджень. Визначені пріоритети вдосконалення та розвитку управлінської культури на основі здобутків передових країн видаються нам важливим джерелом для імплементації цього досвіду в процесі реформи децентралізації в Україні. Подальше вивчення ефективних механізмів реалізації управлінської культури і визначає напрями подальших досліджень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] И. Адизес, *Управляя изменениями: как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни*. СПб., Россия: Питер, 2008, 244 с.

[2] Р. В. Войтович, *Механізми реалізації зв'язків з громадськістю в державному управлінні: навч. посібник*. Київ, Україна: Вид-во НАДУ, 2007, 72 с.

[3] Н. Т. Гончарук, *Управління керівним персоналом у сфері державної служби України: теорія і практика*. Дніпропетровськ, Україна: ДРІДУ НАДУ, 2012, 343 с.

[4] В. А. Гошовська, *Соціальна реальність у контексті розбудови демократичного суспільства: навч. посібник*. Київ, Україна: НАДУ, 2008, 292 с.

[5] І. В. Грицяк, *Право та інституції Європейського союзу: навч. посібник*. Київ, Україна: К.І.С., 2006, 300 с.

[6] «Переглянута Європейська хартія про участь молоді в муніципальному та регіональному житті», *Конгрес місцевих і регіональних влад Ради Європи.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://rm.coe.int/168071b58f

[7] С. А. Калашникова, *Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства*. Київ, Україна: Київ. нац. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2010, 380 с.

[8] *Керівник в органах державного управління та місцевого самоврядування: (опорний конспект дистанційного курсу): навч. посібник* / М. І. Пірен, І. Ф. Надольний, Р. В. Войтович; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. Київ, Україна: Центр навч. літ-ри, 2004, 68 с.

[9] О. М. Петроє, *Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія*. Київ, Україна: НАДУ, 2012, 304 с.

[10] М. І. Пірен, *Європейські цінності – детермінанта змін в сучасній Україні: навч. посіб.-практикум*. Чернівці, Україна: Друк Арт, 2016, 256 с.

[11] М. І. Пірен, *Нова парадигма державного управління та корпоративної культури в Україні: монографія*. Чернівці, Україна: Технодрук, 2016, 244 с.

[12] М. І. Пірен, *Стратегія управлінської культури в соціальній роботі територіальних громад: навч. посіб.-практикум*. Чернівці, Україна: Чернівецький нац. ун-т, 2017, 328 с.
[13] *Соціологія управління: підручник* / Ю. П. Сурмін, І. П. Бідзюр. Київ, Україна: Освіта України, 2012, 688 с.
[14] О. В. Шманько, «Трансформація громадянських цінностей у сучасної молоді та шляхи їх утвердження в умовах перехідного українського суспільства», *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, Т. IX: Загальна психологія. Історична психологія. Етнічна психологія.* Київ: Талком, Вип. 9, 620 с., с. 575–582, 2016.
[15] Г. В. Щокін, *Управління суспільним розвитком: загальна концепція*. Київ, Україна: МАУП, 2005, 184 с.

THE NEW ESSENCE OF MANAGEMENT CULTURE – AN IMPORTANT VALUE OF CHANGE POLICY IN UKRAINE

Maria Piren,
Doctor of Sociological Sciences, Professor,
Professor, Honored Worker of Science and Technology of Ukraine,
Professor of the Chair of Pedagogics and Social Work
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University.
Chernivtsi, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0002-7225-1242
m.piren@chnu.edu.ua

Oleg Shmanko,
Ph.D in History, Associate Professor,
Assistant Professor of the Chair of Pedagogy and Social Work,
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University.
Chernivtsi, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0001-9491-4564
o.shmanko@chnu.edu.ua

Abstract. The article dwell on the socio-psychological analysis of the essence and value approach to human protection in order to determine the effective mechanisms for implementing the European standards in the system of administrative culture and improving the lives of citizens. The issues of preventing the youth outflow from Ukraine to other countries and overcoming the negative trends in the process of decentralization reforms are touched upon. The way out of this situation is seen in carrying out the educational work for the cohesion of the society and affirming the European values in the process

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

of reforms in the system of work of representatives of social institutions and decentralization in territorial communities. We believe that in the conditions of European integration processes an important component of transformational changes in Ukraine is the adaptation of the domestic system of work with personnel in order to bring it closer to European standards. Constructive personnel processes are a basic component of the effectiveness of social and economic policies in order to overcome poverty and bring positive changes in Ukraine. We emphasize that in the context of reforms in Ukraine through educational activities it is necessary to bring to the attention of the state representatives and local self-government the urgency of the transition from a centralized management system to a human-centered one. Today the social need for personnel is embodied, which involves the following basic qualities: professionalism, morality, spirituality, responsibility, patriotism. A special place among the ways to implement the current level of the state personnel policy is to increase its role as a priority for the development of state human resources, which largely depends on the reform, renewal, stabilization and development of Ukrainian society. The European experience of social policy and the implementation of management practices is the key to the effectiveness of social protection, effective international cooperation and overcoming the socio-political crisis in Ukraine. We can now say that the decentralization reform implemented in Ukraine is one of the most successful transformations since independence. It is time to improve the above mentioned qualities of local community workers in order to regain prestige and trust to the local government. The new high-quality management culture of community officials is thought to be the basis for effective local government activities.

Keywords: social policy; social cohesion; reform; decentralization; youth; territorial communities; negative trends; universal values; European standards; management culture.

НОВАЯ СУЩНОСТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ – ВАЖНАЯ ЦЕННОСТЬ ПОЛИТИКИ ИЗМЕНЕНИЙ В УКРАИНЕ

Пирен Мария Ивановна,
доктор социальных наук, професор,
профессор кафедры педагогики и социальной работы
Черновицкого национального университета имени Юрия Федьковича,
заслуженный деятель науки и техники Украины.
Черновцы, Украина.
https://orcid.org/0000-0002-7225-1242
m.piren@chnu.edu.ua

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Шманько Олег Владимирович,
Кандидат исторических наук, доцент,
доцент кафедры педагогики и социальной работы
Черновицкого национального университета
имени Юрия Федьковича.
Черновцы, Украина.
https://orcid.org/0000-0001-9491-4564
o.shmanko@chnu.edu.ua

Аннотация. В статье осуществлен социально-психологический анализ сущностно-ценностного подхода по защите человека с целью нахождения эффективных механизмов для реализации европейских стандартов в системе управленческой культуры и улучшение жизни граждан, предотвращения оттока молодежи из Украины в другие страны, преодолений негативных тенденций в процессе реформы децентрализации путем просветительской работы вроде сплоченности общества и европейский ценностей в процессе утверждения реформ в системе работы представителей социальных институтов и общественного управления в территориальных общинах. Считаем, что в условиях интеграционных процессов важной составляющей трансформационных преобразований в Украине является адаптация отечественной системы работы с кадрами с целью приближения ее к европейским стандартам. Конструктивные кадровые процессы – базовая составляющая эффективности социальной и экономической политики с целью преодоления бедности и наступления положительных изменений в Украине. Подчеркиваем, что в условиях осуществляемых в Украине реформ путем просветительских мероприятий необходимо ознакомить представителей государственной власти и местного самоуправления с актуальностью перехода от централизованной управленческой системы в человекоцентрическую. Сегодня актуализируется общественная потребность в кадрах, которые олицетворяют такие основные качества: профессионализм, нравственность, духовность, ответственность, патриотизм. Особое место среди путей реализации современного уровня кадровой политики государства занимает повышение ее роли как приоритетного направления развития кадрового потенциала государства, от которого во многом зависит реформирования, обновления, стабилизация и развитие украинского общества. Европейский опыт социальной политики и внедрения

управленческой практики является и залогом эффективности социальной защиты человека, эффективного международного сотрудничества и преодоления социально-политического кризиса в Украине. Сейчас можно утверждать, что реформа децентрализации, осуществленная в Украине, является одним из самых успешных преобразований за годы независимости. Актуальным остается совершенствования указанных выше качеств работников территориальных общин с целью восстановления престижа и доверия к представителям местного самоуправления. Новая качественная управленческая культура должностных лиц в общинах усматривается нами как основа эффективной деятельности местного самоуправления.

Ключевые слова: социальная политика; сплоченность общества; реформа; децентрализация; молодежь; территориальные общины; негативные тенденции; общечеловеческие ценности; европейские стандарты; управленческая культура.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] I. Adizes, Upravlyaya izmeneniyami: kak effektivno upravlyat' izmeneniyami v obshchestve, biznese i lichnoj zhizni. SPb., Rossiya: Piter, 2008, 244 s.

[2] R. V. Voitovych, Mekhanizmy realizatsii zviazkiv z hromadskistiu v derzhavnomu upravlinni: navch. posibnyk. Kyiv, Ukraina: Vyd-vo NADU, 2007, 72 s.

[3] N. T. Honcharuk, Upravlinnia kerivnym personalom u sferi derzhavnoi sluzhby Ukrainy: teoriia i praktyka. Dnipropetrovsk, Ukraina: DRIDU NADU, 2012, 343 s.

[4] V. A. Hoshovska, Sotsialna realnist u konteksti rozbudovy demokratychnoho suspilstva: navch. posibnyk. Kyiv, Ukraina: NADU, 2008, 292 s.

[5] I. V. Hrytsiak, Pravo ta instytutsii Yevropeiskoho soiuzu: navch. posibnyk. Kyiv, Ukraina: K.I.S., 2006, 300 s.

[6] «Perehlianuta Yevropeiska khartiia pro uchast molodi v munitsypalnomu ta rehionalnomu zhytti», Konhres mistsevykh i rehionalnykh vlad Rady Yevropy. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://rm.coe.int/168071b58f

[7] S. A. Kalashnykova, Osvitnia paradyhma profesionalizatsii upravlinnia na zasadakh liderstva. Kyiv, Ukraina: Kyiv. nats. un-t im. Borysa Hrinchenka, 2010, 380 s.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

[8] Kerivnyk v orhanakh derzhavnoho upravlinnia ta mistsevoho samovriaduvannia: (opornyi konspekt dystantsiinoho kursu): navch. posibnyk / M. I. Piren, I. F. Nadolnyi, R. V. Voitovych; Nats. akad. derzh. upr. pry Prezydentovi Ukrainy. Kyiv, Ukraina: Tsentr navch. lit-ry, 2004, 68 s.
[9] O. M. Petroie, Sotsialnyi dialoh u derzhavnomu upravlinni: yevropeiskyi dosvid ta ukrainski realii: monohrafiia. Kyiv, Ukraina: NADU, 2012, 304 s.
[10] M. I. Piren, Yevropeiski tsinnosti – determinanta zmin v suchasnii Ukraini: navch. posib.-praktykum. Chernivtsi, Ukraina: Druk Art, 2016, 256 s.
[11] M. I. Piren, Nova paradyhma derzhavnoho upravlinnia ta korporatyvnoi kultury v Ukraini: monohrafiia. Chernivtsi, Ukraina: Tekhnodruk, 2016, 244 s.
[12] M. I. Piren, Stratehiia upravlinskoi kultury v sotsialnii roboti terytorialnykh hromad: navch. posib.-praktykum. Chernivtsi, Ukraina: Chernivetskyi nats. un-t, 2017, 328 s.
[13] Sotsiolohiia upravlinnia: pidruchnyk / Yu. P. Surmin, I. P. Bidziur. Kyiv, Ukraina: Osvita Ukrainy, 2012, 688 s.
[14] O. V. Shmanko, «Transformatsiia hromadianskykh tsinnostei u suchasnoi molodi ta shliakhy yikh utverdzhennia v umovakh perekhidnoho ukrainskoho suspilstva», Aktualni problemy psykholohii: zb. nauk. prats In-tu psykholohii im. H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, T. IX: Zahalna psykholohiia. Istorychna psykholohiia. Etnichna psykholohiia. Kyiv: Talkom, Vyp. 9, 620 s., s. 575–582, 2016.
[15] H. V. Shchokin, Upravlinnia suspilnym rozvytkom: zahalna kontseptsiia. Kyiv, Ukraina: MAUP, 2005, 184 s.

Стаття надійшла до редакції
29 червня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-213-235
УДК 351.851 : 65.012.2

Супрун В'ячеслав Васильович,
кандидат економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту освіти та права
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
https://orcid.org/0000-0003-3117-5834
proftekhosvita@i.ua

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСВІТНЬОЇ ГАЛУЗІ НА ЗАСАДАХ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація. У статті розглянуто ключові аспекти застосування стратегічного управління в контексті державного регулювання розвитку освіти України в сучасних умовах децентралізації та становлення державно-громадського управління. Проаналізовано теоретичні аспекти формування нових механізмів впливу держави на реформування освітньої галузі України, формування ефективної системи управління інноваційним розвитком освіти України в сучасних умовах децентралізації та становлення державно-громадського управління на основі європейського досвіду. Окреслено основні завдання щодо розвитку міжсекторального партнерства в сучасних умовах реформування освіти в Україні. При цьому, умовою ефективного управління освітою постає збалансований розподіл повноважень, прав та відповідальності органів освіти і науки як на загальнодержавному, так і на регіональному та місцевому рівнях, врегулювання механізму взаємовідносин органів виконавчої влади та самоврядування щодо забезпечення функціонування як системи освіти в цілому, так і конкретного закладу освіти в умовах децентралізації управління та суспільних змін щодо формування державної освітньої політики, освітньої, науково-дослідницької, методичної, фінансово-економічної діяльності у межах визначених чинним законодавством повноважень. Зазначено, що важливого значення набуває науково-теоретичне обґрунтування інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління, розробка рекомендацій з провадження ефективного управління в освіті в цілому як пріоритет державної освітньої політики України в сучасних умовах модернізації освіти та децентралізації управління. Визначено, що система стратегічного

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

управління розвитком освітньої галузі передбачає реалізацію стратегічних заходів на національному, регіональному та муніципальному рівнях, на кожному з яких визначається перелік адміністративних, фінансово-економічних, та інших інструментів, ресурсного забезпечення, що сприятимуть ефективності державного регулювання освітньої галузі. Окреслено перелік проблем об'єктивного та суб'єктивного характеру інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління на сучасному етапі.

Ключові слова: освіта; управління; інноваційний розвиток; партнерство; децентралізація; стратегічне управління; автономія; державно-громадське управління; освітня політика.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління освітою, які б найбільш вдало забезпечували підтримку закладів освіти з боку місцевої громади та управлінь освіти в них.

Безперечно, що під час створення об'єднаних територіальних громад та впровадження нових засад діяльності в освітній галузі, в умовах сьогодення доцільним є перехід від системи централізованого управління мережею закладів і установ освіти і передача відповідальності за їх діяльність місцевим органам виконавчої влади, на території яких вони перебувають.

Закономірно, що головним завданням при цьому постає перерозподіл повноважень центру і регіонів, зокрема у питаннях підпорядкування та відповідальності в умовах децентралізації, створення регіональних моделей функціонування освіти, які забезпечать належне функціонування як системи освіти в цілому, так і кожного закладу дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти, налагодження методичного забезпечення, роботи з педагогічними кадрами, їх тарифікації, підвищення кваліфікації тощо, сприятимуть об'єднанню зусиль всіх зацікавлених сторін у забезпеченні якості освіти, стануть реальною підтримкою влади на місцях у формуванні та розвитку демократичного громадянства, дозволять налагодити взаємозв'язки закладів освіти із місцевими органами виконавчої влади та самоврядування, громадськими організаціями, місцевими підприємствами, установами, організаціями, дадуть змогу оновити зміст з урахуванням регіонального компоненту та суттєво покращать матеріально-технічну базу.

