

ХМЕЛЬНИЦЬКА ОБЛАСНА РАДА
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ПРАВА
ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ
(повне найменування інституту, факультету)

Кафедра: публічного управління та адміністрування
(повна назва кафедри)

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему: «Організаційний механізм публічного
управління професійною адаптацією
військовослужбовців у сфері послуг»

Виконав: студент магістратури за
спеціальністю 281 Публічне
управління та адміністрування денної
форми навчання
Максим ЛЯУР

Керівник: завідувач кафедри
публічного управління та
адміністрування, доктор наук з
державного управління, професор
Едуард ЩЕПАНСЬКИЙ

Рецензент: _____

Хмельницький – 2024 рік

АНОТАЦІЯ

Ляур М. І. Організаційний механізм публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців у сфері послуг. – Рукопис.

Магістерська робота присвячена теоретико-прикладному дослідженню механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців до підприємницької діяльності у сфері послуг.

З'ясовано, що під професійною адаптацією в широкому розумінні розуміють цілісну багатокомпонентну систему (єдність кількох компонентів: мотиваційного, когнітивного, особистісного, процедурного, ефективного); визначено місце і роль кожного компонента, критерії, показники та рівні професійної підготовки.

Проаналізовано зарубіжний досвід професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій). Визначено, що одним із пріоритетних напрямів публічного управління в даній сфері є вдосконалення програм професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій).

Розроблено й обґрунтовано модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг, яка складається з чотирьох блоків (організаційно-мотиваційний, діагностичний, професійно-продуктивний, результативний) та їх характеристик (стратегічні складові, етапи, компоненти, критерії, рівні, організаційні заходи, моніторинг). Результатом моделі системи організації є: конкурентоспроможний військовослужбовець (учасник бойових дій) готовий і здатний займатися підприємницькою діяльністю у сфері послуг, вмє аналізувати власний професійний рівень і визначати шлях своєї подальшої професійної адаптації.

Ключові слова: публічне управління, організаційний механізм, адаптація, професійна адаптація, військовослужбовець, учасник бойових дій, підприємницька діяльність, сфера послуг.

SUMMARY

Lyaur M. I. Organizational mechanism of public management of professional adaptation of servicemen in the service sector. - Manuscript.

The master's thesis is devoted to the theoretical and applied research of the mechanism of public management of the professional adaptation of military personnel to entrepreneurial activity in the service sector.

It was found that professional adaptation in a broad sense means a holistic multicomponent system (unity of several components: motivational, cognitive, personal, procedural, effective); the place and role of each component, criteria, indicators and levels of professional training are determined.

The foreign experience of professional adaptation of military personnel (participants in hostilities) was analyzed. It was determined that one of the priority areas of public administration in this area is the improvement of professional adaptation programs for military personnel (participants in hostilities).

A model of the system of organizing the professional adaptation of servicemen (participants in hostilities) to entrepreneurial activity in the service sector has been developed and substantiated, which consists of four blocks (organizational-motivational, diagnostic, professional-productive, effective) and their characteristics (strategic components, stages, components, criteria, levels, organizational measures, monitoring). The result of the model of the organization system is: a competitive serviceman (participant in hostilities) is ready and able to engage in entrepreneurial activity in the service sector, knows how to analyze his own professional level and determine the path of his further professional adaptation.

Key words: public administration, organizational mechanism, adaptation, professional adaptation, military serviceman, combatant, entrepreneurial activity, service sector.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ АДАПТАЦІЄЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	9
1.1. Загальна характеристика адаптації як наукової категорії.....	9
1.2. Сутність, основний зміст та структура професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг.....	15
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ	28
2.1. Аналіз вітчизняного досвіду публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій).....	28
2.2. Оцінка закордонних практик професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій).....	33
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ АДАПТАЦІЄЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ПОСЛУГ.....	44
3.1. Модернізація інструментів організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг.....	44
3.2. Модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг.....	54
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	63

ВСТУП

Актуальність теми магістерської роботи. В українському суспільстві регулярно порушується питання реінтеграції військовослужбовців (учасників бойових дій (далі – УБД)) у цивільне життя. Проблема реабілітації військовослужбовців-УБД з кожним роком стає все гострішою. Психіка людини в умовах бойових дій пристосовується до інших умов життя і відповідних потреб. Тому коли демобілізовані люди повертаються до мирного життя, вони не пристосовані до нього і мають дещо інші погляди, ніж оточуючі.

