

УДК: 378.046-021.68-057:355 (477)

О. Л. Тракалюк,

полковник, Науково-методичний центр кадрової політики Міністерства оборони України, заступник начальника центру

СУБ'ЄКТНО-ДІЯЛЬНІСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАДОВИХ ОСІБ КАДРОВИХ ОРГАНІВ У СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті розглядаються розвиток фахової компетентності посадових осіб кадрових органів Збройних сил (ЗС) України – інтегрального професійно-фахового утворення фахівців кадрового органу згідно з провідними ідеями та положеннями суб'єктно-діяльнісного підходу. Фахова компетентність посадових осіб кадрових органів (ПОКО) характеризує їх фахову підготовленість, суб'єктну та фахову здатність, фахову, психологічну та суб'єктну готовність, необхідні для успішного здійснення ними своєї фахової діяльності як суб'єкта кадрового органу.

Розвиток фахової компетентності визначається як розгорнутий у часі процес і результат кількісних і якісних змін посадових осіб кадрових органів, в їх практичному мисленні, поведінці, а його результат – їх становлення суб'єктами фахової діяльності в кадрових органах ЗС України. Розвиток представляє складний педагогічний процес, поступальний рух, тобто прогрес, удосконалення, еволюція, зростання, фаховий їх світогляд.

Акцентовано увагу на тому факті, що у процесі розвитку фахової компетентності слід мати на увазі особливості їх фахової підготовки як дорослих.

Ключові слова: суб'єктно-діяльнісний підхід, фахова компетентність, розвиток фахової компетентності, посадові особи кадрових органів.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Актуальність проблеми статті полягає у тому, що посадові особи кадрових органів (ПОКО) функціонують у системі «людина-людина». Від них інші військовослужбовці очікують визнання їх професійної суб'єктності та суб'єктного ставлення до них як до суб'єктів військово-професійної діяльності. Адекватно розуміти і сприйняти ці їх суб'єктні прояви здатний тільки такі ПОКО, які, з одного боку, є справжнім суб'єктами кадрової діяльності в ЗС України, а з іншого – їх професійна суб'єктність як кадровика, фахівця по управлінню персоналом сприймається іншими військовослужбовцями. Зокрема, Концепція кадрової політики в ЗС України на сучасному етапі їх реформування визначає сучасні вимоги до організації та проведення кадрової роботи у військах (силах) – управління кар'єрою військовослужбовців. Складність і висока суспільна значущість цього завдання висуває особливі вимоги до рівня їх фахової компетентності. Але суттєва суперечність в їх військово-професійній діяльності полягає у тому, що вони, не маючи, як правило, фахової освіти як фахівці по роботі з персоналом, мають розв'язувати свої посадові функції в системі «людина-людина». Отже, актуальність статті полягає в задоволенні нагальної потреби ПОКО в розвитку їх фахової компетентності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науковій літературі поняття «фахова компетентність» практично не застосовується. Тільки за останні роки науковці почали досліджувати цей психолого-педагогічний феномен, який стосується кожного фахівця, оскільки кожен з них має відповідну спеціалізацію. Можна наголошувати наступну думку: фахова компетентність необхідна для фахового буття особи як фахового суб'єкта, тобто поняття «ПОКО», «професійний суб'єкт» і «фахова компетентність» не можуть існувати окремо, вони взаємоповзані та взаємозумовлені, оскільки без професійної суб'єктності ПОКО не здатний в повному обсязі усвідомлювати своє посадове призначення та свідомо реалізовувати посадові функції та фахово займатися кадровою роботою у військах. У зв'язку цим вони мають бути такими же фахівцями, як будь-який інший офіцер, оскільки тільки фахово підготовлений фахівець, як суб'єкт військово-професійної діяльності, спроможний розв'язувати актуальні фахові завдання та реалізовувати посадові функції в кадрових органах ЗС України.

Основні аспекти проблеми професійного розвитку людини як фахівця і суб'єкта різних видів діяльності, а також проявів суб'єктності представників різних професій представлені в роботах Г.І. Аксенової, Л.І. Бершадової, В.А. Бодрова, О.М. Волкової, Л.Г. Дікої, В.В. Желанової, Є.Ф. Зеєра, Є.О. Клімова, В.Г. Кушова, Г.М. Мешко, О.І. Мешка, Л.М. Мітіної, В.І. Осьодла, К.К. Платонова, В.А. Петровського, С.М. Пелипчука, Ю.П. Поваренкова, І.В. Сиромятнікова, В.В. Ягупова та ін.