Важливим залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту в межах кожного регіону на кадри, збереження

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

контингенту здобувачів освіти та педагогічного персоналу.

Безперечно, основною проблемою та ключовим завданням реформування національної системи освіти стає зміна засад управління і запровадження механізмів державно-громадської моделі та громадського самоврядування, передача повноважень на місця.

Мета ефективної системи стратегічного управління освітою полягає в оптимальному поєднанні державних та громадських засад в інтересах особистості, соціуму та влади, створенні механізмів формування управління розвитком освіти України на основі європейського досвіду. Основними його завданнями є реалізація визначених прав та обов'язків педагогічних, науково-педагогічних працівників, здобувачів освіти, учнів та їхніх батьків на участь в управлінні закладами освіти; демократизація державного управління освітою; задоволення потреб та інтересів учасників освітнього процесу; розвиток погоджувальних механізмів у вирішенні загальних завдань.

Безумовно необхідними є якісні зміни у взаємодії центральних, регіональних і місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування щодо питань функціонування і розвитку закладів освіти. Потребує реформування система управління ними. Насамперед, в умовах децентралізації, набуває актуальності забезпечення їх автономності, у першу чергу, їх фінансово-економічної самостійності, ефективного залучення інвестицій у розвиток системи освіти, введення стимулів як для суб'єктів господарювання, так і для педагогічних, науково-педагогічних працівників.

Важливим стає також вирішення проблеми щодо підвищення ефективності діяльності закладів освіти, які не задовольняють реальних потреб ринку праці та суспільства.

Актуальність проблеми дослідження обумовлено зростаючою роллю освіти як галузі, що має потужний потенціал для формування та провадження ідей демократичного суспільства, формування й розвитку майбутнього української держави, необхідністю реформування системи освіти України на всіх її рівнях, потребою налагодження дієвих відносин державних, регіональних та місцевих органів управління освітою і організацій громадянського суспільства в Україні як визначального механізму підвищення ефективності державного управління.

Необхідним стає також виважений і раціональний розподіл повноважень, прав та відповідальності органів освіти і науки на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях, взаємодії суб'єктів управління освітою, закладів та установ освіти, органів місцевого самоврядування, стейкхолдерів освіти, громадських організацій і громадян

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

в умовах реформування освітньої галузі.

Цілком очевидно, що поєднання зусиль держави та громади як рівноправних партнерів у створенні стратегій реформування освітньої галузі, забезпеченні контролю якості освітніх послуг, посиленні соціального захисту усіх учасників освітнього процесу, розширенні мережі закладів освіти, підготовці конкурентоспроможних кадрів може забезпечити повноцінне та всебічне розв'язання проблем державного управління у сфері освіти. Управління освітою повинно бути державно-громадським, адже законодавче забезпечення освітньої діяльності залишатиметься малодійовим без суспільної підтримки.

Певна недосконаліть законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, якими регулюються питання різних сфер освіти, неврахування ними змін, що відбуваються в економіці і суспільному житті країни, фінансування за залишковим принципом, зниження соціального статусу педагогічних, науково-педагогічних працівників, науковців, втрата привабливості та престижності професії вчителя є факторами, що стримують розв'язання наявних проблем та формування єдиної концептуально узгодженої та науково обґрунтованої державної політики щодо розвитку національної освіти. Ключовим шляхом подолання наявних проблем, на наш погляд, є децентралізація усієї системи освіти, регіоналізація та оптимізація управління освітою, що прямо чи опосередковано, допоможе вирішити значну частину наявних проблем щодо ефективної співпраці системи освіти, влади і громади, яка має бути зорієнтована на реалізацію завдань забезпечення якості життя громадян.

Проблема формування ефективної системи управління розвитком освіти, створення та провадження її механізмів, залучення громадськості до розробки й ухвалення управлінських рішень щодо зміни методологічних підходів, змісту та технологій навчання молоді до успішної професійної діяльності в ринкових умовах відповідно до сучасних потреб, обґрунтування інноваційної моделі науково – методичного супроводу професійного розвитку, зокрема, підвищення кваліфікації, педагогічних і управлінських кадрів системи освіти стає однією з найважливіших у нинішніх соціально-економічних трансформаціях суспільства.

Вивчення світових тенденцій та особливостей розбудови освіти Польщі, Фінляндії, Чехії, Словаччини, Латвії, Литви, Естонії та інших країн, модернізація управлінських механізмів має важливе значення для модернізації освітньої галузі України, дає основу для прогнозування і реального відродження національної освіти, системного управління нею та наближення до європейських стандартів.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічну основу дослідження склали роботи з питань державного управління, адміністративної реформи в Україні, розвитку місцевого самоврядування, державної освітньої політики й управління освітою, державно-громадського управління, управління закладами та установами освіти, залучення до управління ними громадськості в нових соціально-економічних умовах таких науковців і освітян, зокрема В. Авер'янова, Ю. Алексєєва, В. Андрущенка, Я. Болюбаша, В. Бочкарьова, К. Ващенко, Ю. Вітренка, Л. Гаєвської, А. Гошко, В. Грабовського, Я. Гречки, Л. Гриневич, А. Гуржія, М. Дарманського, Д. Дзвінчука, Н. Діденко, Г. Дмитренка, Г. Єльникової, В. Журавського, Л. Загайнова, І. Зязюна, Л. Калініної, Л. Карамушки, Н. Клокар, М. Комарницького, К. Корсака, В. Кременя, С. Крисюка, В. Куйбіди, І. Лікарчука, В. Лугового, Т. Лукіної, А. Мазака, О. Михайленко, П. Надолішнього, Г. Науменка, С. Ніколаєнка, Н. Нижник, Н. Ничкало, В. Огаренка, О. Олейнікової, В. Олійника, Л. Паращенко, В. Пікельної, Н. Протасової, В. Радкевич, В. Рогової, І. Розпутенка, В. Свистун, С. Сисоєвої, І. Смирнової, В. Супруна, Ю. Сурміна, Н. Тарасенко Г. Федорова, П. Худомінського, Т. Шамової, Л. Юрчук та інших [1], [3], [4], [5], [6], [7], [8], [10], [11], [14], [15].

Однак, незважаючи на значний науковий та практичний інтерес до окресленої предметної галузі, невирішеною частиною проблеми є дослідження механізмів державного управління освітою в контексті здійснення реформ, що відбуваються та плануються в системі освіти України.

Предметом даного дослідження є теорія і практика регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління в умовах децентралізації влади.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування напрямів системних змін національної освіти та визначення сукупності положень, спрямованих на формування стратегічних засад державного регулювання інноваційного розвитку управління розвитком освіти в сучасних умовах модернізаційних процесів українського суспільства, децентралізації влади та становлення державно-громадського управління як пріоритету сучасної державної соціально-економічної політики України.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі ***завдання*:**

- вивчити європейський досвід управління системою освіти, управління закладами та установами освіти у зарубіжній та вітчизняній теорії;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- проаналізувати законодавчу базу та підзаконні нормативно-правові акти, визначити основні напрями їх удосконалення;
- провести аналіз наукової літератури та охарактеризувати тенденції розвитку управління освітою у взаємодії з інституціями громадянського суспільства у європейських країнах;
- оцінити стан реформування освітньої галузі в Україні крізь призму інтересів громадянського суспільства;
- розглянути сутність та особливості провадження міжсекторального партнерства;
- дослідити та розглянути можливість інституалізації процесів децентралізації управління у сфері освіти та створення відповідних механізмів їх реалізації.

Об'єкт дослідження – процес становлення та функціонування ефективної системи управління та адміністрування розвитком освіти України в сучасних умовах децентралізації управління.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання та загальнонаукові методи пізнання: логічного та порівняльного аналізу; системного аналізу; статистичний метод та метод економічного аналізу; соціологічні методи та інше.

Теоретичною базою дослідження є наукові та літературні джерела, праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження у сфері державної освітньої політики, децентралізації влади та місцевого самоврядування, управління освітніми системами на різних рівнях, кращих європейських і вітчизняних практик функціонування освітніх систем в умовах децентралізації влади.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

У процесі наукового пошуку передбачається використання таких методів досліджень: загальні методи дослідження явищ і процесів управління; логічні методи пізнання; емпіричні методи дослідження. Методологічну основу дослідження становлять: закони і категорії наукового пізнання; закони і закономірності інноваційного розвитку соціально-педагогічних систем; теоретичні положення загального менеджменту та освітніх інновацій як сучасного спеціалізованого наукового напряму управління інноваційними процесами провадження державно-громадського управління в освіті; принципи єдності теорії і практики, що забезпечують теоретичне, емпіричне й

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

експериментальне вивчення предметів і явищ з метою розкриття сутності управління інноваційним розвитком освіти.

Наукові результати, теоретичні положення й висновки дослідження були здійснені у межах теми науково-дослідної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти» в рамках діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера – «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні (номер державної реєстрації РК № 0116U007183).

Роль автора полягає в розробці пропозицій щодо політики модернізації національної освіти і науки шляхом оптимізації управління та адміністрування в освіті, обґрунтування інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління, розроблення рекомендацій з провадження ефективного управління в освіті в цілому як пріоритет державної освітньої політики України в сучасних умовах модернізації освіти та децентралізації управління, розподілу повноважень між центром, регіоном та закладом освіти.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

В основу управління освітою покладено державну освітню політику, яка фіксується в чинному законодавстві та доцільно орієнтує управлінську діяльність. Основною складовою нормативної бази реформування освіти сучасної України, починаючи з дня її незалежності та визнання як суверенної держави, є Конституція України, Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття»), Національна доктрина розвитку освіти, Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр., Закони України «Про освіту» (1991 р.,), «Про освіту» (2017 р.,), «Про загальну середню освіту» (1999 р.), «Про повну загальну середню освіту», «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), «Про позашкільну освіту» (2000 р.), «Про дошкільну освіту» (2001 р.), «Про вищу освіту» (2002 р.), «Про вищу освіту» (2014 р.), «Про фахову передвищу освіту» (2019 р.), Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері вищої освіти» (2019 р.) та інші.

Правові норми визначають пріоритети держави, регулюють суспільні відносини між учасниками освітянської галузі, у сфері власності, фінансово-господарській діяльності, соціальному захисті працівників.

Державна політика в освіті характеризується неперервним виробленням і здійсненням заходів щодо реформування освітньої галузі. Правове регулювання сфери освіти є інструментом розвитку освіти. Освіта

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

виступає як специфічний об'єкт правового впливу.

У нових соціально-економічних умовах декларується необхідність модернізації управління освітою інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах, яка передбачає:

- оптимізацію державних управлінських структур;
- децентралізацію управління;
- перерозподіл функцій та повноважень;
- перехід до програмно-цільового управління;
- поєднання державного та громадського контролю;
- створення системи моніторингу управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях.

За великим рахунком, передбачається поступовий перехід від репродуктивної, авторитарної освіти до освіти інноваційного, гуманістичного типу.

Водночас, під впливом нових соціально-економічних умов, процесу інтернаціоналізації суспільного життя, інтеграції освітньої сфери ці дві моделі управління (децентралізована й централізована) виявляють помітну тенденцію до конвергенції.

Основним законом України – Конституцією, законодавчими актами України, що стосуються освітньої діяльності, визначені стратегічні цілі, завдання, пріоритетні напрями й шляхи модернізації в управлінні системою освіти. Основними напрямами розвитку освіти є демократизація, децентралізація, а також перехід до державно-громадської моделі управління освітою.

Модель державно-громадського управління освітою передбачає співпрацю в процесі управління органів різного походження (державних, громадських, самоврядування), що забезпечує поступовий перехід від централізованого до децентралізованого управління, децентралізацію управлінських процесів тощо.

Закономірно, що основним правовим документом для освітянської галузі є Конституція України, що визначає і закріплює право громадян України на освіту. Система освіти в Україні відповідно до ст. 53 Конституції України – це державний інструмент реалізації конституційного права громадян України на освіту, а саме – доступності і безоплатності дошкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти у державних і комунальних закладах освіти, розвитку дошкільної, повної загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої і післядипломної освіти; різних форм навчання; надання державних стипендій та пільг учням і студентам.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Законодавство України про освіту ґрунтується на Конституції України та складається із Закону «Про освіту», спеціальних законів, інших актів законодавства у сфері освіти і науки та міжнародних договорів України, укладених в установленому законом порядку.

Як засвідчують результати аналізу стратегічних документів щодо розвитку освіти, в сучасних умовах розбудови незалежної України суттєво змінюється роль держави, яка стає демократичним регулятором суспільних відносин, гарантом і захисником інтересів і прав кожного громадянина.

Сучасна теорія управління освітою ґрунтується на основних напрямах, що відповідають її головним цілям і пов'язані з задоволенням потреб основних суб'єктів освіти: особистості; суспільства; виробництва та освітньої галузі.

Результатом модернізації управління є розробка й упровадження відкритої демократичної моделі управління, яка побудована на підставі активної взаємодії із середовищем, спільній діяльності органів місцевого самоврядування з питань розроблення і впровадження моделі управління системою освіти об’єднаних територіальних громад в умовах децентралізації влади.

Покладені в основу інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління конституційні принципи вимагають чіткого уявлення про їх реалізацію.

Наразі, демократичні підходи до управління в освітній галузі в Україні здійснювалися поступово – з прийняттям низки законодавчих актів, зокрема, базового Закону України «Про освіту» (1991, 1996, 2017 рр.), а також законів стосовно основних ланок освіти, починаючи від дошкільної і завершуючи вищою освітою і наукою, Державної національної програми «Освіта» («Україна XXI століття») (1993 р.), Національної доктрини розвитку освіти України (2002 р.) та Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр. У цих документах розкриваються засади переходу від традиційної до державно-громадської системи управління шляхом чіткого розмежування функцій між центральними, регіональними і місцевими органами управління; активізації участі батьків, зацікавлених сторін, піклувальних та інших рад, меценатів, громадських організацій, фондів, засобів масової інформації в освітньому процесі навчальних закладів тощо. Для України актуальним залишається процес децентралізації управління освітою, розширення автономії закладів освіти, наближення їх до місцевого оточення, розвитку співробітництва закладів освіти і громадських організацій.

Водночас наголосимо, що серед глобальних Цілей сталого розвитку, які визначають перспективи розвитку людства до 2030 року, визначено

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

забезпечення всеохоплюючої і справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх. Відповідно до цієї мети у національній доповіді було окреслено низку завдань щодо реалізації цілей сталого розвитку України, зокрема забезпечити доступність якісної шкільної освіти для всіх дітей та підлітків, доступність якісного дошкільного розвитку для всіх дітей, доступність професійної освіти, а також підвищити якість вищої освіти шляхом налагодження її тісного зв'язку з наукою [9].

Освітня політика становиться державним пріоритетом України, адже саме це є основою політичного, економічного, соціального та духовного прогресу суспільства. Державна політика у сфері освіти визначається Верховною Радою України, реалізується Кабінетом Міністрів України, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері освіти і науки, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким підпорядковані заклади освіти; стейкхолдерами освіти, організаціями роботодавців, громадськими організаціями і громадянами України.

Разом з тим, одним із очікуваних результатів реалізації Національної стратегії відповідно до вимог часу, що забезпечує повноту реалізації функції якісної освіти, випереджаючого загальноцивілізаційного розвитку людини, проголошено створення системи освіти нового покоління.