Випадки порушення прав військовослужбовців-УБД, безсумнівно, перешкоджають швидкому процесу їх повернення до мирного співіснування. Професійна адаптація до підприємницької діяльності у сфері обслуговування є важливою як для військовослужбовців-УБД, так і для суспільства в цілому.

Професійна адаптація військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування та її вирішення також посідають центральне місце в сучасній науці, оскільки форми і методи професійної адаптації, їх вплив на психіку учасника бойових дій ще недостатньо вивчені.

Держава не залишається осторонь вирішення цієї проблеми. Видано низку нормативних документів, спрямованих на підвищення загальнокультурного та професійного рівня військовослужбовців-УБД. Зокрема, йдеться про такі нормативно-правові акти та стратегічні документи як: «Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні»; Закони України «Про туризм», «Стратегії розвитку туризму та курортів на період 2026 року» тощо.

Для покращення розвитку сфери послуг слід звернути увагу на оптимізацію діяльності малого та середнього бізнесу; цього можна досягти шляхом підвищення кваліфікації тих, хто бере участь у процесі. Тому навчальні заклади мають забезпечити здатність військовослужбовців надавати якісні послуги, знаходити шляхи вирішення соціально-економічних проблем

та створювати культурні, соціальні та економічні цінності. Необхідно адаптувати їх до суспільства.

Наукова діяльність, пов'язана з підготовкою майбутніх фахівців сфери послуг, повинна враховувати зміни в специфіці підготовки фахівців даного профілю, особливо військовослужбовців як майбутніх студентів. Модернізація освіти передбачає постійне оновлення інноваційних технологій, швидко адаптацію військовослужбовців-УБД до сучасних вимог роботодавців: конкурентоспроможність, соціальна активність, готовність швидко освоювати передові технології, здатність легко адаптуватися до потреб суспільства, які постійно змінюються.

Військовослужбовці, які обирають навчання в рамках адаптації, мають не лише отримувати знання від викладача, а й розвивати набір компетенцій. Важливість оволодіння такими компетентностями, як: уміння розв'язувати проблеми; критичне мислення; когнітивна гнучкість; творчість; управління людськими ресурсами; навички взаємодії; судження та прийняття рішень; уміння вести переговори та вести конструктивний діалог у професійних сферах були розглянуті та прийняті на Всесвітньому економічному форумі.

Важливими питаннями адаптації військовослужбовців, проблемами професійної адаптації, соціального захисту військовослужбовців у Збройних Силах України займалися такі вчені, як А. Василевський, М. Гіневський, І. Каськов, І. Качан, А. Лобанова, В. Мірошніченко та інші.

Отже, теоретична та практична значущість обраної теми, її недостатня теоретична розробленість та актуальність зумовили необхідність і важливість теоретичного обґрунтування та внесення пропозицій і рекомендацій щодо професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг з можливістю одночасного навчання. Вищевикладене зумовило вибір теми магістерської роботи.

Мета та завдання магістерської роботи. *Метою* магістерської роботи є обґрунтування теоретичних засад та прикладних аспектів щодо удосконалення організаційного механізму публічного управління

професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг в Україні.

Для досягнення мети магістерської роботи було визначено такі *завдання* дослідження:

- з'ясувати основні характеристики адаптації як наукової категорії;
- визначити сутність, основний зміст та структуру професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг;
- провести аналіз вітчизняного досвіду публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій);
- оцінити ефективні закордонні практики професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій);
- запропонувати шляхи удосконалення інструментів організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг;
- розробити модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг.