Але проблема розвитку фахової компетентності ПОКО в системі підготовки військових фахівців, як суб'єктів специфічного виду діяльності в системі «людина-людина», має свої особливості, які не отримали достатнього наукового обґрунтування.

Таким чином, метою статті є обґрунтування суб'єктно-діяльнісного підходу до розвитку фахової компетентності ПОКО в системі післядипломної військової освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зважаючи на те, що сьогодні в Україні здійснюється лише курсова підготовка ПОКО в системі післядипломної освіти на базі Національного університету оборони

України імені Івана Черняхівського та як така відсутня спеціалізація “кадрова робота в Збройних силах України” на рівні тактичної ланки підготовки офіцерів у ВВНЗ, потребує комплексного дослідження проблема їх фахової компетентності та її розвитку в офіцерів, які обіймають відповідні посади в кадрових органах ЗС України.

Ми розуміємо під фаховою компетентністю інтегральне професійно-фахове утворення фахівця кадрового органу ЗС України, яке характеризує його фахову підготовленість, суб'єкту та фахову здатність, фахову, психологічну та суб'єкту готовність, необхідні для успішного здійснення ним своєї фахової діяльності як суб'єкта кадрового органу. Її основними компонентами є ціннісно-мотиваційний, емоційно-вольовий, когнітивний, практично-діяльнісний, професійно важливі якості, менеджерський (управлінський), комунікативний і суб'єктний [2]. Нами запропоновано таку її структуру [2] (рис. 1).

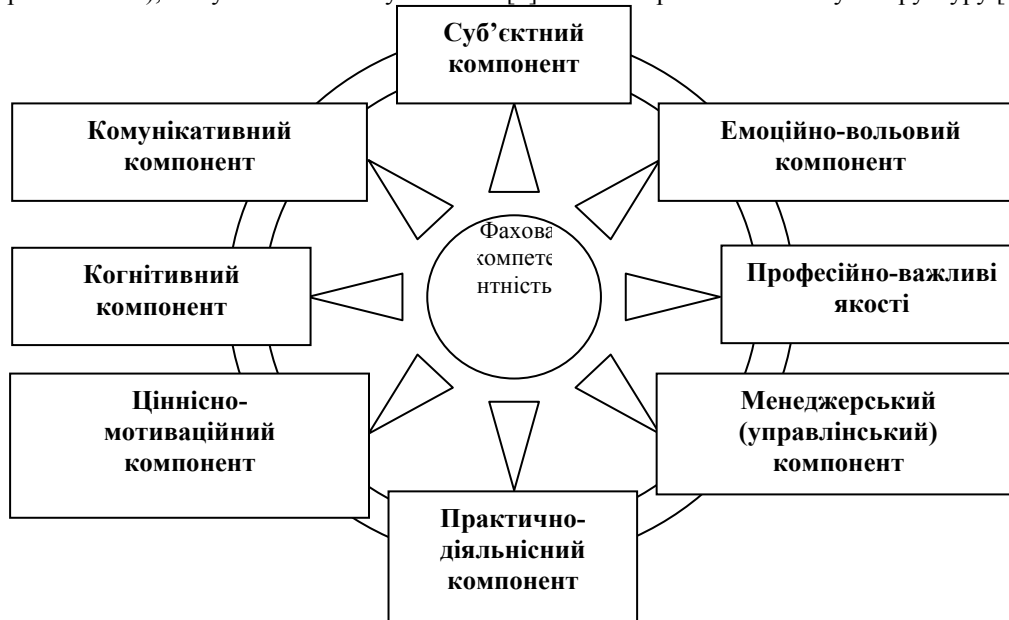


Рис. 1. Структура фахової компетентності посадових осіб (фахівців) кадрових органів ЗС України

Формування фахової компетентності ПОКО має відбуватися в першу чергу під час набуття військово-професійної освіти в ВВНЗ, а також у процесі курсової підготовки (перепідготовки). А розвиток фахової компетентності може відбуватися шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації. По-перше, це ті форми розвитку необхідних фахових знань, вмінь, здатностей, професійно важливих якостей, які забезпечують їм можливість свідомо та адекватно оцінювати свої фахові можливості, здатності, а також власні орієнтири в розвитку; по-друге, ці форми можуть оптимально реалізовуватися тільки при навчальній та професійній суб'єктності офіцера, а навчальна діяльність передбачає творчу активність. У зв'язку з цим у процесі розвитку фахової компетентності ПОКО доцільно дотримуватися провідних положень суб'єктно-діялісного підходу.