З'ясовано, що в Національній стратегії використовується поняття «механізми реалізації державної політики в галузі освіти» та «механізми реалізації Національної стратегії розвитку освіти». Тобто, Національна стратегія спрямовує на розроблення, створення чи удосконалення таких механізмів реалізації державної політики у галузі освіти:

- механізмів (правових та економічних) стимулювання та заохочення бізнесу, роботодавців та інвесторів, фізичних і юридичних осіб до участі в розвитку системи освіти; у зміцненні навчально-матеріальної бази системи освіти;
- механізмів взаємодії органів управління освітою, сім'ї, освітніх установ, дитячих і молодіжних громадських організацій у напрямі розвитку, виховання і соціалізації дітей та молоді;
- механізмів фінансово-економічного забезпечення освіти, належної оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників;
- механізму фінансування системи позашкільної освіти шляхом внесення змін до Бюджетного кодексу;
- механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів відповідно до реальних потреб економіки, регіональних ринків праці, запитів суспільства;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- механізмів надання пільгових кредитів на будівництво та придбання житла педагогічним і науково-педагогічним працівникам;
- механізмів забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості безоплатним житлом з опаленням і освітленням, підвезенням їх до місця роботи тощо.

Крім того, як механізми реалізації Національної стратегії розвитку освіти України визначено оновлення нормативно-правової бази системи освіти; удосконалення структури системи освіти; модернізацію змісту освіти; забезпечення національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді; інформатизацію освіти; посилення кадрового потенціалу системи освіти.

Закономірно, що Національною доктриною розвитку освіти України визначено, що сучасна система управління освітою має розвиватись як державно-громадська, водночас вона повинна враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономії закладів освіти, конкурентоспроможність їхніх освітніх послуг. Діяльність у сфері освіти має спрямовуватися на пошуки нових демократичних відкритих моделей управління освітою, що орієнтує освітні процеси не на відтворення, а на розвиток. Нова модель системи управління сферою освіти має бути демократичною і відкритою. У ній передбачається забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки, унаслідок чого змінюються навантаження, функції, структура і стиль центрального та регіонального управління освітою» [12].

Національною стратегією розвитку освіти на період до 2021 року ухвалено основні напрями, пріоритети, завдання і механізми реалізації державної політики у галузі освіти у сучасних економічних та соціокультурних умовах [13]. Відповідно до змісту стратегії гнучка, цілеспрямована, ефективна система державно-громадського управління освітою, що забезпечує інтенсивний розвиток і якість освіти, спрямованість її на задоволення потреб країни та запитів особистості, передбачає оптимізацію державних управлінських структур, децентралізацію управління освітою; перерозподіл функцій і повноважень між центральними та регіональними органами управління освітою, органами місцевого самоврядування, закладами і установами освіти; розроблення системи заходів (нормотворчих, науково-методичних, фінансово-економічних тощо) щодо впровадження децентралізації управління, автономії закладів і установ освіти, розширення їхніх прав і можливостей щодо фінансової самостійності; апробацію і впровадження різних моделей державно-громадського управління розвитком закладів та установ освіти; перехід до програмно-цільового управління тощо.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Отже, децентралізація освіти в Україні стає тим важелем, що має забезпечити її модернізацію на основі перспективного європейського досвіду.

Водночас необхідно зазначити, що відносини між центральними органами влади та органами місцевого самоврядування мають докорінно змінюватися. У цьому зв'язку багатьма країнами світу прогресивною вважається саме ідея децентралізації. Децентралізація управління освітою – характерна ознака освітніх систем різних країн. У більшості розвинутих країн *децентралізація здійснюється трьома взаємодоповнювальними шляхами:* залучення громадського впливу на розв'язання проблем освіти, посилення ролі місцевих органів управління освітою в ухваленні рішень, зростання автономії закладів освіти в управлінні їхніми ресурсами [15].

Наразі, державна освітня політика України включає широкий напрям співробітництва з інститутами громадянського суспільства та іншими недержавними органами в розробленні сценаріїв освітніх змін, здійсненні освітніх експериментів та спільних проектів.

Головним завданням сучасної української освіти є всебічний розвиток, виховання і соціалізація особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованої взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності [2] і впровадження ідеї демократії, життя в умовах сучасної держави, дотримання її законів, відстоювання своїх прав і свобод, практичної реалізації в подальшому дорослому житті знань, отриманих у закладі освіти. Це можливо здійснити, на наш погляд, лише за допомогою створення системи державного регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління.

Важливим при цьому є оптимальне поєднання державних і громадських органів управління закладом освіти на основі врахування громадської думки й залучення громадян до ухвалення управлінських рішень, які стосуються освітнього процесу, громадськості, держави і самоврядування.

Передусім серед головних принципів розвитку державно-громадського управління закладами освіти слід виокремити демократичність, відкритість, взаємодію, узгодженість, спільну участь у здійсненні навчально-виробничого і навчально-виховного процесів, спільне управління та взаємний контроль.

Заклад освіти як соціально-культурний центр є місцем інтересів як держави, так і громади, він є одночасно часткою суспільного життя й елементом структури, що підвладна державному контролю. В умовах розвитку демократії й розширення практики співуправління заклад освіти все більше буде спиратися на громадські організації й громади. Це допоможе

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

завершити перехід від політики патронажу й домінування державного над громадським до їх конструктивного партнерства та взаємодії.

Безпосереднє управління закладом освіти здійснюють засновники або уповноважений ними орган, керівник закладу освіти, колегіальний орган управління закладу освіти. В управлінні закладом освіти мають право брати участь також органи громадського самоврядування у порядку та в межах, визначених законодавством про освіту та установчими документами закладу освіти. Вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу освіти є загальні збори (конференція) трудового колективу. Повноваження, відповідальність, засади формування та діяльності органів громадського самоврядування визначаються законодавством та установчими документами закладу освіти.

Основним постійно діючим колегіальним органом управління закладу освіти або його структурного підрозділу є педагогічна рада, повноваження якої ради визначаються законодавством, статутом закладу освіти та положеннями про його структурні підрозділи.

Рішення педагогічної ради, прийняті в межах її повноважень, вводяться в дію наказами керівника та є обов'язковими до виконання всіма учасниками освітнього процесу у закладі освіти.

Серед основних ознак державно-громадського управління передусім слід виокремити таке: спільна управлінська діяльність державних і недержавних структур у керівництві інноваційними освітніми проектами; прийняття рішень державним органом управління з обов'язковим узгодженням проекту рішення з представниками громадськості; делегування частини владних повноважень структурам, що представляють інтереси певних груп громадськості.

Як свідчать проведені нами дослідження, при центральних, регіональних та місцевих органах виконавчої влади України створюються громадські ради, громадські колегії; представників громадськості також долучено до складу колегій органів виконавчої влади. Безпосередньо у закладах освіти створюються наглядові ради, ради закладів, до складу яких входять батьки, здобувачі освіти, соціально активні громадяни, які переймаються питаннями розвитку освіти.

Проте, незважаючи на значні зусилля з боку закладів освіти і органів управління освітою, ініціативи прогресивних громадян та окремих громад, а також достатню кількість сформованих інституцій, державно-громадське управління розвитком освіти в Україні, його функціональна здатність і реальний вплив ще залишаються низькими. Попри численні приклади впровадження його елементів на всіх управлінських рівнях освіти воно не набуло системності, залишається малоефективним, як правило, громадські

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

інституції не впливають на процеси освітньої галузі, оскільки не наділені необхідними і достатніми повноваженнями. З іншого боку, громадські структури управління залишаються нерозвиненими й частково через просте небажання цього партнерства з боку державних структур.

Можна констатувати, що актуальним для регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління є виважений перерозподіл функцій і повноважень між центральними та регіональними органами управління освітою, органами місцевого самоврядування, закладами і установами освіти; розроблення системи заходів (нормотворчих, науково-методичних, фінансово-економічних тощо) щодо впровадження децентралізації управління, автономії закладів і установ освіти, розширення їхніх прав і можливостей щодо фінансової самостійності; апробацію і впровадження різних моделей державно-громадського управління розвитком закладів та установ освіти; перехід до програмно-цільового управління тощо.

Стратегія інноваційного розвитку освіти визначає актуальну тенденцію сприйняття освіти як найважливішої сфери для розвитку громадянського суспільства шляхом провадження моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами [14]. Тому вивчення досвіду європейських країн викликане їхнім теоретичним та практичним здобутком у цій сфері діяльності і є пізнавальним для розбудови Україною регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління.

Аналіз загальносвітових тенденцій реформування національних систем освіти у сфері управління дає підстави сформувати перелік основних завдань децентралізації, в основу яких покладено: політичні мотиви (у більшості країн світу вони є підґрунтям ентузіазму для зростання участі громадськості в ухваленні державних рішень); фінансові мотиви (центральні уряди не в змозі надати повне фінансування, якого потребує сфера освіти); мотиви ефективності (зумовлені тим, що ухвалення рішень на місцевому рівні допомагає зменшити витрати на досягнення кожного окремого результату). Виходячи з теорії управління, децентралізація – це, як правило, такий спосіб територіальної організації влади, за яким держава передає право на ухвалення рішень з певних питань або в певній сфері структурам локального чи регіонального рівня, що перебувають поза системою виконавчої влади і є відносно незалежними від неї. Досвід багатьох країн показує, що демократизація суспільства супроводжується пошуками таких варіантів управління освітою, які б найбільш вдало забезпечували підтримку закладів освіти з боку місцевої громади. Зрозуміло, що під час переходу до

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

нових засад діяльності в освітній сфері доцільно відмовитися від системи централізованого управління мережею закладів освіти і передати відповідальність місцевим органам виконавчої влади, на території яких вони перебувають. Такий процес прийнято називати децентралізацією управління освітою, хоча цей термін не відображає всіх нюансів і особливостей діяльності закладів освіти, підвищення їхньої автономії та зміцнення зв'язків із суспільством, соціальними партнерами та виробництвом.

Перш за все, для ефективної реалізації комплексу першочергових завдань і заходів, спрямованих на модернізацію управління галуззю освіти України в сучасних умовах, на нашу думку, мають бути вироблені концептуальні підходи до стратегії децентралізації у сфері освіти, укомплектовані органи місцевої влади та самоврядування кваліфікованими кадрами, сформована цілісна державно-громадська система управління освітою, що забезпечена відповідними ресурсами. І це повинно знайти своє відображення в законодавчих актах. З'ясовано, що реформування моделі управління освітою в Україні є пріоритетним і відповідає загальним тенденціям розвитку державотворення, які орієнтуються на активне залучення громадськості до вирішення суспільних потреб, а отже, об'єднує в собі дві складові: державну та громадську, тобто, складає інтегровану державно-громадську модель управління. У нових соціально-економічних умовах інноваційна система управління освітою поступово набуває ознак громадського самоврядування та державно-громадської моделі управління, що має забезпечити прискорений випереджальний інноваційний розвиток, перехід України до постінформаційного суспільства.

Відтак, стратегія розвитку освіти визначає актуальну тенденцію сприйняття освіти як найважливішої сфери для розвитку громадянського суспільства шляхом провадження моделі державно-громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство й держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами.

Однак, слід зазначити, що в управлінні закладом освіти все ще переважає державний компонент, в якому позиції громади представлені не в повній мірі. Переведення управління освітою на задекларований у нормотворчих документах державно-громадський рівень змінює цілі цього процесу й передбачає проходження низки певних взаємопов'язаних етапів, кожний з яких висуває свої завдання й є обов'язковим перехідним щаблем до наступного.

Необхідно зазначити, що державне управління поки що в Україні по-справжньому не передбачає участі громадськості і незалежних експертів в освітньому процесі. Відсутність діалогу негативно впливає не тільки на державну освітню політику, для якої вимоги європейської інтеграції ще не виступають ні

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

змістовними, ні організаційними рамками, а й на соціальний клімат.

Досягнення державно-громадського рівня управління закладом освіти гальмується низкою чинників, усунення яких потребує уваги як з боку самих цих закладів, так і (а скоріше насамперед) з боку держави. Серед таких чинників можна назвати: низький рівень правової культури більшості учасників освітньої діяльності; незацікавленість значної кількості працівників і керівників у тому, щоб суспільство залучалося до управління закладами освіти; слабку розробку науково-методичних засад демократичного, державно-громадського управління освітою та ін. Цілком очевидно, що метою державно-громадського управління освітою постає оптимальне поєднання державних та громадських засад в інтересах особистості, соціуму та влади. Основними його завданнями є реалізація визначених прав та обов'язків педагогічних працівників, здобувачів освіти та їхніх батьків на участь в управлінні закладами освіти; демократизація державного управління освітою; задоволення потреб та інтересів учасників освітнього процесу; розвиток погоджувальних механізмів у вирішенні загальних завдань.

Провадження державно-громадського управління, порядок створення та організації діяльності громадських органів управління освітою, принципи їх роботи, порядок розподілу функцій і повноважень, врегулювання питань контролю за діяльністю всіх суб'єктів й їх відповідальності, – усе це та інше повинно бути унормованим на усіх рівнях законодавства, і перш за все для того, щоб ця модель стала дієвим організаційно-правовим механізмом взаємодії інститутів громадянського суспільства та держави і виконувала провідну роль у впровадженні управлінських реформ в Україні.

В основу управління освітою покладено державну освітню політику, яка фіксується в чинному законодавстві та доцільно орієнтує управлінську діяльність. Разом з тим, в умовах модернізаційних перетворень, розвиток освітньої галузі може припускатись певних змін щодо принципів і механізмів державного управління освітою. Відтак, оптимізація управління, формування стратегічних засад державного регулювання інноваційного розвитку управління розвитком освіти в сучасних умовах передбачає скорочення рівнів управління, його децентралізацію, розширення соціальної бази, підвищення дисципліни суб'єктів управлінських відносин. Для цього необхідним є дотримання не тільки взаємного інтересу суб'єктів, а й взаємних зобов'язань та відповідальності.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

В умовах децентралізації влади в Україні, модернізація системи

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

освіти, її перехід на новий термін і зміст навчання, становлення державно-громадської форми управління освітою можливі лише за умови ефективної системи управління розвитком освіти України, формування нових механізмів впливу держави на реформування освітньої галузі України на основі європейського та світового досвіду.

Управління освітою повинно здійснюватися на засадах інноваційних стратегій відповідно до принципів сталого розвитку, створення сучасних систем освітніх проектів та їх моніторингу; розвитку моделі державно-громадського управління у сфері освіти, в якій особистість, суспільство та держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами.

Необхідно створити гнучку, цілеспрямовану, ефективну систему державного регулювання інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління, що забезпечуватиме інтенсивний розвиток та якість освіти, спрямованість її на задоволення потреб держави, регіону та запитів особистості.

Зазначене передбачає:

- оптимізацію органів управління освітою, децентралізацію управління у цій сфері; перерозподіл функцій і повноважень між центральними та місцевими органами управління освітою;
- професіональний підхід під час здійснення добору та призначення керівників закладів освіти, органів управління освітою;
- розроблення системи заходів (науково-методичних, фінансово-економічних тощо) стосовно впровадження ідеї автономії закладів освіти, розширення їх прав і можливостей щодо фінансово-економічної самостійності;
- подолання бюрократизації в системі управління освітою, удосконалення порядку перевірок та звітності закладів освіти;
- професійну підготовку компетентних менеджерів системи освіти, формування управлінців нової генерації, здатних мислити і діяти системно, зокрема у кризових ситуаціях, приймати управлінські рішення в будь-яких сферах діяльності, ефективно використовувати наявні ресурси;
- запровадження нових ефективних форм підвищення кваліфікації керівників освіти;
- розвиток автоматизованих систем управління освітою.