Об'єктом дослідження є публічне управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій).

Предмет дослідження – теоретичні, методичні та прикладні аспекти формування організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією у сфері послуг.

Методи дослідження. Теоретичною та методологічною основою дослідження є система загальнонаукових та спеціальних методів дослідження.

Для вирішення завдань магістерської роботи було використано такі методи загального та спеціального наукового пізнання, а саме: *аналізу, синтезу, узагальнення* – для визначення сутності, змісту та структуру професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг; *порівняльно аналізу* – у контексті вивчення закордонного та вітчизняного досвіду публічного управління професійною адаптацією

військовослужбовців (учасників бойових дій); *структурно-функціонального аналізу* – при удосконаленні інструментів організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг; *метод моделювання* – для моделі системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг тощо.

Інформаційною базою дослідження є наукова вітчизняна і зарубіжна література з теми дослідження, нормативно-правові акти України, міжнародні правові акти, аналітичні та звітні документи тощо.

Практичне значення одержаних результатів полягає у можливості використання висновків та практичних рекомендацій, які містяться в магістерській роботі, як в теоретичному, так і в практичному значенні при визначенні шляхів удосконалення організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг в Україні.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ АДАПТАЦІЄЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

1.1. Загальна характеристика адаптації як наукової категорії

Характеристика процесу адаптації є однією з фундаментальних наукових проблем, яка приділяє все більшу увагу як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників і розглядається як технічний термін. На сучасному етапі розвитку психолого-педагогічної науки описано види адаптації – фізіологічну, культурну, психологічну, соціальну, соціально-психологічну, продуктивну та ін. – визначення та співвідношення сформульовано в рамках параметрів технічної мови.

Для вирішення завдань нашого дослідження, на нашу думку, доцільно визначити сутність поняття «адаптація» з точки зору соціального його розуміння.

Поняття «адаптація» (лат. *Adaptatio* – пристосування) є мультидисциплінарним і далекосяжним у своїй реалізації. На рівні категорійно-понятійного апарату розглядуване поняття вводиться в науковий обіг у фундаментальних і прикладних науках; психолого-педагогічний дискурс дає змогу всебічно пояснити природу ряду соціально-психологічних явищ [10].

У «Словнику іншомовних слів» поняття «адаптація» пояснюється так: адаптація – це процес пристосування до мінливих умов зовнішнього середовища. Соціально-психологічна адаптація – це пристосування індивіда до групових норм і навпаки – інтересів соціальної групи до індивіда певної групи [66, с.24].

Трактування терміну «адаптація» в науковому дискурсі дуже різне. Аналіз теоретичних джерел показав, що процес адаптації досліджують філософи, соціологи, психологи, педагоги, а останнім часом дане поняття стало об'єктом досліджень науки публічне управління.

Розберемо їх більш детально в контексті наукового дослідження. Глосарій економічних термінів пропонує понад 20 різних варіацій явища адаптації:

- соціологічний підхід, це гармонізація відносин між людиною та її оточенням, пом'якшення неминучих протиріч між ними та досягнення соціальної рівноваги особистості [36, 67];

- психологічний підхід, це постійний процес активної адаптації особистості до умов соціального середовища, результат цього процесу [9, 11];

- педагогічний підхід, це процес взаємодії особистості чи соціальної групи з суспільством. Процес включає навчання нормам і цінностям середовища, змінам середовища [18, 39, 42];

- філософський підхід це пристосування до матеріальних умов, норм і цінностей соціального середовища [68];

- управлінський підхід, це одна з важливих складових системи управління персоналом, яка має на меті допомогти новопризначеному державному службовцю розкрити свій професійний та особистісний потенціал, а також соціально інтегруватися в колектив [46].

Кулик С.М., яка здійснила аналіз підходів дослідження адаптації, вирізняє такі основні підходи: біофізіологічний, психологічний, інформаційно-комунікативний [35, с. 98]. Ці напрями представлені у табл. 1.1.