Перше положення стосується ціннісно-мотиваційної сфери розвитку їх фахової компетентності. Тут слід мати на увазі такий вирішальний аспект: імпульс внутрішнього спонукання до розвитку своєї фахової компетентності насамперед зосереджений у системі цінностей і мотивів військово-професійної – кадрової – діяльності ПОКО. Така система безпосередньо пов'язана з його професійним самовизначенням як суб'єкта кадрової роботи в ЗС України. Система цінностей його кадрової роботи, яка безпосередньо впливає на розвиток фахової компетентності, має включати, на нашу думку, такі цінності: ставлення до себе як цінності (самоцінності); творчий характер діяльності; здатність бути суб'єктом у своїй діяльності; відповідальність перед собою й іншими; усвідомлення та сприяння самоцінності іншої людини, насамперед кожного військовослужбовця. Така система цінностей має сприяти формуванню його ціннісного ставлення: до світу – «образ світу»; до себе – «образ – Я кадровик»; до військовослужбовців – «образ суб'єкта військово-професійної діяльності»; до майбутнього – «образ майбутньої кадрової роботи та своєї суб'єктної ролі в ній».

Отже, основою формування професійної суб'єктності ПОКО виступає «Образ – Я кадровик» – структура аксіологічного характеру, яка забезпечує в його перетворення в процесі розвитку фахової компетентності під дією системи цінностей кадрової роботи в творчого суб'єкта військово-професійної діяльності.

Друге положення суб'єктно-діялісного підходу щодо розвитку фахової компетентності: стимулювання і підтримання активного суб'єктного ставлення ПОКО до себе, інших осіб, навчальної і майбутньої кадрової роботи та найголовніше – до інших військовослужбовців. Відповідно, слід так

формулювати цілі, визначати зміст, розробляти методики, технології, засоби розвитку фахової компетентності, щоб вони розвивали активне суб'єктне ставлення ПОКО до навчальної і майбутньої кадрової роботи. Суттєву допомогу тут може надати виявлення і використання педагогами суб'єктного досвіду офіцерів як ПОКО, врахування особливостей їх життєвого і військово-професійного досвіду.

Третє положення пов'язано зі створенням суб'єктного простору їх фахового розвитку та саморозвитку в ВВНЗ. Основними завданнями такого простору є: сприяння усвідомленню ПОКО образу самого себе як суб'єкта військово-професійної – кадрової – діяльності, якому характерні цілісність і узгодженість елементів; сприяння їх самоідентифікації в фаховому середовищі як суб'єктів кадрової діяльності в ЗС України; розвиток здатності бути, насамперед, самим собою, як суб'єкту кадрової діяльності, та протистояти різним руйнівним впливам соціокультурного та професійного середовища; створення умов для проявлення суб'єктної активності офіцерів у різних видах квазіпрофесійної діяльності в процесі розвитку фахової компетентності; розвиток фахового досвіду суб'єктної поведінки в кадровій діяльності.

Четверте положення стосується наявності в процесі розвитку фахової компетентності ПОКО ролі значимого іншого, насамперед науково-педагогічного працівника в їх професійному становленні як суб'єктів кадрової діяльності, оскільки суб'єктність виявляється не тільки і не стільки в пізнавальному ставленні людини до світу, скільки у ставленні до інших людей. Отже, необхідною умовою розвитку професійної суб'єктності студента є інший фахівець – науково-педагогічний працівник, але тільки у тому випадку, якщо в нього самого розвинуте суб'єктне ставлення до себе як до діяча. У зв'язку з цим актуальною проблемою є фаховість самих науково-педагогічних працівників у сфері кадрового менеджменту, кадрової роботи.

П'яте положення суб'єктно-діяльнісного підходу щодо розвитку фахової компетентності є продовженням четвертої, оскільки вчителі початкових класів мають бути значимими іншими для військовослужбовців, що є безпосереднім проявленням їх професійної суб'єктності як фахівців по роботі з особовим складом. Відповідно, їх треба вчити культурі фахового буття, розвивати «культуру суб'єктно-суб'єктної поведінки в системі професійної діяльності» [3].