Особливо важливо запровадити ефективні механізми та інструменти для реалізації стратегії регіонального розвитку, орієнтуючись на інноваційний розвиток, базуючись на кращих стандартах та практиках Європейського Союзу.

Відтак,система стратегічного управління розвитком освітньої галузі передбачає реалізацію стратегічних заходів на національному,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

регіональному та муніципальному рівнях, на кожному з яких визначається перелік адміністративних, фінансово-економічних, та інших інструментів, ресурсного забезпечення, що сприятимуть ефективності державного регулювання освітньої галузі.

Цілком очевидно, що усі етапи робіт щодо інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління повинні забезпечуватися відповідним науково-методичним супроводом, що потребуватиме залучення до цих процесів інституцій Національної академії педагогічних наук України.

Перспективи подальших досліджень. Вивченню проблем інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління, формування ефективної системи управління розвитком освіти України, становлення та розвитку громадського самоврядування та державно-громадської моделі управління освітою приділяється все більше уваги як у сфері наукового пізнання, так і у практичних питаннях її реалізації.

Водночас, актуальними завданнями залишаються збереження і поширення кращих традицій національної системи освіти, реальне забезпечення доступності здобуття якісної освіти для всіх громадян та входження вітчизняної системи освіти в освітній і науковий простір Європи і світу. Зберігаючи кращий досвід вітчизняної освіти, необхідно здійснювати стратегію випереджувального розвитку освіти, забезпечувати її цілісне, системне оновлення, осучаснення в контексті тих змін, які здійснюються в політичному, економічному, екологічному, культурному, правовому просторі нашої держави, враховуючи загальносвітові тенденції. Натомість основна мета здійснюваних і майбутніх перетворень – якість освіти. Якісна освіта в сучасному розумінні має задовольнити ті вимоги, які ставить до кожної особи швидко змінюване суспільство.

Основні напрями подальших досліджень проблеми мають бути пов’язані з визначенням практичних механізмів впливу держави щодо інноваційного розвитку освітньої галузі на засадах стратегічного управління, формування ефективної системи управління розвитком освіти центральними, регіональними і місцевими органами управління, що відповідатиме найкращим європейським та світовим зразкам.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] В. Андрущенко, «Державно-громадський характер управління освітою», *Вища освіта України,* № 3, с. 5–8, 2011.

[2] Верховна Рада України. (2017, Верес. 5). *Закон України № 2145-VIII «Про освіту».* [Електронний ресурс].

Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[3] Л. А. Гаєвська, *Становлення державно-громадської системи управління освітою на місцевому рівні (80-ті рр. XX – початок XXI ст.).* Умань, Україна: Вид-во «Софія», 2007, 63 с.

[4] В. А. Грабовський, «Державно-громадське управління загальною середньою освітою на районному рівні», дис. канд. наук. Київ, 2006, 233 с.

[5] Л. М. Гриневич, «Тенденції децентралізації управління базовою освітою в сучасній Польщі», автореф. дис. канд. наук / 13.00.01. Київ: Ін-т педагогіки АПН України, 2005, 26 с.

[6] Г. В. Єльникова, «Теоретичні підходи до моделювання державно-громадського управління», *Директор школи*, № 40(280), с. 10–11, 2003.

[7] С. В. Королюк, «Особливості громадсько-державного управління в діяльності сучасної школи», *Теорія та методика управління освітою*, № 3, 2010. [Електронний ресурс].
Доступно: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/15.pdf

[8] В. Кремень, «Державно-громадська модель управління освітніми змінами», *Директор школи,* № 4, 2001.

[9] Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. (2017, Верес. 12). *Цілі сталого розвитку: Україна. Національна доповідь*. [Електронний ресурс]. Доступно: https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku

[10] Н. І. Клокар, Г. Г. Науменко, Л. В. Гунько, «Освіта в ОТГ: нові підходи до управління в умовах децентралізації влади», *Рідна школа,* № 11/12, с. 27–31, 2017.

[11] Л. І. Параценко, «Механізми державного управління загальною середньою освітою в контексті національної стратегії розвитку освіти», *Державне управління: удосконалення та розвиток*, № 1, 2012.

[12] Верховна Рада України. (2002, Квіт. 17). *Указ Президента 347/2002 «Про Національну доктрину розвитку освіти».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text

[13] Верховна Рада України. (2013, Черв. 25). *Указ Президента 344/2013 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року».* [Електронний ресурс].
Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text

[14] *Реформування освіти в Україні: державно-управлінський аспект: навч.-наук. вид.* / Н. Г. Протасова, В. І. Луговий, Ю. О. Молчанова [та ін.]; Н. Г. Протасова, Ред. Київ-Львів, Україна: НАДУ, 2012, 456 с. [Електронний ресурс].
Доступно: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/43149163-90e1-4bdb-

a2f2-d04dd0c9cbc9.pdf

[15] Н. Тарасенко, «Децентралізація освіти в Україні: плани, проблеми, перспективи», *Служба інформаційно-аналітичного забезпечення органів державної влади*, 2018.

STATE REGULATION OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE EDUCATIONAL INDUSTRY ON THE BASIS OF STRATEGIC MANAGEMENT

Vyacheslav Suprun,
Ph.D.of economics, associate professor,
Professor of the Department of Public Administration
and Management Education
Central Institute of Postgraduate Education
SIHE «University of Management Education».
Kyiv, Ukraine.
https://orcid.org/0000-0003-3117-5834
proftekhosvita@i.ua

Abstract. The article considers the key aspects of the application of strategic management in the context of state regulation of the development of education in Ukraine in the current conditions of decentralization and the formation of public administration. Theoretical aspects of formation of new mechanisms of state influence on reforming of educational branch of Ukraine, formation of effective system of management of innovative development of education of Ukraine in modern conditions of decentralization and formation of public administration on the basis of European experience are analyzed. The main tasks for the development of intersectoral partnership in the current conditions of education reform in Ukraine are outlined. At the same time, the condition for effective education management is a balanced distribution of powers, rights and responsibilities of education and science at the national, regional and local levels, regulation of the mechanism of relations between executive authorities and self-government to ensure the functioning of the education system as a whole and a specific educational institution in terms of decentralization of management and social change in the formation of state educational policy, educational, research, methodological, financial and economic activities within the powers defined by current legislation. It is noted that the scientific and theoretical substantiation of innovative development of the educational sector on the basis of strategic management, development of recommendations for effective management in education in general as a priority of state educational policy of Ukraine in modern modernization of education and decentralization. It is determined that the system of strategic management of education

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

development provides for the implementation of strategic measures at the national, regional and municipal levels, each of which determines the list of administrative, financial, economic and other instruments, resources that will contribute to effective regulation of education. The list of problems of objective and subjective nature of innovative development of the educational branch on the basis of strategic management at the present stage is outlined.

Key words: education; management; innovative development; partnership; decentralization; strategic management; autonomy; public administration; educational policy.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ НА ОСНОВЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Супрун Вячеслав Васильевич,
кандидат экономических наук, доцент,
профессор кафедры менеджмента образования и права
Центрального института последипломного образования
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
https://orcid.org/0000-0003-3117-5834
proftekhosvita@i.ua

Аннотация. В статье рассмотрены ключевые аспекты применения стратегического управления в контексте государственного регулирования развития образования Украины в современных условиях децентрализации и становления государственно-общественного управления. Проанализированы теоретические аспекты формирования новых механизмов воздействия государства на реформирование образования Украины, формирование эффективной системы управления инновационным развитием образования Украины в современных условиях децентрализации и становления государственно-общественного управления на основе европейского опыта. Определены основные задачи по развитию межсекторального партнерства в современных условиях реформирования образования в Украине. При этом, условием эффективного управления образованием есть сбалансированное распределение полномочий, прав и ответственности органов образования и науки как на общегосударственном, так и на региональном и местном уровнях, урегулирование механизма взаимоотношений органов исполнительной власти и самоуправления по обеспечению функционирования как системы образования в целом, так и

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

конкретного учебного заведения в условиях децентрализации управления и общественных изменений по формированию государственной образовательной политики, образовательной, научно-исследовательской, методической, финансово-экономической деятельности в пределах определенных действующим законодательством полномочий. Отмечено, что важное значение приобретает научно-теоретическое обоснование инновационного развития образования на основе стратегического управления, разработка рекомендаций по осуществлению эффективного управления в образовании в целом как приоритет государственной образовательной политики Украины в современных условиях модернизации образования и децентрализации управления. Определено, что система стратегического управления развитием образования предполагает реализацию стратегических мер на национальном, региональном и муниципальном уровнях, на каждом из которых определяется перечень административных, финансово-экономических и других инструментов, ресурсного обеспечения, способствующие эффективности государственного регулирования образования. Определен перечень проблем объективного и субъективного характера инновационного развития образования на основе стратегического управления на современном этапе.

Ключевые слова: образование; управление; инновационное развитие; партнерство; децентрализация; стратегическое управление; автономия; государственно-общественное управление; образовательная политика.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] V. Andrushchenko, «Derzhavno-hromadskyi kharakter upravlinnia osvitoiu», Vyshcha osvita Ukrainy, № 3, s. 5–8, 2011.

[2] Verkhovna Rada Ukrainy. (2017, Veres. 5). Zakon Ukrainy № 2145-VIII «Pro osvitu». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text

[3] L. A. Haievska, Stanovlennia derzhavno-hromadskoi systemy upravlinnia osvitoiu na mistsevomu rivni (80-ti rr. XX – pochatok XXI st.). Uman, Ukraina: Vyd-vo «Sofiia», 2007, 63 s.

[4] V. A. Hrabovskyi, «Derzhavno-hromadske upravlinnia zahalnoiu serednoiu osvitoiu na raionnomu rivni», dys. kand. nauk. Kyiv, 2006, 233 s.

[5] L. M. Hrynevych, «Tendentsii detsentralizatsii upravlinnia bazovoiu osvitoiu v suchasnii Polshchi», avtoref. dys. kand. nauk / 13.00.01. Kyiv:

In-t pedahohiky APN Ukrainy, 2005, 26 s.

[6] H. V. Yelnykova, «Teoretychni pidkhody do modeliuvannia derzhavno-hromadskoho upravlinnia», Dyrektor shkoly, № 40(280), s. 10–11, 2003.

[7] S. V. Koroliuk, «Osoblyvosti hromadsko-derzhavnoho upravlinnia v diialnosti suchasnoi shkoly», Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu, № 3, 2010. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/metod_upr_osvit/v_3/15.pdf

[8] V. Kremen, «Derzhavno-hromadska model upravlinnia osvitnimy zminamy», Dyrektor shkoly, № 4, 2001.

[9] Ministerstvo ekonomichnoho rozvytku i torhivli Ukrainy. (2017, Veres. 12). Tsili staloho rozvytku: Ukraina. Natsionalna dopovid. [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku

[10] N. I. Klokar, H. H. Naumenko, L. V. Hunko, «Osvita v OTH: novi pidkhody do upravlinnia v umovakh detsentralizatsii vlady», Ridna shkola, № 11/12, s. 27–31, 2017.

[11] L. I. Parashchenko, «Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnia zahalnoiu serednoiu osvitoiu v konteksti natsionalnoi stratehii rozvytku osvity», Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok, № 1, 2012.

[12] Verkhovna Rada Ukrainy. (2002, Kvit. 17). Ukaz Prezydenta 347/2002 «Pro Natsionalnu doktrynu rozvytku osvity». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text

[13] Verkhovna Rada Ukrainy. (2013, Cherv. 25). Ukaz Prezydenta 344/2013 «Pro Natsionalnu stratehiiu rozvytku osvity v Ukraini na period do 2021 roku». [Elektronnyi resurs].
Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013#Text

[14] Reformuvannia osvity v Ukraini: derzhavno-upravlinskyi aspekt: navch.-nauk. vyd. / N. H. Protasova, V. I. Luhovyi, Yu. O. Molchanova [ta in.]; N. H. Protasova, Red. Kyiv-Lviv, Ukraina: NADU, 2012, 456 s. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: http://academy.gov.ua/NMKD/library_nadu/Navch_Posybniky/43149163-90e1-4bdb-a2f2-d04dd0c9cbc9.pdf

[15] N. Tarasenko, «Detsentralizatsiia osvity v Ukraini: plany, problemy, perspektyvy», Sluzhba informatsiino-analitychnoho zabezpechennia orhaniv derzhavnoi vlady, 2018.

Стаття надійшла до редакції
12 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)-236-266
УДК 351.331.005

Супрун Костянтин В'ячеславович,
аспірант кафедри публічного управління і проектного менеджменту
Навчально-наукового інституту менеджменту та психології
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
k0ss@i.ua

МЕХАНІЗМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ СФЕРИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

Анотація. У статті розглянуто теоретичні та науково-методичні основи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення України та запропоновано механізми щодо його функціонування в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України. Запропоновано основні шляхи удосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку країни в умовах трансформації ринку праці та сталого розвитку економіки, формування пріоритетних напрямів регулювання ринку праці та зайнятості населення, забезпечення якості трудового потенціалу, а також розвитку людського капіталу. Виокремлюються загальні принципи регуляторної політики України і пропонується механізм удосконалення ринку праці та зайнятості населення в Україні. Формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні, проектний підхід до зайнятості населення у державній політиці, застосування проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринку праці та ринку надання освітніх послуг, своєю чергою, сприятимуть можливості вирішення основних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення територіальних громад України. При цьому особливої уваги заслуговує проектна освітня діяльність як визначальна складова регулювання зайнятості. Освітні проекти є найбільш соціально привабливим антикризовим інструментом, оскільки створюють оптимістичний базис очікування майбутньої роботи й подальшої професійної кар'єри для повністю або частково безробітних громадян. Важливим є узгодження стратегічних рішень, здатних забезпечити удосконалення робочої сили, розширення сегментів інноваційної зайнятості та забезпечення збалансованості ринку праці через удосконалення взаємодії ланки «освіта – підприємництво». Особливої

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

значущості набувають аспекти формування ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, організація діяльності профорієнтаційних служб і центрів професійної кар'єри, запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції.

Ключові слова: механізми; зайнятість; зайнятість населення; державна політика зайнятості; безробіття, трудова міграція; ринок праці; ринок освітніх послуг; працевлаштування, людський капітал; продуктивна діяльність.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Зайнятість є головною характеристикою ринку праці і визначає соціально-економічний розвиток країни. Нажаль, у нових соціально-економічних умовах формування та розвиток ринку праці України перебуває під значним впливом соціально-економічної кризи, системний характер якої продукує зниження економічної активності працездатного населення.

Розширення вимушеної праці, розшарування населення на соціально-вразливі групи, неузгодженість ринку праці із ринком освітніх послуг спричиняють зниження якості трудового потенціалу та мотивації до продуктивної діяльності. При цьому, неефективне використання робочої сили, зростання трудової міграції, високий рівень безробіття, наявний дисбаланс у структурі попиту та пропозиції робочої сили, як похідна невідповідності якості освіти до вимог роботодавців, зниження продуктивності праці та недосконаліть системи її оплати, розвиток тіньових трудових соціально-економічних та договірних відносин, а також нерозвиненість стимулів до підвищення ефективності трудової діяльності є вкрай актуальними та нагальними проблемами ринкових трансформацій.

На сучасному етапі розвитку України відсутні механізми формування ефективної державної політики зайнятості, яка забезпечує узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість суспільного розвитку.