Більшість дослідників адаптації сходяться на думці, що адаптація є досить складним явищем. Тому адаптацію в найширшому сенсі трактують як:

- як процес пристосування індивідуальних якостей особистості до життя і дій людини в умовах, що змінюються;

- як активна взаємодія індивіда та середовища залежно від рівня його активності;

- як трансформація середовища відповідно до потреб, цінностей та ідеалів індивіда або як вигода від залежності індивіда від середовища;

- як зміни, що відбуваються на рівні психічної регуляції, виховання (і відновлення), підтримки динамічної рівноваги в системі «суб'єкт праці - професійне середовище».

Таблиця 1.1

Підходи у вивченні поняття «адаптація»

Напрями та підходи у вивченні адаптації	Суть підходу	Вид адаптації, що досліджується
Біолого-фізіологічний підхід	Пристосування та активне підтримання необхідного рівня відповідності будови організму до внутрішніх та зовнішніх змін, що виникають під впливом середовища біологічних, хімічних, екологічних, фізіологічних (температурі, атмосферному тиску, освітленню, та ін.) факторів.	біологічна, фізіологічна, анатомічна, медична, екологічна, ергономічна
Психологічно-управлінський підхід	Формування індивідуального стилю діяльності. Діалектична єдність діяльнісних і соціально-психологічних відношень суб'єктів адаптації і соціального середовища. Входження людини у систему внутрішньо-групових відносин і пристосування до них. Вироблення зразків мислення й поведінки, які відображають систему цінностей і норм конкретного виробничого колективу. Придбання, закріплення й розвиток умінь і навичок міжособистісного спілкування у такому колективі.	психологічна, соціальна, соціально-психологічна, особистісна, професійна, управлінська
Інформаційно-комунікативний підхід	Зміна структури або функції системи та керуючих впливів на основі одержаних даних і поточної інформації з метою досягнення оптимального стану при недостатній апріорної інформації або змінених умовах діяльності. Пошук, сприйняття й переробка інформації у контактах.	взаємна адаптація психосемантичних систем

Примітка. Систематизовано автором на основі [35].

1. Адаптація як процес – це рівновага між середовищем і організмом, яка досягається ситуативними діями:

- процес активної адаптації бажаючих здобути освіту до освітнього середовища (йдеться не лише про розвиток умінь і навичок, формування ключових компетентностей, а й про участь у нових видах пізнавальної та дослідницької діяльності);

- адаптація передбачає здійснення процесів соціалізації, які полягають у засвоєнні нових соціальних норм (відповідних поняттям моралі, етикету),

вимог колективу з урахуванням специфіки національної культури, її цінностей, норм тощо [3];

- процес гнучкої адаптації якостей особистості до умов навчального закладу та формування нових соціально та професійно значущих якостей, що забезпечують реалізацію особистісного потенціалу студента [1];

- процес активного пристосування особистості чи соціальної групи до змін соціального середовища [39];

- процес адаптації якостей особистості до життя і діяльності людини (навчальної, пізнавальної, професійної тощо) в умовах, що змінюються [8];

- двосторонній процес сприйняття, оцінки та коригування (як усвідомлення необхідності врахування позицій членів колективу, усвідомлення обов'язку дотримання етикету як системи встановлених правил конструктивного діалогу та продуктивної колективної діяльності) [5];

- процес і результат внутрішніх змін, зовнішньої активної адаптації та самозміни особистості до нових умов існування [61];

- комплексна, багаторівнева інтеграція особистості у нову систему вимог і контролю, у новий колектив, а для деяких і в нове середовище [4];

- багатокомпонентний процес адаптації, звикання до нового соціального статусу (визначеного колективом або обраного самостійно), усвідомлення відповідальності за виконання соціальної ролі [13];

- діалектичний системний процес активної адаптації суб'єкта до неадекватних умов зовнішнього середовища шляхом додаткових психоенергетичних витрат, результатом якого є здатність психосистеми функціонувати оптимально [26];

- динамічний процес, завдяки якому підтримується сталість внутрішнього середовища організму в зовнішньому середовищі, що динамічно змінюється [33];

- процес регуляції та гармонізації взаємодій особистості із зовнішнім середовищем шляхом поступового зменшення ступеня невідповідності між особою та зовнішнім середовищем [35];

- єдність взаємозалежних, протилежних процесів урівноваження (акомодації та асиміляції) суб'єкта з середовищем [41].