У них слід цілеспрямовано розвивати культуру суб'єктного буття як фахівця по роботі з персоналом. Для цього вони можуть реалізувати різновиди відносин «Я – кадровик» – «інший – військовослужбовець». Особливу значимість у становленні суб'єктності має вираження власного «Я» як офіцера та кадровика.

Отже, розвиток фахової компетентності ПОКО відбувається поступово під впливом різноманітних суб'єктивних і об'єктивних обставин, організаційних і педагогічних умов. Він представляє розгорнутий у часі процес і результат кількісних і якісних змін ПОКО, в їх практичному – фаховому – мисленні, в почуттях і поведінці, а його результат – їх становлення як суб'єкта фахової діяльності в кадрових органах ЗС України. Цей розвиток представляє складний педагогічний процес, поступальний рух, тобто прогрес, удосконалення, еволюція, зростання; фаховий їх світогляд. Такий розвиток представляє цілеспрямовані закономірні заплановані зміни, в результаті чого виникає новий якісний стан ПОКО – розвиток його фахової компетентності.

Що треба розуміти під рушійною силою розвитку? Оскільки розвиток — це позитивний процес, то він, як і будь-який розвиток, має рушійну силу. Рушійною силою процесу розвитку є суперечності між фаховими потребами ПОКО — з одного боку та наявним рівнем сформованості їх фахової компетентності — з іншого.

У процесі розвитку їх фахової компетентності слід мати на увазі такі особливості фахової підготовки ПОКО як дорослих. Це такі особливості: усвідомлення ПОКО необхідності розвитку (а інколи і формування) своєї фахової компетентності як суб'єкта фахової діяльності в кадрових органах військових частин; свідоме ставлення до розвитку своєї фахової компетентності як суб'єкта суб'єкт-суб'єктної діяльності в ЗС України; свідоме осмислення цілей, завдань, змісту, форми, методів, технологій та найголовніше – результату розвитку своєї фахової компетентності; потреба в самостійності, автономності в розвитку своєї фахової компетентності; практичне ставлення до розвитку фахової компетентності; наявність життєвого, військово-професійного і фахового досвіду як важливого джерела знань і мотивації до навчальної діяльності у процесі розвитку фахової компетентності; вплив на розвиток фахової компетентності різноманітних чинників – військово-професійних, фахових, особистісних, випадкових та ін.

Основний підсумок вищевикладеного – це усвідомлення ПОКО необхідності розвитку (а інколи і формування) своєї фахової компетентності та свідоме ставлення до цього процесу. Ці процеси мають смисло- та життєтворчий характер, оскільки відбувається саморефлексія офіцерів щодо своєї військово-професійної діяльності та посади в кадровому органі. А об'єктивна саморефлексія є основою саморозвитку, важливою складовою якого є фаховий розвиток.

Фаховому розвитку ПОКО сприяє оптимальне застосування моделі навчання Д. Колба (Experiential Learning Model) – циклічної 4-ступінчастої емпіричної моделі стилів навчання дорослих. Ця модель,

основу якого складає теорія емпіричного навчання, містить фундаментальні ідеї, які співзвучні з вимогами суб'єктно-діяльнісного навчання і пояснюють навчальну поведінку дорослої людини. Зокрема, ця модель охоплює чотири основні стилі навчання, що ґрунтуються на 4-етапному навчальному циклі. Дослідник вважає визначений «цикл навчання» центральним в своїй теорії, що має такі стадії: конкретний досвід; мисленнєві спостереження; абстрактна концептуалізація; активне експериментування [5]. За циклом Д. Колба можна вчитися за одним із чотирьох способів: 1) на основі досвіду; 2) за допомогою спостереження і рефлексії; 3) за допомогою абстрактної концептуалізації; 4) на основі активного експериментування та надання переваги одному з них або на основі їх оптимального поєднання [4]. Ми організували розвиток фахової компетентності ПОКО на основі оптимального поєднання всіх чотирьох способів.