Саме тому, формування сучасного механізму забезпечення ефективної зайнятості населення, створення ефективного ринку робочої сили, запобігання масовому безробіттю та трудовій міграції є вкрай актуальним. Надзвичайно актуальними сьогодні залишаються питання, пов'язані з визначенням пріоритетних напрямів регулювання ринку праці та зайнятості населення на державному, регіональному та місцевому рівнях в умовах економічної нестабільності.

Насамперед, органи місцевого самоврядування, сільські, селищні, міські голови у співпраці з місцевими державними адміністраціями

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

зобов'язані навчитися організовувати економіку власної території громади на основі наявних унікальних місцевих переваг та створювати умови для самоорганізації та зайнятості, перетворити теорію в практику: сформулювати стратегічне бачення розвитку, визначити механізми реалізації стратегічних пріоритетів, розробити плани конкретних дій та сприяти розробленню і впровадженню проектів розвитку громади уже з врахуванням переданих повноважень щодо їх діяльності. Персоніфіковано члени органів місцевого самоврядування, сільські, селищні, міські голови повинні мати відповідну освіту, знання та досвід, бути креативними та інноваційними, перейматися проблемами громади [4].

Крім того, особливістю української економіки є пристосування до негативних шоків трансформаційного періоду за рахунок зменшення рівня реальної заробітної плати і тривалості робочого часу. Усі вище перераховані проблеми знижують рівень життя більшості населення країни, збільшують кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому потребують невідкладного вирішення.

Актуальність проблеми дослідження. У сучасних умовах питання регулювання зайнятості набуває особливої значущості, оскільки циклічний характер ринкової економіки спричинює безробіття і пов'язані з ним негативні економічні і соціальні наслідки. Зайнятість виступає головною характеристикою ринку праці і характеризує соціально-економічний розвиток країни.

Проблема регулювання зайнятості також актуальна для країн перехідної економіки, де причини неповного використання робочої сили суспільства посилюються недостатньою розвинутістю ринкової економіки та її інститутів. Зокрема, процес трансформації економічної системи в Україні, що супроводжується формуванням ринку праці, зумовлює виникнення такої гострої соціальної проблеми, як хронічне безробіття.

Так, кількість безробітного населення України (за методологією МОП) у віці 15–70 років в середньому за I квартал 2021 року, у порівнянні з I кварталом 2020 року, зросла на 257 тис. осіб та становила 1,8 млн осіб. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) зріс з 8,6% до 10,5% робочої сили. Зростання рівня безробіття відбулося серед громадян усіх вікових груп. Найвищий рівень безробіття спостерігався серед молоді у віці до 25 років – 19,7% (у I кварталі 2020 року – 15,5%), найнижчий – серед громадян у віці 30–34 роки – 8,2% (у I кварталі 2020 року – 7,6%). Рівень безробіття в країнах Європейського союзу зріс з 6,4% до 7,3%, зокрема серед молоді у віці до 25 років – з 14,9% до 17,1% робочої сили відповідного віку [10].

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Зауважимо, що в Україні негативні тенденції розвитку ринку праці виявляються у високому рівні безробіття, істотній територіальній диференціації у сфері зайнятості, розбалансованості між вільними робочими місцями та необхідним рівнем кваліфікації тощо. Безперечно, як складник ринкової економіки, ринок праці являє собою механізм узгодження інтересів роботодавців та найманої робочої сили.

Практика свідчить, що в сучасних умовах в Україні склалася певна система державного регулювання ринку праці на різних рівнях управління. У той же час інтеграція України до умов світового економічного простору потребує подальшого вдосконалення механізмів державного і регіонального регулювання ринку праці та зайнятості населення, спрямованого на підвищення конкурентоспроможності економіки на основі підготовки конкурентоспроможної робочої сили, аналогічно розвиненим країнам, та впровадження нових підходів до державного регулювання ринку праці та взаємодії із суб'єктами управління інших рівнів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз основних досліджень та публікацій показує, що дослідженню проблем, теоретичних засад та розробці практичних заходів щодо формування сучасних підходів забезпечення державної політики зайнятості населення та регулювання ринку праці присвятили свої праці вчені та практики, зокрема О. Амоша, Н. Анішина, А. Бабаскін, Ю. Бажал, С. Бандур, Ю. Барський, Я. Безугла, В. Близнюк, Д. Богиня, І. Бондар, О. Бражко, П. Василенко, В. Васильченко, А. Венгер, В. Венедиктов, І. Веселяк, О. Волкова, Н. Гаркавенко В. Геєць, В. Герасимчук, В. Гнибіденко, О. Грішнова, В. Давиденко, Б. Данилишин, О. Демчишин, Н. Добрянська, О. Єрмоленко, С. Дріжчана, Я. Жаліло, В. Жернаков, Т. Заяць, С. Зінченко, Г. Зелінська, С. Іванов, О. Іляш, Є. Качан, О. Коваль, Г. Кондратьєв, М. Корчун, Л. Крамченко, Ю. Краснов, В. Кузьменко, В. Куценко, В. Лагодієнко, М. Левицький, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Магницька, В. Маляєвий, Ю. Маршавін, М. Махсма, В. Мікловда, Б. Москаль І. Моторна, О. Новікова, С. Пазюк, Г. Пастернак-Таранушенко, І. Петрова, С. Пірожков, М. Пітюлич, У. Садова, Л. Семів, А. Сіленко, М. Солдатенко, О. Терещенко, Т. Тищук, М. Туленков, Л. Шаульська, Л. Шевченко, П. Шевченко, П. Шевчук, Ф. Шнайдер, Л. Щуцька та інші.

Разом з тим, незважаючи на цінність проведених досліджень вітчизняними та зарубіжними вченими і практиками, окремі аспекти проблеми державного регулювання зайнятості населення залишились невирішеними. Так, потребують подальшого дослідження теоретичні засади та методичні підходи до публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення. Не визначено напрями впливу

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

державної політики інноваційного розвитку зайнятості населення на розвиток економіки. Відсутня методика та механізми інноваційного оцінювання заходів публічного регулювання зайнятості. Потребує вдосконалення механізм реалізації інноваційної державної політики на ринку праці. Не обґрунтовано механізм державної підтримки інноваційного розвитку зайнятості населення.

Водночас головним завданням публічного управління процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, а це, своєю чергою, вимагає чіткої організації допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати. І тільки комплексне вирішення цих проблем може призвести до їх успішного вирішення.

Виклики сучасності потребують невідкладної розробки і провадження дієвої державної політики і концептуальних засад вирішення проблем зайнятості та самозайнятості населення, зокрема внутрішньо переміщених осіб.

Актуальність проблеми, її практичне значення і недостатня теоретична розробленість зумовили вибір теми дослідження, визначили її структурну побудову, предмет, об’єкт і наукові завдання.

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Актуальність статті зумовлена реаліями нових соціально-економічних умов, інституційних перетворень в Україні та перспективами розвитку всіх сфер сучасного суспільного життя. Відповідним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики на сучасному етапі розвитку України є здійснення публічного управління процесом зайнятості населення, рівень якого безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться країна.

Метою статті є науково-теоретичне обґрунтування рекомендацій з розроблення і удосконалення механізмів публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення як складової державного регулювання суспільного розвитку України.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі ***завдання*:**

- визначити теоретичні засади та методичні підходи публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення;
- дослідити напрями впливу державної політики зайнятості населення на інноваційний розвиток галузей економіки;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

- здійснити оцінювання заходів публічного управління зайнятістю населення;
- обґрунтувати механізм державної підтримки зайнятості населення;
- визначити принципи соціальної політики у сфері зайнятості, які виходять із завдань держави щодо публічного управління інноваційними процесами;
- вдосконалити механізм реалізації державної політики публічного управління інноваційним розвитком ринку праці.

Об'єктом дослідження є процес публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення.

Предмет дослідження – теоретичні аспекти, практичні рекомендації щодо вдосконалення публічного управління інноваційним розвитком сфери зайнятості населення в Україні.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичною та методологічною основою дослідження є діалектичний метод наукового пізнання та загальнонаукові методи пізнання: логічного та порівняльного аналізу; системного аналізу); аналізу і синтезу; статистичний метод та метод економічного та ін.

Інформаційною базою дослідження є наукові та літературні джерела з досліджуваної проблеми, праці вітчизняних і зарубіжних учених, наукові дослідження у сфері державної політики зайнятості населення, децентралізації влади та місцевого самоврядування, законодавчі та нормативно-правові акти, що встановлюють правові та організаційні основи суспільних відносин у сфері зайнятості населення, у сфері освіти та науки, а також провадження інноваційних процесів в Україні, кращих європейських і вітчизняних практик, стандарти України, офіційні дані Державної служби статистики України, Міністерства соціальної політики України, Державної служби зайнятості, інформаційні дані мережі Інтернет, власні спостереження автора.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Методологічну основу дослідження становлять: закони і категорії наукового пізнання процесів і явищ; аналіз документів (у частині нормативно-правових актів, статистичних даних, матеріалів наукових досліджень); принципи єдності теорії і практики, що забезпечують теоретичне, емпіричне й експериментальне вивчення предметів і явищ з метою розкриття сутності управління розвитком економічної активності

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

населення (удосконалення робочої сили) в умовах трансформації ринку праці; порівняльний метод; методи синтезу і індукції.

Обґрунтування теоретико-методологічних положень і прикладних результатів щодо формування стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення здійснювалося на принципах системного підходу, з використанням загальнонаукових і спеціальних методів досліджень економічних процесів

Наукові результати, теоретичні положення й висновки дослідження були здійснені у межах теми науково-дослідної роботи ДЗВО «Університет менеджменту освіти» в рамках діяльності лабораторії методології та практики професійного розвитку сучасного освітнього менеджера – «Науково-методичні засади підвищення ефективності державно-громадського управління неперервною освітою в умовах суспільної трансформації в Україні (номер державної реєстрації РК № 0116U007183).

Роль автора полягає у формуванні інноваційних пропозицій щодо вдосконалення освітньої діяльності у сфері зайнятості населення, розроблення та застосування концепції управління проектами для здійснення освітніх програм і проектів у сфері зайнятості територіальних громад.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

У нових соціально-економічних умовах розвитку українського суспільства наявними є незадовільний стан забезпечення зайнятості населення, безробіття (має як громадські, так і економічні наслідки), а також зміни в економічному, соціальному та політичному житті країни. Сучасний стан ринку праці в Україні: ускладнюється гібридними загрозами національній безпеці, окупацією Криму та воєнними діями на сході країни, епідемічною ситуацією, запровадженням протиепідемічних заходів і обмежень, які ускладнюють можливості функціонування ринку праці; характеризується високим рівнем безробіття, істотною територіальною диференціацією у сфері зайнятості, розбалансованістю між вільними робочими місцями та необхідним рівнем кваліфікації, негативними демографічними процесами (зростає смертність і знижується народжуваність внаслідок міграції молодих людей і молодих сімей за кордон), що викликає негативні структурні зміни у сфері трудових ресурсів. Також значно зріс відсоток людей старшого, пенсійного та передпенсійного віку і знизився відсоток молоді, що безпосередньо впливає на ринок праці та пенсійне забезпечення [5].

Впродовж січня-серпня 2021 року роботодавцями було подано інформацію про заплановане масове вивільнення 175 тис. працівників.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Найбільша кількість попереджених про заплановане масове вивільнення збільшилася у Харківській (13,1 тис.), Вінницькій (11 тис.), Львівській (10,4 тис.), Житомирській (9,6 тис.) та Дніпропетровській (9,2 тис.) областях. Із загальної кількості попереджених про масове вивільнення 50% становили працівники державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування.

Разом з тим, послугами Державної служби зайнятості у січні-серпні 2021 року скористалися 1,8 млн. громадян, з них, 950 тис. зареєстрованих безробітних. За сприяння центрів зайнятості працевлаштовано 345 тис. осіб, зокрема, 282 тис. зареєстрованих безробітних, що на 13% більше, ніж протягом січня-серпня 2020 року.

Найвищий рівень зайнятості спостерігався серед громадян у віці 40–49 років (76,4%), а найнижчий – серед осіб у віці 60–70 років (11,9%) та молоді віком 15–24 роки (24,9%) [10].

Низький рівень зайнятості молоді обумовлений тим, що значна кількість осіб у цьому віці навчається та не входить до складу робочої сили. Серед молодих безробітних значну частину становлять особи, які залишилися непрацевлаштованими після закінчення закладу загальної середньої, професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, адже значна частина молодих людей з числа випускників не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Роботодавці, замовники підготовки кадрів вважають рівень підготовки у закладах освіти низьким і таким, що не відповідає вимогам сучасного виробництва. Їх не задовольняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації значної кількості випускників [7].

Безперечно, наявність низького рівня економічної активності молодого покоління на ринку праці України є наслідком накопичення проблем розвитку галузей економіки та наявністю обмежених можливостей працевлаштування за обраною професією (спеціальністю), недостатності отриманих знань, вмінь і навичок серед молодих фахівців, повільного розвитку молодіжного підприємництва, низької дієвості механізмів стимулювання залучення молоді до трудової активності.

Тому об’єктивною є потреба у підвищенні якості професійної підготовки кваліфікованих працівників з урахуванням вимог роботодавців. Виконання цього завдання потребує випереджувального підходу, упровадження інноваційних технологій навчання, сучасних інформаційних засобів, оновлення змісту професійного навчання, залучення соціальних партнерів до розроблення державних освітніх стандартів. Особливої актуальності набуває питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації працівників.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Таким чином, найвищий рівень безробіття молоді у віці 15–24 років (24,9%) підкреслює, що складність та тривалість переходу молоді від навчання до стабільної та задовільної роботи залишається суттєвою проблемою.

Нестача професійного досвіду, матеріальні проблеми, психологічний дискомфорт через відсутність роботи й неможливість налагодити стабільний спосіб життя спонукають молодь займатися нерегламентованими видами діяльності, які є часто небажаними і небезпечними як для самої особи, так і для суспільства.

Не дивлячись на роботу, що проводиться, проблема залишається дуже актуальною. Для вирішення питань, пов'язаних із зайнятістю та безробіттям молоді необхідно:

- проводити політику соціального забезпечення і соціальної допомоги з урахуванням соціальних інтересів і потреб молоді;
- стимулювати роботодавців, замовників підготовки кадрів до залучення молоді (пільгове оподаткування);
- встановити квоту для молоді при створенні нових робочих місць на виробництві та у сфері послуг;
- підтримувати молодіжне підприємництво;
- вирішити головну суперечність ринку робочої сили молоді, коли працедавці при прийомі на роботу вимагають наявність досвіду роботи, зокрема, і від випускників, які щойно отримали кваліфікацію, спеціальність (професію), закінчивши навчання на стаціонарі.

Пріоритетними напрямами у роботі державної служби зайнятості мають бути:

- удосконалення взаємодії з роботодавцями із врахуванням їх вимог та інтересів щодо забезпечення робочою силою, що сприятиме ефективному використанню наявних вакансій;
- покращення якості соціальних послуг, що надаватимуться безробітним і роботодавцям, замовникам підготовки кадрів;
- забезпечення індивідуального підходу до розв'язання проблеми зайнятості кожного безробітного, насамперед, з числа таких, що не спроможні скласти конкуренції на ринку праці;
- посилення профорієнтаційної роботи серед молоді, починаючи з початкової школи, з метою формування професійних намірів учнів та побудови професійної кар'єри.