2. Адаптація як властивість (адаптивність) – це особливість саморегульованої системи, що потребує розвитку адаптивних здібностей.

Вчені розглядають адаптацію як властивість наступним чином:

- психологічна адаптованість, відповідність особистості умовам існування, що виражається в почутті задоволеності собою, іншими, світом подій і явищ [17].

- складна цілісна риса особистості, яка являє собою багаторівневу, але водночас цілісне утворення, що включає рівні, відповідні структурі властивостей особистості [34].

3. Адаптація як явище:

- активна взаємодія індивіда з середовищем залежно від рівня його активності [8];

- складне багатofакторне явище (на рівні реалізації має відповідні механізми та закономірності) [72];

- складний багатокритеріальний феномен, спрямований на забезпечення формування відповідної поведінки відповідно до кодексу як системи правил та ефективної взаємодії людини із зовнішнім середовищем (колективом, суспільством тощо) [23].

4. Адаптація як стан, що вказує на ступінь задоволеності індивіда умовами середовища:

- стан, у якому конструктивно вирішуються та взаємодіють потреби особистості та запити середовища [32];

- перетворення середовища відповідно до потреб, цінностей та ідеалів особистості [8];

- досягнення співвідношення між основними параметрами соціально-особистісних характеристик особи та умовами середовища організації, що дозволяє конструктивно збалансувати вимоги та очікування особистості [14];

- супроводжуючі стан зміни на рівні психічної регуляції, формування (і відновлення) і підтримки динамічної рівноваги в системі «Суб'єкт - професійне середовище» [8];

- складне динамічне утворення, що вимірюється тимчасовими ознаками і характеристиками, які піддаються вимірюванню і послідовно реалізуються в особливих умовах, а також мірою прояву індивідуально-психологічних особливостей [23];

- необхідною передумовою і водночас засобом оптимальної координації людини з природою та соціальним середовищем; розробка оптимізаційних механізмів сприяє становленню та розвитку молодого спеціаліста, поступовому вдосконаленню соціального середовища шляхом трансляції соціальних норм та їх динаміки; формує соціальну сутність особистості, забезпечує прогрес ціннісних орієнтацій у структурі соціальної особистості; умова необхідна для оволодіння способом/видом діяльності [75].

5. Адаптація як діяльність: особливий вид діяльності - адаптована діяльність, зумовлена зміною динамічно-конструктивної взаємодії особистості з середовищем (соціальним середовищем) і спрямована на оптимізацію цієї взаємодії та розвиток подальших напрямів взаємодії з урахуванням набутих компетентностей особистості [6].

Визначені та виявлені в дослідженні характеристики рівня адаптації та основна функція адаптації військовослужбовців-УБД – пошук умов і форм адаптації в цивільному житті – визначають соціальну адаптацію та сприятимуть подальшій творчій реалізації спеціалістами.

Отже, адаптація – це процес шліфування внутрішніх змін у взаємодії військовослужбовця-УБД і навколишнього середовища, що полягає в необхідності оволодіння продуктивним видом діяльності з метою успішної адаптації до змін у суспільстві. Якщо узагальнити позиції науковців, то під адаптацією будемо розуміти процес успішного пристосування до змін у суспільстві.

1.2. Сутність, основний зміст та структура професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг

Основною складовою адаптації є професійна адаптація. Вона має свою структуру, форму, зміст, механізми, тенденції та закономірності розвитку, піддається психолого-педагогічній корекції як зсередини, так і ззовні. Зазначається, що для економіки незалежної України прискорення та ефективність процесу професійної адаптації військовослужбовців-УБД у навчальних закладах сьогодні є основним критерієм професійної підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Проблема явища «професійна адаптація» висвітлена в чинному законодавстві:

– науково обґрунтована система заходів забезпечує входження людини на конкретному робочому місці в конкретний вид професійної діяльності, оволодіння ним і досягнення професійної досконалості [52];

– професійне вдосконалення професійних знань, умінь і навичок або набуття нових знань з подальшим успішним працевлаштуванням [57].

