

## **ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ COVID-КАРАНТИНУ**

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що формування ефективної й результативної компетентності фахівців з інформаційної діяльності є одним із пріоритетів адміністративної реформи в Україні. Реалізація цього пріоритету потребує компетентних і активних менеджерів інформаційної сфери, реального піднесення їх ролі в карантинний період для успішної соціалізації населення Української держави. Саме тому актуальною проблемою є запровадження системної діяльності органів державної влади з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку інформаційних менеджерів, професіоналів державної служби. Зазначена проблематика перебуває в полі зору багатьох учених, а саме: В. Д. Бакуменко, В. Г. Вікторова, Н. В. Грицяк, О. М. Іщенко, О. Д. Лазор, О. Ю. Оболенського, О. В. Петришин, В. В. Ченцова та інших, а також зарубіжних – Л. Акера, Г. Атаманчук, Г. Бертуччі, К. Деммке, Е. Литвинцева, Р. Маунтфілд.

Під терміном «професійна підготовка» розуміємо технологію управління процесом оволодіння здобувачами вищої освіти нових професійних знань, умінь й навичок з метою більш кваліфікованого виконання ними своїх професійно-посадових обов'язків. Кризова ситуація, що склалася через COVID-карантин, зокрема під час вирішення багатьох нагальних соціально-економічних проблем, обмеженість місцевих бюджетів, низький рівень доходів більшості населення негативно відображається на загальній соціально-економічній ситуації в країні. Між тим, фахівці з інформаційної діяльності, спираючись на активність населення під час розв'язання актуальних для конкретної території проблем, здатні надати розвитку українського суспільства додаткові позитивні імпульси.

Система професійного вдосконалення фахівців з інформаційної діяльності має принаймні кілька чітко виражених складових:

- Атестаційна оцінка (атестація) кадрів.
- Вмотивування персоналу до підвищення професійної компетентності.
- Планування кар'єрного розвитку.
- Форми і методи реалізації професійного вдосконалення.
- Вплив рівня підготовки на кар'єрне зростання.
- Моніторинг ефективності інвестицій у професійне удосконалення [1].

На підставі аналізу й узагальнення досвіду, фахового осмислення у світовій практиці та науці з державного управління за принципом системної необхідності і достатності виявляється загально-типова системна організація діяльності органів державної влади з професійного вдосконалення та кар'єрного розвитку персоналу державної служби, фахівців з інформаційної діяльності, яка складається з восьми основних (базових) компонентів – чотирьох дискретно-послідовної та чотирьох неперервно-наскрізної дії. Компонентами дискретно-послідовної дії є «Залучення (І) (професійне визначення, призначення)», «Функціонування (виконання, перебування на посаді)», «Удосконалення (фаховий розвиток)» і «Залучення (ІІ) (кар'єрне просування, нове призначення)»; неперервно-наскрізної – «Місія, візія», «Планування», «Мотивація, стабілізація (утримання)», «Моніторинг, оцінювання».

Кожен із цих основних компонентів, у свою чергу, має субкомпонентний склад і субструктуру, виявляючи ієрархічну складність досліджуваної діяльності. «Залучення (І)» складовими елементами містить: професійну орієнтацію, добір, відбір, призначення (розстановку) кадрів, кожен з яких має подальшу деталізацію; «Функціонування» – входження на посаду, перебування на посаді, що далі також деталізуються; «Удосконалення (фаховий розвиток)» – активне (фахову освіту, професійне навчання, стажування; наставництво, кураторство, тьюторство; консультування; самоосвіту) і пасивне (стаж професійно-кар'єрної роботи) з подальшою деталізацією; «Залучення» – підвищення по посаді, посадову ротацію,

піднесення посадової ролі, розширення посадових повноважень; «Місія» – головну мету, модель досконалої організації; «Планування» – ієрархію цілей з реалізації місії, візії, завдання з досягнення цілей; «Мотивація, стабілізація» – заохочення, стимулювання, соціально-правовий захист, безпечне і комфортне робоче середовище; «Моніторинг, оцінювання» – організаційний моніторинг, персоніфіковане оцінювання, кваліфікаційну атестацію з подальшою більш дрібною деталізацією [2].

Отже, розвиток фахівця з інформаційної діяльності означає, з одного боку, досягнення ним певної ефективності і продуктивності в роботі (суб'єктивно-особистісний аспект), а з другого боку, – адекватне визнання службових досягнень працівника та найбільш раціональне його використання (посадове просування) на державній службі (об'єктивний аспект). Додаткові труднощі виникають через недостатню кількість сучасної техніки для роботи з інформацією, електронної пошти, законодавчої бази, неможливість підключення до Інтернету тощо. Тож пошук необхідної інформації потребує значних витрат праці й часу, неабиякого нервового напруження та самовіддачі. Усе це спричинює плінність кадрів, небажання досвідчених висококваліфікованих фахівців займатися цією важливою діяльністю.

#### Список використаних джерел

1. Булах І. Є. Педагогічна діагностика у системі вищої освіти. *Система управління якістю медичної освіти в Україні*. URL: <http://www.testportal.org.ua>
2. Вікторов В. Г. Управління якістю освіти (соціально-філософський аналіз): монографія. Дніпро: Пороги, 2005. 286 с.