Безумовно, негативно впливає на укомплектування вакансій регіональна та професійно-кваліфікаційна диспропорція між попитом на робочу силу та її пропозицією на ринку праці. Також структурні

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей. І тому державна служба зайнятості повинна стати активним майданчиком для соціального діалогу між учасниками ринку праці – роботодавцями, замовниками підготовки кадрів, закладами освіти, суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, представниками громадських організацій тощо. При цьому, першочерговим завданням є реалізація заходів щодо оперативного працевлаштування шукачів роботи.

Вивчення аналітичних та статистичних матеріалів дають підстави стверджувати, що спостерігається збільшення кількості наявних вакансій майже в усіх видах економічної діяльності та серед усіх професійних груп.

Так, станом на 1 вересня 2021 року кількість вакансій, зареєстрованих в державній службі зайнятості, становить 80 тис. одиниць, що на 8% більше, ніж станом на відповідну дату минулого року. За видами економічної діяльності, більшість вакансій налічується на підприємствах переробної промисловості (20%), у сфері освіти (16%), в оптовій та роздрібній торгівлі (14%), на транспорті (9%), у сфері державного управління (8%), у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги (5%). [10].

У професійному розрізі, найбільше вакансій подано для працевлаштування:

- кваліфікованих робітників з інструментом – 20% всіх поданих вакансій (слюсар-ремонтник, швачка, електромонтер, електрогазозварник, слюсар-сантехнік, слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків, пекар, маляр, муляр, верстатник деревообробних верстатів);
- професіоналів – 17% (спеціаліст державної служби, вчитель, економіст, інженер, провізор, інспектор, юрисконсульт, агроном, лікар);
- робітників з обслуговування, експлуатації устаткування та машин – 16% (водій, тракторист – машиніст сільськогосподарського виробництва, тракторист, дорожній робітник, токар, оператор заправних станцій, водій навантажувача, машиніст екскаватора);
- працівників сфери торгівлі та послуг – 14% (продавець, кухар, охоронник, соціальний робітник, офіціант, помічник вихователя, бармен, перукар, поліцейській);
- некваліфікованих працівників – 12% (підсобний робітник, прибиральник службових приміщень, вантажник, двірник, сторож,

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

укладальник, пакувальник, робітник з благоустрою, робітник з комплексного прибирання будинків, комірник);

- фахівців – 12% (бухгалтер, сестра медична, вихователь, асистент вчителя, фармацевт, електрик дільниці, механік, інспектор з кадрів, майстер виробничого навчання);
- керівників, менеджерів – 5% (менеджер із збуту, головний бухгалтер, начальник відділу, майстер, завідувач складу) [10].

Усі вищеозначені проблеми, безперечно, знижують рівень життя більшості населення країни, збільшують кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому потребують невідкладного державного вирішення.

Закономірно, що відповідним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики на сучасному етапі розвитку України постає здійснення публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення, рівень якого безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться країна. Водночас головним завданням публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

Основними завданнями державного регулювання ринку праці є такі: створення економічних передумов населення на основі розробки і реалізації економічної політики, спрямованої на розвиток нових і збереження наявних ефективних робочих місць; сприяння подоланню дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили; використання економічних регуляторів розширення попиту на робочу силу з тісним поєднанням із загальноекономічною політикою розвитку економіки (інвестиціями, кредитно-фінансовою системою, податковою, бюджетною, зовнішньо економічною діяльністю); надання соціальних послуг населенню, зокрема роботодавцям; організація профорієнтаційної роботи; створення державної системи моніторингу і прогнозування потреб економіки (залежно від ситуаційних моделей економічного розвитку)

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

щодо професійно-кваліфікаційного складу робочої сили; створення умов для забезпечення посильної участі соціально вразливих верств населення в суспільному виробництві; сприяння скороченню і обмеженню неформальної зайнятості.

Необхідно зазначити, що Законом України «Про зайнятість населення» передбачено механізм стимулювання створення нових робочих місць шляхом надання компенсації фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування строком не менше, ніж на два роки роботодавцям, які працевлаштовують на нові робочі місця безробітних, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та суб'єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності [2].

З метою вдосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку країни необхідно: передбачити подальше вдосконалення законодавчої і нормативної бази, зокрема з моніторингу й оцінювання якості зайнятості; запровадити реальні дієві механізми для забезпечення працевлаштування молодих фахівців, дорослого та незайнятого населення; розробити параметри оцінювання процесів і результатів сфери зайнятості; запровадити ефективне довгострокове прогнозування потреби у кваліфікованих працівниках та спеціалістах для галузей економіки країни з урахуванням загальнодержавних, регіональних та місцевих потреб ринку праці; створити умови для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; забезпечити взаємодію між зацікавленими сторонами в розвитку ринку праці та освітніх послуг органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками; забезпечити послідовність і системність у процесі реалізації державної освітньої політики та політики зайнятості.

Державна політика зайнятості повинна стати дієвою системою механізмів та заходів державного впливу на соціально-економічний розвиток суспільства в цілому і кожного з його членів зокрема. Тільки комплексний, системний розгляд вищезазначеної проблематики, сучасний підхід до зайнятості населення у державній політиці, публічне управління та адміністрування інноваційними процесами у сфері зайнятості на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні може призвести до успішного вирішення всіх складних питань у сфері зайнятості населення України.

Цілком очевидно, що при переході до ринкової економіки найважливішим фактором постає організація ефективної системи

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

публічного управління і регулювання інноваційної діяльності на їх активізацію і побудову найбільш раціонального механізму, спрямованого, перш за все, на розвиток пріоритетних галузей економіки України, відновлення відповідного потенціалу підприємств, відтворення виробничого та трудового потенціалу високої професійної кваліфікації, а також забезпечення активної політики зайнятості.

На сучасному етапі розвитку України здійснення державного управління процесом зайнятості постає якісним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики. Водночас рівень державного управління процесом зайнятості населення безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться Україна. Серед проблем на ринку праці складною залишалась структура зайнятості та її ефективність, що безпосередньо пов'язана з ситуацією у різних галузях економіки, нелегальною трудовою міграцію та тіньовою зайнятістю. Тому, необхідним є вироблення виваженої політики державного управління у сфері зайнятості, оскільки формування ефективної структури зайнятості пов'язано з вільним переміщенням робочої сили, структурними зрушеннями в економіці, що забезпечать вихід країни з кризи і перехід до економічного зростання.

Зайнятість та ринок праці є пріоритетними напрямами загальноекономічних процесів і виступають активним інструментом розв'язання економічних завдань. Однак, на сучасному етапі розвитку України відсутні механізми формування ефективної політики зайнятості, яка забезпечує узгодженість інтересів усіх верств населення та збалансованість суспільного розвитку. Саме тому, формування сучасного механізму забезпечення зайнятості населення, провадження проектної освітньої діяльності у сфері регулювання сучасного стану ринку праці є вкрай актуальними. Необхідним є раціональне використання як інноваційних, так і вже апробованих управлінських механізмів й інструментів, серед яких важливе місце посідають стратегічне планування та управління проектами. У нових умовах розвитку суспільства мають бути піддані певній модернізації і підходи до формування стратегій розвитку укрупнених громад, і відкриваються додаткові можливості урізноманітнити й поглибити арсенал інструментів і технологій проектного управління [5].

На нашу думку, упровадження проектного менеджменту та створення національних інноваційних проектів сприятимуть досягненню позитивних результатів, зокрема, пов'язаних із покращенням якості надання послуг безробітним громадянам, удосконаленням освітньої діяльності у сфері зайнятості населення.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Серед значущих аргументів щодо доцільності застосування концепції управління проектами для розробки та здійснення освітніх програм і проектів у сфері зайнятості територіальних громад наведемо наступне:

- управління проектами є універсальною концепцією, що може застосовуватись для здійснення будь-яких проектів у сфері зайнятості;
- розроблення та втілення державних і регіональних програм та проектів незалежно від їх рівня, враховуючи їх складність та багатоаспектність, вимагає в сучасних умовах застосування методів та інструментів проектного менеджменту, які на сьогодні є одними з найбільш досконалих, апробованих та відпрацьованих у світовій практиці, що створює сприятливі умови для їх запозичення та адаптації;
- на основі управління проектами можна ефективно вирішити проблему державно-громадського контролю управління ефективністю діяльності та термінів і особливо витрат, що за інших умов найчастіше є значно ускладненим;
- при реалізації програм у сфері зайнятості задіяні ряд структур та органів, неможливість нормальної координації між якими може стримувати хід робіт; механізми управління проектами дають змогу вирішити цю проблему;
- проектний підхід дає змогу сформувати більш гнучку організаційну структуру управління, що здатна своєчасно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища гармонійно коригувати у відповідності зі стратегічним управлінням та організаційною стратегією;
- проектний підхід надає можливість здійснення інтегральної оцінки соціально-економічної корисності проекту за єдиним основним критерієм для отримання узагальненої оцінки ефективності діяльності в конкретній проблемі;
- управління проектами забезпечує отримання кінцевого результату, за яким визначається ступінь задоволення потреб громади; за допомогою проектного підходу забезпечується взаємний зворотній зв’язок, що дає змогу оцінити діяльність органу управління у сфері зайнятості безпосередньо громадянами держави;
- управління проектами використовує стратегію цільового раціонального розподілу та використання проектних ресурсів за критерієм максимізації з метою ефективного управління ними [11].

Виходячи з викладеного зауважимо, що сфера управління зайнятістю населення є однією з пріоритетних щодо використання методів та прийомів проектного менеджменту. Однак, на жаль, розуміння цього та потенційних можливостей методології управління проектами є

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

недостатнім, що перешкоджає використанню та поширенню технологій проектної діяльності в Україні. Відтак, чимало проблем, що стоять перед громадою, можна було б швидко та ефективно вирішити вже зараз саме за допомогою таких технологій.

Таким чином, сьогодні в Україні нагальною є також необхідність створення національних та регіональних проектів у сфері зайнятості населення, що має на меті створення та ефективне функціонування системи сформульованих завдань, фізичних об'єктів, відповідних організаційно-економічних та технологічних процесів, забезпечення нормативно-правових, організаційних заходів, здійснення освітньої діяльності, що створюються й упроваджуються для реалізації цих завдань, а також сукупність матеріальних, фінансових, людських та інших ресурсів і управлінських рішень щодо їх виконання. Саме держава повинна стати головним координатором, правовим та фінансовим гарантом застосування проектних технологій в усіх сферах суспільного життя та зокрема у сфері зайнятості задля посилення спроможності територіальних громад [3].

Управління проектами стає загальновизнаною методологією здійснення управлінської діяльності, формування ефективної політики зайнятості з використанням адекватних заходів для активізації громад, які повинні враховувати наявний незадовільний стан забезпечення зайнятості населення, безробіття, а також зміни в економічному, соціальному та політичному житті країни. Політика зайнятості повинна бути дієвою системою механізмів та заходів державного впливу на соціально-економічний розвиток територіальних громад в цілому і кожного з її членів зокрема.

У нових соціально-економічних умовах зростає актуальність застосування концептуальних засад управління проектами для розроблення та здійснення програм і проектів у сфері зайнятості населення, а також використання проектної освітньої діяльності в удосконаленні ринку праці та ринку надання освітніх послуг. Водночас з метою розвитку людського капіталу, як провідного чинника соціально-економічного розвитку України, слід спрямовувати державну політику зайнятості на створення ефективної системи нормативно-правового регулювання цього процесу, відповідного забезпечення ефективності інвестування в освіту, професійну підготовку та розвиток виробництва, що забезпечить ефективний соціально-економічний розвиток держави.

Ефективним способом вирішення проблеми зайнятості є опанування громадянами професій, які б мали попит на ринку праці, або набуття ними додаткових компетенцій для кар'єрного зростання. Відтак, державна

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

служба зайнятості забезпечує організацію професійного навчання безробітних відповідно до замовлення роботодавців на конкретні робочі місця як у закладах освіти різних типів та форм власності, так і у мережі підпорядкованих їй центрів професійно-технічної освіти, а також на виробництві, зокрема, за індивідуальною формою навчання та за допомогою стажування.

Громадяни з числа зареєстрованих безробітних можуть за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття пройти наступне професійне навчання:

- професійну підготовку;
- перепідготовку;
- підвищення кваліфікації.

Професійне навчання здійснюється у закладах професійної (професійно-технічної) та вищої освіти, зокрема у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання або безпосередньо у роботодавців, замовників підготовки кадрів.

Для забезпечення організації професійного навчання зареєстрованих безробітних та (або) їх проживання в період такого навчання центр зайнятості здійснює відповідний відбір закладів освіти.

Якщо зареєстрований безробітний виявляє бажання пройти професійне навчання відповідно до результатів наданих послуг з професійної орієнтації, центр зайнятості за місцем реєстрації особи як безробітної укладає з ним договір та видає йому направлення на професійне навчання до відповідного закладу освіти. Безробітний зараховується до закладу освіти на підставі направлення на професійне навчання.

Так, у січні-серпні 2021 року за сприяння Державної служби зайнятості 63 тис. безробітних проходили професійне навчання. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, становила 35 тис. осіб, що на 6% більше, ніж у відповідному періоді минулого року.

Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: перукар, майстер манікюру, тракторист-машиніст, кухар, електрогазозварник, продавець, водій, швачка, адміністратор, кравець, касир, машиніст котельної, кондитер [10].

Важливо зазначити, що 92% випускників професійного навчання працевлаштовуються за набутою спеціальністю (професією).

Також з метою виявлення здібностей, можливостей та інших

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності, центрами зайнятості безробітним надаються послуги з професійної орієнтації.

Водночас зауважимо, що ринок праці нарівні з іншими соціальними проблемами є предметом дослідження соціологічних аспектів економічних конфліктів. Якщо ринок праці регульований, то система трудових відносин, що відображає баланс інтересів між суб'єктами (роботодавці, замовники підготовки кадрів, працівники, держава, профспілки і посередники), що беруть участь на ринку праці, збалансована. Нерегульованому ринку праці властива незахищеність працівників, відсутність гарантій зайнятості, охорони праці, соціальних гарантій. Нерегульований ринок супроводжує неформальна зайнятість населення, де відсутність соціальних гарантій компенсується матеріальною винагородою.

Тенденції сучасності такі, що ринок праці будь-якої країни формується під впливом глобальних економічних процесів. Для багатьох країн характерні демографічна ситуація, зменшення кількості працездатного населення, в основному, внаслідок передчасної смертності та трудової міграції, проблеми старіння населення, росту міграційних потоків, зайнятості і безробіття, бідності окремих верств населення, а також наявність значної кількості некваліфікованих працівників серед загальної кількості робочої сили, спричиняють значні проблеми з дефіцитом кваліфікованих кадрів на 3–4 рівнях Міжнародної стандартної класифікації освіти. Ця ситуація ще більше ускладнюється тим, що серед батьків та молоді панує пріоритетність здобуття університетської освіти.

Наявність неформальної зайнятості, з одного боку, є наслідком державного регулювання ринку праці, а з іншого боку, це явище існує через природу самих ринкових відносин. Регулювання неформальної діяльності, як правило, припускає, що держава повинна боротися з неформальною зайнятістю, перешкоджати її розвитку. Проте наявні негативні наслідки супроводжуються і позитивними моментами, які полягають в тому, що неформальна зайнятість сприяє скороченню фактичного безробіття і зниженню напруженості на ринку праці. Грошові кошти, отримані від неформальної діяльності, витрачаються на придбання товарів і послуг, непрямим чином збільшуючи надходження до бюджету. Зрештою неформальна зайнятість направлена на зняття напруженості, і можна допустити, що вона є одним з чинників вирішення соціально-економічного конфлікту на ринку праці, у зв'язку з чим, її доцільно відносити до прихованої (латентної) фази розвитку конфлікту. На основі критеріїв Пірсону, контингенції і Крамеру, найбільш значущими

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

чинниками, що впливають на вірогідність залучення населення в зайнятість без офіційного оформлення є:

- *чинники-ознаки:* вік, наявність основного заняття і умови працевлаштування, професія, посада, тип підприємства, наявність додаткових доходів і їх розмір, умови працевлаштування на додаткову роботу, а також загальний розмір доходу в місяць, наявність стипендій і допомоги;
- *чинники-причини:* задоволеність життям, оцінка доходу, що характеризує бідну родину і оцінка середньомісячного доходу на члена родини, що характеризує забезпечену сім'ю.