Професійна адаптація на рівні підготовки майбутніх спеціалістів передбачена частиною 43 статті 1 Конституції України. Зміст статті визначає гарантії у забезпеченні державою всіх прав і свобод громадян у зв'язку з набуттям професії та безпечної трудової діяльності [30].

Питання розвитку професійної адаптації населення є вирішальним фактором і визначає динаміку освітньої та соціальної політики держави. Зокрема, Указами Президента України «Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій» визначено пріоритетні напрями розвитку держави з урахуванням моментів, наведених механізмів [53].

Тому професійна адаптація військовослужбовців-УБД до виробничої діяльності є однією з важливих ознак майбутньої професійної діяльності та досягнень у мирний час.

Складність і актуальність проблеми професійної адаптації військовослужбовців у навчальних закладах вимагають поглибленого аналізу сучасних теоретико-концептуальних підходів, розроблених і застосовуваних у зарубіжній та вітчизняній педагогіці та психології. Для визначення сутності професійної адаптації як педагогічної проблеми необхідно використати праці дослідників цього наукового напрямку.

Аналіз наукових праць засвідчив наявність у дослідників широких уявлень про феномен «професійної адаптації», що не може завадити створенню цілісної методично-обґрунтованої концепції професійної адаптації військовослужбовців-УБД до продуктивної діяльності в сфері послуг.

У Довіднику з професійної педагогіки визначено, що «професійна адаптація – це підтримка молоді в адаптації до умов професійної діяльності на рівні оволодіння професією» [65].

Педагогічний словник містить визначення терміну «професійна адаптація» як процесу або результату процесу пристосування працівника на початковому етапі його діяльності до специфіки робочого місця [22, с. 15]

Нам імпонує позиція Ничкало Н., яка розглядала професійну адаптацію особистості як різновид соціального в єдності ціннісно-нормативного, психофізіологічного, діяльнісного та соціально-психологічного аспектів, що взаємопов'язані та постійно взаємодіють [42].

Навіть у психолого-педагогічних дослідженнях немає єдиного погляду на професійну адаптацію як організований процес. Одні дослідники вважають, що процес професійної адаптації починається з початком професійного життя, інші стверджують, що найважливіші елементи цього процесу формуються в навчальних закладах. Науковець Мороз О., досліджуючи професійну адаптацію, виділяє такі її варіанти:

а) формальний (інформаційно-пізнавальна адаптація до певного соціального середовища, структури навчального закладу, вимог і змісту навчання, певних обов'язків);

б) соціальні (внутрішня інтеграція з соціальним середовищем, колективом);

в) дидактичний (адаптація до нових форм і методів навчально-виробничої роботи в навчальних закладах) [39].

Проблема професійної адаптації військовослужбовців-УБД у сучасному науковому дискурсі стосується таких напрямів досліджень:

- дослідження проблем професійної адаптації до трудової діяльності військовослужбовців-УБД у процесі навчання в навчальному закладі;
- дослідження проблем професійної адаптації військовослужбовців-УБД до виробничої діяльності на підприємствах та у сфері обслуговування.

На думку вченого Панова М., головними критеріями професійної адаптації є продуктивність, уникнення кризових ситуацій і підтримання належного рівня фізичного здоров'я [46].

Слід зазначити, що визначення явища «професійна адаптація» досить широке. Таким чином, професійна адаптація особистості ототожнюється з динамічною рівновагою між суб'єктом праці та професійним середовищем, формуванням професійних і соціальних якостей, зміною внутрішньої позиції, схильністю до професійної діяльності та багатofакторним процесом активної трудової діяльності: взаємодія, рівень професійних знань і умінь, професійний розвиток, процес входження в професію, адаптація до професії.