Позитивом є те, що розвиваючи фахову компетентність за цією моделлю, ПОКО набувають досвіду; спостерігають, обмірковують; осмислюють і теоретично узагальнюють нові знання; експериментально перевіряють нові знання та самостійно використовують їх на практиці. Набуття слухачем конкретного досвіду є основою для рефлексивного спостереження за розвитком власної фахової компетентності. Узагальнюючи нові факти та інтегруючи їх у власну систему фахових знань, офіцери самостійно здійснюють логічні висновки (абстрактна концептуалізація), виводять нові поняття як теоретичної основи розвитку фахової компетентності. Нові знання перетворюються на гіпотези, які перевіряються у процесі активного експериментування в різноманітних ситуаціях кадрової роботи – уявних, змодельованих і реальних. Слід усвідомлювати, що процес професійного навчання може починатися з будь-якої стадії і здійснюватися доти, доки буде відпрацьовані певні здатності. Для того, щоб забезпечувати повний цикл, викладач обирає певний вид діяльності з кожної стадії, організовуючи спільну роботу зі слухачами, зберігаючи певну послідовність дій згідно з методикою конкретного заняття.

Модель Д.Колба успішно використано нами у процесі реалізації змісту модулів кваліфікаційних освітніх програм курсів підвищення кваліфікації. Гнучкий вибір певних етапів циклу в різних поєднаннях дає можливість адаптувати досвід офіцерів до сучасних вимог і викликів військово-професійної освіти з урахуванням рівня сформованості їх фахової компетентності і досвіду кожного слухача.

Безперечно, цикл Д. Колба є ефективною та перспективною формою навчання дорослих, а його творче застосування в системі підвищення кваліфікації ПОКО дозволить:

- залучити слухачів як фахівців кадрового органу в процес осмислення (рефлексії, саморефлексії) їх власних цілей і цінностей як суб'єктів кадрового органу ЗС України;
- розвивати практичну здатність інтерпретувати зміст розвитку фахової компетентності в системі підвищення кваліфікації ПОКО відповідно до запитів свого військово-професійного та фахового розвитку;
- перейти від практико-трансляційної діяльності педагога до практико-перетворювальної діяльності слухачів;
- надати можливість слухачам негайно покращувати результати своєї діяльності, оскільки модель «навчання через досвід» передбачає таке покращення вже безпосередньо під час виконання учасниками їхніх нагальних професійних завдань, частково на самому навчанні, перетворюючи його в елемент навчальної діяльності.

Висновки. Аналіз сучасної системи професійного навчання ПОКО свідчить про відсутність чіткої її ієрархічності (відсутній початковий рівень навчання – бакалавр чи спеціаліст). Тільки на наступному рівні навчання здійснюється за спеціалізацією “Кадровий менеджмент у військах (силах)” у межах спеціальності “Військово-соціальне управління”, що, на нашу думку, потребує вдосконалення варіативної складової, а також і спеціальності в цілому. Розвиток фахової компетентності може бути більш ефективним за наявності всеохоплюючої ієрархічної системи професійної підготовки ПОКО в системі військової освіти та організації їх кваліфікованої курсової підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Тракалюк О.Л. Розвиток фахової компетентності посадових осіб кадрових органів у системі післядипломної освіти / О.Л. Тракалюк [Електронний ресурс] // Теорія і методика професійної освіти: електронне наукове фахове видання (наказ МОН України №528 від 12.05.2015). – 2016. – №11. <http://tmpo.ivet-ua.science/images/Vol.11/Trakaljuk11.pdf>
2. Ягупов В.В. Модель развития специальной компетентности должностных лиц кадровых органов Вооруженных сил Украины / В.В. Ягупов, О.Л. Тракалюк // [Електронний ресурс] / Вестник Удмуртского университета. Серия 3: Философия. Социология. Психология. Педагогика: Электронный научный журнал: Учредитель и издатель: ФГБОУ ВПО "Удмуртский государственный университет". – 2013. – Выпуск 4. – С.67-74. Режим доступа: http://vestnik.udsu.ru/2013/2013-034/vuu_13_034_11.pdf
3. Ягупов В.В. Суб'єкт-суб'єктні взаємини в навчальному процесі / В.В. Ягупов // Збірник наукових праць Бердянського державного педагогічного інституту ім. П.Д. Осипенко (Серія: Педагогічні науки) / [Гол. ред. Гусев В.І.]. — Запоріжжя : ВПК “Запоріжжя”, 1999. — № 3-4. — С. 5-10.