Неформальна зайнятість є своєрідним індикатором соціально-економічної ситуації в країні і показує внутрішні проблеми політики у сфері зайнятості (гендерна проблема, проблема зайнятості молоді, багатодітних сімей, кадрова політика). Значне її зростання є тривожним сигналом, тому її рівень повинен мати деякі оптимальні розміри. Виділені характеристики є визначальними при виборі управляючого впливу, для регулювання зайнятості без офіційного працевлаштування.

У цілях регулювання рівня неформальної діяльності можна спростити процедуру оформлення індивідуальної діяльності, понизивши рівень оподаткування, поліпшити роботу з професійної орієнтації та створення робочих місць з неповним робочим днем, підвищити вимоги до дотримання керівниками підприємств трудового законодавства, що знизить рівень зайнятості без офіційного працевлаштування.

З 1 липня 2021 року у співпраці з Державною податковою службою України розпочалися інспекції Держпраці з метою виявлення роботодавців, що використовують незадекларовану працю, та стимулювання їх до переходу до формальних трудових відносин відповідно до Національного плану спільних дій щодо зниження рівня незадекларованої праці на 2021 рік. Виходячи з цього, зафіксована позитивна динаміка зі збільшення кількості працівників, працевлаштованих належним чином. Так, з 1 липня до 1 серпня до Державної податкової служби було подано майже 394 тис. повідомлень про працевлаштування, що на 42 тис. більше ніж у червні цього року та 35 тис. більше ніж у липні 2020 року.

Найактивніше збільшувалася кількість зареєстрованих працівників у таких регіонах: Київ (64 тис. осіб); Дніпропетровська область (28 тис. осіб); Харківська область (25 тис. осіб).

У нових соціально-економічних умовах та інституційних перетворень в Україні, лише сучасний підхід до зайнятості населення у державній

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

політиці, публічне управління інноваційними процесами у сфері зайнятості і, що особливо важливо, ефективність державної соціально-економічної політики, системний підхід щодо формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівнях надасть можливість вирішення всіх складних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення країни.

Насамперед, першочергового значення набуває розвиток пріоритетних галузей економіки України, відновлення відповідного потенціалу підприємств, формування якісного трудового потенціалу високої професійної кваліфікації (саме він є основою глобальної конкурентоспроможності), а також забезпечення активної політики зайнятості.

Безумовно, сучасний стан ринку праці в Україні має негативні тенденції, ускладнюється гібридними загрозами національній безпеці, окупацією Криму та воєнними діями на сході країни, епідемічною ситуацією, запровадженням протиепідемічних заходів і обмежень, які ускладнюють можливості функціонування ринку праці; характеризується високим рівнем безробіття, істотною територіальною диференціацією у сфері зайнятості, розбалансованістю між вільними робочими місцями та необхідним рівнем кваліфікації, негативними демографічними процесами (зростає смертність і знижується народжуваність внаслідок міграції молодих людей і молодих сімей за кордон), що викликає негативні структурні зміни у сфері трудових ресурсів. Також значно зріс відсоток людей старшого, пенсійного та передпенсійного віку і знизився відсоток молоді, що безпосередньо впливає на ринок праці та пенсійне забезпечення.

Політична та економічна криза, демографічна ситуація, динаміка зменшення кількості працездатного населення, в основному, внаслідок старіння, передчасної смертності та трудової міграції, а також наявність значної кількості некваліфікованих працівників серед загальної кількості робочої сили, спричиняють значні проблеми з дефіцитом кваліфікованих кадрів на 3–4 рівнях Міжнародної стандартної класифікації освіти. Ця ситуація ще більше ускладнюється тим, що серед батьків та молоді панує пріоритетність здобуття університетської освіти.

Можна констатувати, що серед основних факторів погіршення економічної ситуації в країні в умовах продовження воєнних дій на Сході України є: руйнація інфраструктури на територіях промислових регіонів, де відбуваються бойові дії, та дезорганізація усталених виробничих зв'язків і критично важливих постачань ресурсів; ускладнення, внаслідок загострення політичної ситуації, відносин з основними торгівельними партнерами, що призвело до часткової втрати зовнішніх ринків;

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

погіршення інвестиційного клімату, зменшення обсягів інвестиційних потоків; скорочення внутрішнього попиту внаслідок спаду виробничих процесів та падіння купівельної спроможності.

Для покращення соціально-економічної ситуації Уряд України продовжує планово підвищувати соціальні стандарти, відновлювати економіку з одночасним підвищенням соціальних показників. Середній розмір заробітної плати штатних працівників в Україні у липні 2021 року, порівняно з відповідним місяцем минулого року, зріс на 22% та становив 14,3 тис. гривень.

Зауважимо, що з метою сприяння у працевлаштуванні та соціальної інтеграції учасників антитерористичної операції (АТО) та операції Об'єднаних сил (ООС) державною службою зайнятості забезпечується надання повного комплексу соціальних послуг, зокрема із працевлаштування, профорієнтаційних послуг та з професійного навчання [6], [8], [9], [12].

Характерним є те, що частка переселенців з вищою освітою є переважаючою у більшості регіонів, а структура безробітних з числа ВПО у професійному розрізі відрізняється від структури інших категорій безробітних, де переважають представники робітничих професій, а питома вага некваліфікованих працівників становить 15 відсотків.

Разом з тим, отримуючи кваліфіковану соціальну підтримку у вигляді додаткової (другої) освіти, навчання на курсах підвищення кваліфікації або перепідготовки, особистість зможе отримати достатньо високооплачувану роботу, започаткувати власний бізнес, підвищити свій соціальний статус, відчути себе затребуваним у суспільстві й тим самим здобути повагу та довіру членів своєї родини та суспільства. А це своєю чергою, дозволить відновити своє психологічне та соматичне здоров’я. Необхідно також відновити систему підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з реабілітаційної та соціальної роботи.

Отже, з нашої точки зору, головною підтримкою для громадян має стати не допомога з безробіття, а сприяння працевлаштуванню, можливість безоплатно навчатися новій професії або підвищувати свою кваліфікацію. А держава буде безкомпромісно домагатися, щоб кожен, хто працює, був захищений, мав достойний соціальний пакет, гарантії відповідної оплати за працю відповідної кваліфікації. Так само важливо спонукати і зацікавити місцеву владу, яка найближче до потреб людей, практично покращувати інвестиційний клімат у регіоні, на перше місце в оцінюванні роботи державних органів виконавчої влади та самоврядування поставити створення нових робочих місць. При цьому

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

важливим завданням органів публічного управління є формування державної політики зайнятості, сутність якої виявляється тоді, коли вона набуває характеру відповідних управлінських дій, здатних вирішувати наявні проблеми суспільства і держави.

Усі вищеозначені проблеми, безперечно, знижують рівень життя більшості населення країни, збільшують кризові явища в економіці, стримують структурні перетворення, перешкоджають створенню умов для стабілізації й економічного зростання, а тому потребують невідкладного державного вирішення.

Слід зазначити, що у системі соціально-економічних відносин зайнятість населення є досить важливим макроекономічним показником розвитку країни. Функція управління зайнятістю покладається на державу і регіональні органи влади.

Ураховуючи потреби регіонального ринку праці, будуть упроваджуватися елементи дистанційного навчання. Організація роботи з підтвердження результатів неформального професійного навчання передбачатиме розширення переліку професій, відповідне інформування громадян і роботодавців. Для тих, хто дійсно бажає працювати, на період пошуку роботи є можливість долучитися до участі в оплачуваних громадських роботах та роботах тимчасового характеру. Громадяни отримують тимчасову роботу, а роботодавці – працівників для її виконання.

Оскільки рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва, то проблемним і важливим постає питання професійного розвитку персоналу на виробництві. Професійне навчання на виробництві, зокрема незайнятого населення, вважається найбільш повною взаємодією науки, освіти і виробництва. Періодичність підвищення кваліфікації в середньому по Україні залишається у 2,5–3 рази нижчою від необхідної. Вся система підвищення кваліфікації потребує докорінних змін та удосконалення.

Оскільки ринок праці був і залишається одним із найбільш чутливих у соціальному плані ринків, то будь-які зміни, що відбуваються на ньому, створюють безпосередній суспільний резонанс і можуть приводити до соціального напруження. Держава повинна безкомпромісно домагатися, щоб кожен, хто працює, був захищений, мав достойний соціальний пакет, гарантії відповідної оплати за труд відповідної кваліфікації. Так само важливо спонукати і зацікавити місцеву владу, яка найближче до потреб людей, практично покращувати інвестиційний клімат у регіоні, на перше місце в оцінці роботи державних органів виконавчої влади та самоврядування поставити створення нових робочих місць.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Головним завданням публічного управління процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, а це, своєю чергою, вимагає чіткої організації допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати. І тільки комплексне вирішення цих проблем може призвести до їх успішного вирішення.

У нових соціально-економічних умовах та інституційних перетворень в Україні, лише сучасний підхід до зайнятості у державній політиці, публічне управління інноваційними процесами у сфері зайнятості і, що особливо важливо, системний підхід щодо формування моделей публічного управління та адміністрування на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні надасть можливість вирішення всіх складних питань зайнятості населення. Насамперед, головними функціями органів публічного управління щодо здійснення політики зайнятості населення є: визначення мети і завдань державного управління зайнятістю населення; формування стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

В умовах розвитку глобалізаційних процесів, інтеграції України до ринку праці Європейського Союзу, безперечно суттєвого підсилення потребують такі функції публічного управління працею та зайнятістю населення, як: складання прогнозу динаміки ринку праці; організація постійного моніторингу створення робочих місць; визначення обсягу і напрямів професійної підготовки кваліфікованих кадрів; створення повноцінної системи їх навчання і підвищення кваліфікацій впродовж всього трудового життя; створення і постійне оновлення в регіонах єдиної інформаційної бази про ринок праці, найбільш необхідні і перспективні професії, можливості їх здобуття і працевлаштування.

Таким чином, зайнятість населення можна забезпечити в результаті економічного зростання, що дозволяє безпосередньо підвищити попит на працю, розвиток малого підприємництва, створення тимчасових робочих місць, при цьому знижуючи рівень безробіття і зменшуючи соціальну напругу, впроваджувати політику субсидування підприємств і організацій, які сприяють найму безробітних або підготовці на вільні робочі місця при наявності гарантій, що здобувачі освіти будуть вчитися новим спеціальностям (професіям), а безробітні будуть закріплені в штаті

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

підприємства після закінчення субсидії.

Безумовно важливою умовою реалізації цих функцій є ефективна діяльність всіх інституцій, котрі визначаються як суб'єкти здійснення політики зайнятості, вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці.

Відповідним індикатором ефективності державної соціально-економічної політики на сучасному етапі розвитку України є здійснення публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення, рівень якого безпосередньо визначається станом економіки, в якому нині знаходиться країна. Водночас головним завданням публічного управління та адміністрування процесом зайнятості населення має стати вироблення науково обґрунтованого прогнозування процесів, що відбуваються на ринку праці, формування відповідної стратегії, поточних і довгострокових програм зайнятості; координація інтересів всіх суб'єктів державного управління процесом зайнятості; стимулювання процесів соціально-економічного розвитку для вирішення проблем зайнятості; переорієнтація курсу вирішення соціальних проблем на розширення ринку праці, організацію допомоги в наданні або пошуку роботи усім, хто бажає працювати; моніторинг і аналіз результатів політики зайнятості; контроль виконання визначених завдань.

Відтак, тільки комплексний, системний розгляд вищезазначеної проблематики, сучасний підхід до зайнятості населення у державній політиці, публічне управління та адміністрування інноваційними процесами у сфері зайнятості на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні може призвести до успішного вирішення всіх складних питань у сфері зайнятості населення України.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Отже, сьогодні в Україні нагальною є необхідність формування ефективної політики зайнятості, з використанням адекватних заходів активізації населення, які повинні враховувати наявний незадовільний стан використання заходів та механізмів забезпечення зайнятості населення, безробіття, а також зміни в економічному, соціальному та політичному житті країни.

Державна політика зайнятості повинна бути дієвою системою механізмів та заходів державного впливу на соціально-економічний розвиток суспільства в цілому і кожного з його членів зокрема. Безробіття спричиняє за собою як громадські, так і економічні наслідки. Виробляючи

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

стратегічні напрями державної політики зайнятості, слід розглядати державне управління процесом зайнятості як один з важливих чинників забезпечення соціально-економічного зростання країни, виокремлюючи такі важливі форми інституалізації державної політики, як: вибір і конкуренція, децентралізація, підзвітність та контроль.

Виявлено, що для удосконалення державного управління зайнятістю населення необхідним є забезпечення соціальної орієнтації активної державної економічної політики на збереження та розвиток усього працездатного населення, формування ефективної структури зайнятості та достатнього рівня ресурсного забезпечення: правового, фінансового, адміністративного, організаційного, наукового, інформаційного.

Доведено, що у нових соціально-економічних умовах та інституційних перетворень в Україні, лише сучасний підхід до зайнятості населення у державній політиці, публічне управління інноваційними процесами у сфері зайнятості і, що особливо важливо, системний підхід щодо формування моделей публічного управління на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні надасть можливість вирішення всіх складних питань формування політики модернізації у сфері зайнятості населення країни.

Упровадження проектного менеджменту та створення національних інноваційних проектів сприятимуть досягненню позитивних результатів, в тому числі, пов’язаних із покращенням якості надання послуг безробітним громадянам, удосконаленням освітньої діяльності у сфері зайнятості населення. Освітня проектна діяльність має важливе значення не тільки як інструмент антикризового регулювання зайнятості, але і як інвестиції в якість майбутнього економічного зростання та посилення спроможності територіальних громад.

Ефективним способом вирішення проблеми зайнятості є опанування громадянами професій, які б мали попит на ринку праці, або набуття ними додаткових компетенцій для кар’єрного зростання. Відтак, державна служба зайнятості забезпечує організацію професійного навчання безробітних відповідно до замовлення роботодавців на конкретні робочі місця як у закладах освіти різних типів та форм власності, так і у мережі підпорядкованих центрів професійно-технічної освіти, а також на виробництві, зокрема, за індивідуальною формою навчання та за допомогою стажування.

Узагальнюючи, можна констатувати, що з метою вдосконалення державної політики зайнятості як інструмента соціально-економічного розвитку країни необхідно: передбачити подальше вдосконалення

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

законодавчої і нормативної бази, зокрема із моніторингу й оцінювання якості зайнятості; запровадити реальні дієві механізми для забезпечення працевлаштування молодих фахівців, дорослого та незайнятого населення; розробити параметри оцінювання процесів і результатів сфери зайнятості; запровадити ефективне довгострокове прогнозування потреби у кваліфікованих працівниках та спеціалістах для галузей економіки країни з урахуванням загальнодержавних та регіональних потреб ринку праці; створити умови для підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці; забезпечити взаємодію між зацікавленими сторонами в розвитку ринку праці та освітніх послуг органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками; забезпечити послідовність і системність у процесі реалізації державної освітньої політики та політики зайнятості.