Таке неоднозначне трактування понять реалізує необхідність уточнення визначення феномену «професійна адаптація» (табл. 1.2).

Отже, поняття професійної адаптації військовослужбовців-УБД можна розглядати як основу розвитку його продуктивної діяльності, яка певною мірою є перепроєктуванням успішного перебігу адаптаційних процесів у професійному середовищі.

Результатом професійної адаптації військовослужбовців-УБД є гармонія між суб'єктивними цілями та кінцевим результатом роботи фахівця, що супроводжується його позитивним ставленням до виробничої діяльності та професійного середовища.

Підходи та визначення поняття «професійна адаптація»

Автор, джерело	Підходи до визначення поняття «професійна адаптація»
Бохонкова Ю.О. [12], Кончанін Т.К. [31]	Динамічна рівновага між суб'єктом праці та професійним середовищем
Головкова М.М. [21], Ніколаєнко С.І. [43];	Формування професійних і соціальних якостей
Вірна Ж. [15], Хертмен Х. [79]	Зміна внутрішньої позиції
Колесникова В. В. [29], Малинович Л.М. [37]	Схильність до професійної діяльності
Семез А. А. [60], Чайкіна Н.О. [71], Мороз Л.І. [40], Штифурак В.С [73]	Багатофакторний процес активної взаємодії
Туркот Т.І. [70]	Рівень професійних знань та вмінь
Болотна Ю. [7], Малинович Л.М [37], Лукашевич М.П. [36]; Мирончук Н.М.[38]	Професійне становлення
Колесникова В.В. [29], Мороз О. [39]	Процес входження у професію
Гончаренко С.У. [22]	Пристосування до професії
Облес І.І. [44]	Джерело новоутворень

Примітка. Систематизовано автором.

Успішна професійна адаптація військовослужбовців-УБД до виробничої діяльності потребує реалізації таких механізмів:

1) Військовослужбовець-УБД швидко залучається до професійної діяльності (це значно скорочує непродуктивні дії та витрати на тривале навчання).

2) Значно знижується ступінь невизначеності здобувача щодо професійного спрямування при адаптації; незахищеність військовослужбовців-УБД (що загалом сприяє досягненню продуктивності праці та реалізації творчого та наукового потенціалу).

3) Успішне вирішення завдань сприяє розвитку стійкого позитивного ставлення до праці та почуття задоволення від роботи. Мотивація

професійного розвитку визначає подальші напрями оволодіння необхідними вміннями та способами діяльності [5].

Професійна адаптація виконує універсальну функцію. Перш за все, це необхідний «старт», коли військовослужбовець освоює професійну діяльність у сфері обслуговування. По-друге, це одна зі складових професійної підготовки. По-третє, це необхідна умова оптимізації підприємницької діяльності у сфері послуг.

У рамках нашої магістерської роботи варто визначити структуру, фактори та критерії підготовки «професійної адаптації».

Структуру явища професійної адаптації можна представити за допомогою об'єктів і явищ у вигляді теорій, схем, графіків; побудова логічно послідовної системи елементів: етапи, методи, принципи, фактори. Іншого характеру має аналіз наукових підходів дослідників до структурування професійної адаптації. Вченими досліджено чинники професійної адаптації та розподілено їх на групи:

- перша група – внутрішні фактори професійної адаптації;
- друга група - зовнішні фактори професійної адаптації.

Науковці зазначають, що серед факторів адаптаційного періоду можна виділити: успішність військовослужбовця, рівень його освіченості, рівень сформованості навчально-професійних навичок, рівень навчально-виробничої діяльності.

Проаналізуємо наукову проблему структурування поняття «професійна адаптація»:

1. Системний підхід до класифікаційних критеріїв (соціально-професійних, суб'єктивних, діяльнісних, особистісних) та показників, що дозволяють об'єктивно оцінити рівень розвитку професійної адаптації військовослужбовців-УБД.

2. Єдність компонентів, що забезпечують цілісність процесу «професійної адаптації» (табл. 1.3).