4. Kolb D. *Experiential learning* / D. Kolb. – Englewood Cliffs (N.J.), 1984. – 40 p.
5. Kolb, A. and Kolb D. A. *Experiential Learning Theory Bibliography 1971-2001*. – Boston, 2001. Ma.: McBer and Co, <http://trgmcbcr.haygroup.com/Products/learning/bibliography.htm>

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Trakaliuk O.L. Rozvytok fakhovoi kompetentnosti posadovykh osib kadrovyykh orhaniv u systemi pisliadyplomnoi osvity / O.L. Trakaliuk [Elektronnyi resurs] // Teoriia i metodyka profesiinoi osvity: elektronne naukove fakhove vydannia (nakaz MON Ukrainy №528 vid 12.05.2015). – 2016. – №11. <http://tmpo.ivet-ua.science/images/Vol.11/Trakaljuk11.pdf>
2. Iahupov V.V. Model razvytiia spetsyalnoi kompetentnosti dolzhnostnykh lyts kadrovyykh orhanov Vooruzhennykh syl Ukrainy / V.V. Yahupov, O.L. Trakaliuk // [Elektronnyi resurs] / Vestnyk Udmurtskoho unyversyteta. Seryia 3: Fylosofiia. Sotsyolohyia. Psykholohyia. Pedahohyia: Elektronnyi nauchnyi zhurnal: Uchredytel y yzdatel: FNBOU VPO "Udmurtskiy hosudarstvennyi unyversytet". – 2013. – Выпуск 4. – S.67-74. Rezhym dostupu: http://vestnik.udsu.ru/2013/2013-034/vuu_13_034_11.pdf
3. Iahupov V.V. Subiekt-subiektni vzaiemyny v navchalnomu protsesi / V.V. Yahupov // Zbirnyk naukovykh prats Berdianskoho derzhavnogo pedahohichnoho instytutu im. P.D. Osypenko (Seriia: Pedahohichni nauky) / [hol. red. Husiev V.I.]. — Zaporizhzhia : VPK "Zaporizhzhia", 1999. — № 3-4. — S. 5-10.
4. Kolb D. *Experiential learning* / D. Kolb. – Englewood Cliffs (N.J.), 1984. – 40 p.
5. Kolb, A. and Kolb D. A. *Experiential Learning Theory Bibliography 1971-2001*. – Boston, 2001. Ma.: McBer and Co, <http://trgmcbcr.haygroup.com/Products/learning/bibliography.htm>

Тракалюк О. Л. Развитие специальной компетентности должностных лиц кадровых органов в системе последипломного образования

В статье рассматривается развитие специальной компетентности должностных лиц кадровых органов Вооружённых сил Украины как интегрального профессионально-специального образования специалистов кадрового органа, которое характеризует их специальную подготовленность, субъектную и специальную способности, специальную, психологическую и субъектную готовность, которые необходимы для успешного совершения ими своей специальной деятельности как субъектов кадрового органа. Выявлено специфику её развития, особенности организации подготовки таких специалистов и её содержательную часть.

Развитие специальной компетентности определяется как развёрнутый в времени процесс и результат количественных и качественных изменений должностных лиц кадровых органов, в их практическом мышлении, чувствах и поведении, а его результат – их становление как субъектов Вооружённых сил Украины почуттях і поведінці, а його результат – їх становлення як суб'єктів спеціальної діяльності в кадрових органах в Вооружённых силах Украины. Это развитие представляет сложный педагогический процесс, поступательное движение, т.е. прогресс, совершенствование, эволюция, развитие, специальное их мировоззрение.

Акцентируется внимание на необходимости формирования чёткой иерархической системы профессионального обучения специалистов для кадровых органов Вооружённых сил Украины.

Ключевые слова: специальная компетентность, развитие специальной компетентности, должностные лица кадровых органов.

Trakaliuk O. L. Development Of The Professional Competence Of The Personnel Agencies Officials In The System Of Postgraduate Education

The article deals with the development of the professional competence of the personnel agencies officials of the Ukrainian Armed Forces (AF) – the integral professional formation of the personnel agency specialists, which characterizes their professional preparedness, subject and professional ability, professional, psychological and subject readiness, required for the effective execution of their professional activity as actors of the personnel agency. It finds out the peculiarities of its development in other countries, peculiarities of specialists' training organization and its contents.

Development of the professional competence is defined as the process and result of quantitative and qualitative changes of the personnel agencies officials in their practical thinking, feelings and behavior, and their result of becoming actors of professional activity in the personnel agencies of the Ukrainian AF. This development is a difficult pedagogical process, forward movement, i.e. progress, perfection, evolution, growth, development, their professional outlook.

It focuses on the necessity of formation of the clear hierarchy of the system of the professional training specialists for the Ukrainian AF personnel agencies.

Key words: professional competence, development of the professional competence, personnel agencies officials.