Для розвитку людського капіталу, як провідного чинника соціально-економічного розвитку країни, слід спрямовувати державну політику зайнятості на створення ефективної системи нормативно-правового регулювання цього процесу, відповідного забезпечення ефективності інвестування в освіту, професійну підготовку та розвиток виробництва, що забезпечить ефективний соціально-економічний розвиток держави.

Суттєвим недоліком у державній освітній політиці є те, що головна увага приділяється збільшенню видатків на освіту для більш повного охоплення населення навчанням без урахування надання якісних знань. Неефективна система підвищення кваліфікації та професійного розвитку персоналу на виробництві потребує докорінних змін та удосконалення.

Формування системи принципів регулювання ринку праці повинне ґрунтуватися на загальноосновних принципах державної регуляторної політики, оскільки саме регуляторними актами впроваджуються в життя найбільш важливі рішення щодо регулювання ринку праці та забезпечення зайнятості населення.

У майбутньому політика зайнятості в Україні повинна бути спрямована на формування необхідних організаційних і соціальних умов для забезпечення гарантій зайнятості; здійснення заходів, спрямованих на попередження безробіття; державну підтримку малого і середнього бізнесу; підвищення ролі держави у вирішенні проблем створення та захисту робочих місць, а також на залучення до вирішення цього питання комерційних структур.

Прагнення України до інтеграції у європейський простір, серед усього іншого, вимагатиме гармонізації національної міграційної політики з політикою Європейського Союзу, моніторингу кількісних та якісних

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

складових міграційних процесів та прогнозування їхнього потенційного впливу на темпи соціально-економічного розвитку країни.

Незважаючи на інтерес науковців до питань зайнятості населення України, теоретичні та методологічні розроблення у цій сфері слід поглибити з урахуванням структурних, організаційних, змістових та інших змін, що відбуватимуться у сфері зайнятості в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України. Тому розроблення сучасних програм забезпечення зайнятості населення та удосконалення механізму регулювання ринку праці повинні спиратися на моніторингові та фундаментальні дослідження сучасного стану розвитку та визначеному рівню соціально-економічної ефективності.

Перспективи подальших досліджень. Потребують подальшого дослідження та імплементації перспективні напрями зарубіжного досвіду щодо державного регулювання ринку праці, зокрема удосконалення робочої сили, через запровадження адаптованого законодавчо-нормативного та організаційно-економічного інструментарію (конвергенція, державне регулювання, професійна підготовка, трудові права та гарантії, програми зайнятості, соціальний захист тощо.

Безумовно, що необхідно вивчити кращий досвід міжсекторального партнерства, визначити кращі практики для їх подальшого запровадження в закладах освіти та на виробництві, у сфері послуг. Важливим є дослідити діалог та співробітництво закладів та установ освіти з роботодавцями, замовниками підготовки кадрів; розробити пропозиції щодо їх участі в формуванні політики зайнятості населення тощо.

Важливим є обґрунтування теоретико-методологічних засад і розробка практичних рекомендацій з формування стратегії та механізмів розвитку економічної активності населення (удосконалення робочої сили) в умовах трансформації регіонального ринку праці та сталого розвитку економіки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] Д. Г. Безуглий, Ю. П. Шаров, «Проектний підхід в управлінні розвитком та співробітництвом укрупнених територіальних громад», *Аспекти публічного управління,* № 9(23), с. 64–71, 2015.

[2] Верховна Рада України. (2012, Лип. 05). *Закон № 5067-VI «Про зайнятість населення».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

[3] І. А. Колесник, «Ефективність політики у сфері трудової міграції в

контексті євроінтеграційних прагнень України», *Економіка та держава*, № 1, с. 25–28, 2017.

[4] В. Негода, «Нова державна регіональна політика в Україні – шлях до успіху», *Інформаційний вісник РЕГІОНЕТ. «Стратегія розвитку»*, № 2, с. 4–8, 2017.

[5] Кабінет Міністрів України. (2019, Груд. 24). *Розпорядження № 1396-р «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text

[6] Кабінет Міністрів України. (2014, Жовт. 01). *Постанова № 509 «Про облік внутрішньо переміщених осіб».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#Text

[7] *Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти (21 груд. 2011 р.)*; В. П. Головінова, Ред. Київ: Парлам. вид-во, 2012, 480 с., с. 15.

[8] Кабінет Міністрів України. (2015, Берез. 31). *Розпорядження № 359-р «Про затвердження плану заходів щодо медичної, психологічної, професійної реабілітації та соціальної адаптації учасників антитерористичної операції».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2015-%D1%80#Text

[9] Кабінет Міністрів України. (2016, Січ. 13). *Розпорядження № 10-р «Про затвердження плану міжвідомчих заходів з адаптації до мирного життя учасників антитерористичної операції».* [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10-2016-%D1%80#Text

[10] «Ситуація на зареєстрованому ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-серпні 2021 року», *Державний центр зайнятості. Аналітична та статистична інформація.* [Електронний ресурс]. Доступно: https://www.dcz.gov.ua/analitics/all

[11] К. В. Супрун, «Проектна освітня діяльність у сфері зайнятості як інструмент посилення спроможності територіальних громад», *Форум прямої демократії: матеріали доп. та тез Всеукр. наук.-практ. конф. (Київ, 4 груд. 2018 р.)*; Р. В. Войтович, П. В. Ворони, Ред. Київ: ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019, 409 с., с. 253–257.

[12] Верховна Рада України. (2015, Берез. 18). *Указ Президента № 150/2015 «Про додаткові заходи щодо соціального захисту*

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

учасників антитерористичної операції». [Електронний ресурс]. Доступно: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/150/2015#Text

MECHANISMS OF PUBLIC MANAGEMENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION OF UKRAINE

Kostiantyn Suprun,
postgraduate Department of Public Administration
and Project Management,
Educational and Scientific Institute of Management and Psychology
SIHE «University of Educational Management».
Kyiv, Ukraine.
k0ss@i.ua

Abstract. The article considers the theoretical and scientific-methodical bases of public management of innovative development of employment of the population of Ukraine and offers mechanisms for its functioning in modern conditions of socio-economic development of Ukraine. The main ways to improve the state employment policy as a tool for socio-economic development of the country in terms of labor market transformation and sustainable economic development, the formation of priority areas of labor market regulation and employment, ensuring the quality of labor potential and human capital development. The general principles of Ukraine's regulatory policy are highlighted and a mechanism for improving the labor market and employment in Ukraine is proposed. The formation of models of public administration at the national, regional and local levels, the project approach to employment in public policy, the use of project educational activities in improving the labor market and the market of educational services, in turn, will help solve key issues of modernization policy in employment territorial communities of Ukraine. At the same time, project educational activity as a defining component of employment regulation deserves special attention. Educational projects are the most socially attractive anti-crisis tool, as they create an optimistic basis for expectations of future work and further professional career for fully or partially unemployed citizens. It is important to coordinate strategic decisions that can improve the workforce, expand the segments of innovative employment and ensure the balance of the labor market by improving the interaction of «education – entrepreneurship». Aspects of formation acquire special significance effective employment, creation of an effective labor market, organization of vocational guidance services and career centers, prevention of mass unemployment and labor migration.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Keywords: mechanisms; employment; employment; state employment policy; unemployment, labor migration; labor market; educational services market; employment, human capital; productive activity.

МЕХАНИЗМЫ ПУБЛИЧНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ СФЕРЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ

Супрун Константин Вячеславович,
аспирант кафедры публичного управления и проектного менеджмента
Учебно-научного института менеджмента и психологии
ГУВО «Университет менеджмента образования».
Киев, Украина.
k0ss@i.ua

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические и научно-методические основы публичного управления инновационным развитием сферы занятости населения Украины и предложены механизмы для его функционирования в современных условиях социально-экономического развития Украины. Предложены основные пути совершенствования государственной политики занятости как инструмента социально-экономического развития страны в условиях трансформации рынка труда и устойчивого развития экономики, формирования приоритетных направлений регулирования рынка труда и занятости населения, обеспечение качества трудового потенциала, а также развития человеческого капитала. Выделяются общие принципы регуляторной политики Украины и предлагается механизм совершенствования рынка труда и занятости населения в Украине. Формирование моделей публичного управления на общегосударственном, региональном и местном уровне, проектный подход к занятости населения в государственной политике, применение проектной образовательной деятельности в совершенствовании рынка труда и рынка предоставления образовательных услуг, в свою очередь, будут способствовать возможности решения основных вопросов формирования политики модернизации в сфере занятости населения территориальных общин Украины. При этом особого внимания заслуживает проектная образовательная деятельность как определяющая составляющая регулирования занятости. Образовательные проекты являются наиболее социально привлекательным антикризисным инструментом, поскольку создают оптимистический базис ожидания будущей работы и

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

дальнейшей профессиональной карьеры для полностью или частично безработных граждан. Важно согласование стратегических решений, способных обеспечить совершенствование рабочей силы, расширение сегментов инновационной занятости и обеспечения сбалансированности рынка труда путем совершенствования взаимодействия звена «образование – предпринимательство». Особую значимость приобретают аспекты формирования эффективной занятости населения, создание эффективного рынка рабочей силы, организация деятельности профориентационных служб и центров профессиональной карьеры, предотвращение массовой безработицы и трудовой миграции.

Ключевые слова: механизмы; занятость; занятость населения; государственная политика занятости; безработица, трудовая миграция; рынок труда; рынок образовательных услуг; трудоустройство, человеческий капитал; продуктивная деятельность.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

[1] D. H. Bezuhlyi, Yu. P. Sharov, «Proektnyi pidkhid v upravlinni rozvytkom ta spivrobitnytstvom ukrupnenykh terytorialnykh hromad», Aspekty publichnoho upravlinnia, № 9(23), s. 64–71, 2015.

[2] Verkhovna Rada Ukrainy. (2012, Lyp. 05). Zakon № 5067-VI «Pro zainiatist naselennia». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

[3] I. A. Kolesnyk, «Efektyvnist polityky u sferi trudovoi mihratsii v konteksti yevrointehratsiinykh prahnen Ukrainy», Ekonomika ta derzhava, № 1, s. 25–28, 2017.

[4] V. Nehoda, «Nova derzhavna rehionalna polityka v Ukraini – shliakh do uspikhu», Informatsiinyi visnyk REHIONET. «Stratehiia rozvytku», № 2, s. 4–8, 2017.

[5] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2019, Hrud. 24). Rozporiadzhennia № 1396-r «Pro zatverdzhennia Osnovnykh napriamiv realizatsii derzhavnoi polityky u sferi zainiatosti naselennia ta stymuliuvannia stvorennia novykh robochykh mists na period do 2022 roku». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text

[6] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2014, Zhovt. 01). Postanova № 509 «Pro oblik vnutrishno peremishchenykh osib». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/509-2014-%D0%BF#Text

[7] Pro uchast tsentralnykh ta rehionalnykh orhaniv vykonavchoi vlady,

obiednan robotodavtsiv u formuvanni trudovoho potentsialu derzhavy ta profesiinii pidhotovtsi kvalifikovanykh robitnykiv dlia suchasnoi ekonomiky Ukrainy: materialy slukhan u Komiteti Verkhovnoi Rady Ukrainy z pytan nauky i osvity (21 hrud. 2011 r.); V. P. Holovinova, Red. Kyiv: Parlam. vyd-vo, 2012, 480 s., s. 15.

[8] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2015, Berez. 31). Rozporiadzhennia № 359-r «Pro zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo medychnoi, psykholohichnoi, profesiinoi reabilitatsii ta sotsialnoi adaptatsii uchasnykiv antyterorystychnoi operatsii». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/359-2015-%D1%80#Text

[9] Kabinet Ministriv Ukrainy. (2016, Sich. 13). Rozporiadzhennia № 10-r «Pro zatverdzhennia planu mizhvidomchykh zakhodiv z adaptatsii do myrnoho zhyttia uchasnykiv antyterorystychnoi operatsii». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/10-2016-%D1%80#Text

[10] «Sytuatsiia na zareiestrovanomu rynku pratsi ta diialnist Derzhavnoi sluzhby zainiatosti u sichni-serpni 2021 roku», Derzhavnyi tsentr zainiatosti. Analitychna ta statystychna informatsiia. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://www.dcz.gov.ua/analitics/all

[11] K. V. Suprun, «Proektna osvitnia diialnist u sferi zainiatosti yak instrument posylennia spromozhnosti terytorialnykh hromad», Forum priamoi demokratii: materialy dop. ta tez Vseukr. nauk.-prakt. konf. (Kyiv, 4 hrud. 2018 r.); R. V. Voitovych, P. V. Vorony, Red. Kyiv: TOV «Vydavnychyi dim «ArtEk», 2019, 409 s., s. 253–257.

[12] Verkhovna Rada Ukrainy. (2015, Berez. 18). Ukaz Prezydenta № 150/2015 «Pro dodatkovi zakhody shchodo sotsialnoho zakhystu uchasnykiv antyterorystychnoi operatsii». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/150/2015#Text

Стаття надійшла до редакції
12 вересня 2021 року

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Наукове видання

ВІСНИК ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

Збірник наукових праць
Випуск 17(46)

Серія «Соціальні та поведінкові науки»

Соціальні та поведінкові науки: 05; код спец.: 051, 053
Шифр галузі: 28; код спец.: 281

Редактори — *Отрішко В. І.*
Ремізовський К. М.
Коректор — *Отрішко В. І.*
Комп'ютерна верстка — *Васильченко Я. Й.*

Державний заклад вищої освіти
«Університет менеджменту освіти»
04053, м. Київ, вул. Січових Стрільців, 52-А
тел: +38 (044) 481-38-00; **факс**: +38 (044) 484-10-96
www.umo.edu.ua

Підписано до друку 15.09.2021. Формат 60×84 1/16
Друк офсетний. Папір офсетний. Гарнітура Cambria.
Умов. друк. арк. 15,58. Обл. вид. арк. 16,75.
Тираж 300 прим. Замовлення № 150921_2

Надруковано в ТОВ «Видавництво "Юстон"»
01034, м. Київ, вул. О. Гончара, 36-а тел.: (044) 360-22-66
www.yuston.com.ua
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів видавничої продукції серія дк № 497 від 09.09.2015 р.

https://doi.org/10.32405/2522-9931-2021-17(46)

Scientific journal

BULLETIN OF POSTGRADUATE EDUCATION

Collection of scientific papers
Issue 17(46)

Social and Behavioral Sciences Series

Social and Behavioral Sciences: 05; spec code: 051, 053
Area Code: 28; spec code: 281

Editors — *Otrishko V. I.*
Remizovsky K. M.
Corrector — *Otrishko V. I.*
Desktop publishing — *Vasilchenko Ya. Y.*

State Institution of Higher Education
«University of educational management»
04053 Kyiv, Sichovykh Striltsiv str., build. 52-A, phone: (044) 484-10-96.
www.umo.edu.ua

Signed for print 15.09.2021. Format 60×84 1/16
Printing offset. Paper offset. Liberation font Cambria.
Provisionally printed sheets 15,58. Accounting and publishing sheets 16,75.
Edition 300 copies. Order № 150921_2

Printed in PLC «Publishing House "Yuston"»
36-A, O. Honchara Str., Kyiv, 01034, tel.: (044) 360-22-66
www.yuston.com.ua
A certificate of making a publishing business subject to the state register of publishers, manufacturers and distributors of publishing products series дк № 497 from 09.09.2015.