Систематизація наукових поглядів щодо структури поняття «професійна адаптація»

Автор, джерело	Визначення поняття	Структура	Критерії адаптації
Системний підхід			
Полторак В.А. [48]	Опановування професійними навичками й вміннями, які не були сформовані під час навчання, або розвиток тих, які формувалися у процесі професійної підготовки	1. Психофізіологічна (засвоєння особливих умов праці на новому робочому місці), 2. Соціально-психологічна (входження фахівця до системи взаємовідносин, що склалися в окремому колективі, пристосування до норм і правил співжиття в ньому)	Невизначені
Андросюк В.Г. [2]	Професійна адаптація не може бути особливою діяльністю, вилученою з контексту конкретної соціальної дійсності	Провідна ознака – безперервність процесу: 1. Соціалізації – протягом усього життя людини; 2. Професіоналізації – протягом періоду її професійної життєдіяльності.	Соціально-професійний; діяльнісний, суб'єктивний
Ничкало Н.Г. [42]	Визначений рівень опановування професійними навичками й вміннями, формування професійно необхідних якостей особистості, розвиток стійкого позитивного інтересу і відношення до обраної спеціальності	Аспекти: ціннісно-нормативний, психофізіологічний, діяльнісний і соціально-психологічний. 1 етап – формування базового психофізичного, морального та інтелектуального потенціалу; 2 етап – укладання трудової угоди, що регламентує умови праці на робочому місці; 3 етап – здійснення входження в колектив, пристосування до режиму, організації праці; 4 етап – горизонтальна та вертикальна мобільність усередині підприємства; входження адаптанта у систему неперервного професійного зростання та професійної творчості.	Ціннісні орієнтації, детермінація професійної поведінки
Кремень В.Г. [28]	Завершальний етап профорієнтації	комплексна система заходів, спрямованих на надання допомоги людині в її пристосуванні до психологічних, організаційних, технологічних умов професійної діяльності на конкретному виробництві (у конкретному закладі, установі тощо), з урахуванням його специфіки, що позитивно впливає на професійне становлення особистості.	Професійний

Продовження таблиці 1.3

Єдність компонентів			
Гринців М.В. [25]	Єдиний, взаємоспрямований, двосторонній процес, що здійснюється усвідомлено, осмисленої найбільш успішно, якщо він відзначається активністю, творчістю особистості	Професійна адаптація фахівця включає низку основних складових: - взаємодія особистості з середовищем; - виникнення суперечності, конфліктної ситуації між особистістю і середовищем; - виникнення стану дезадаптації; - здійснення захисної адаптаційної поведінки, щодо зниження або зняття дезадаптаційного стану зниження або зняття суперечності між особистістю та середовищем.	Психофізіологічний (єдність адаптації індивіда до фізичних вимог фахового середовища); професійний (адаптація до професійних знань, професійної інформації); соціально-психологічний (адаптації особистості до професійного середовища).
Семиченко В.А. [64, с. 175].	Залежність ефективності процесу від інтеграційних тенденцій особистості	Виділяє в ній підсистеми: 1) енергетична (зображає ресурсний запас організму для забезпечення його діяльності в умовах адаптації, яка передбачає зростання енергозатрат); 2) середовищна (відносини людини до довкілля); 3) діяльнісна (здатність виконувати певну сукупність дій); 4) соціальна (характеристика входження індивіда в новий соціальний простір); 5) особистісна (особистісний рівень адаптованості (зниження рівня тривожності, позитивні емоції, впевненість у собі, адекватна самооцінка).	Соціально-професійний, особистісний
Пилипенко Н. [47]	Достатня активність в опануванні знаннями для професійної самореалізації	Мотиваційний та когнітивний компоненти	Суб'єктивно-професійний
Семез А.А. [62]	Опанування людиною ціннісними орієнтаціями у рамках даної професії, усвідомлення мотивів і цілей у ній, зближення орієнтирів людини та професійної групи на основі готовності до професійної діяльності.»	Етапи тісно взаємопов'язані: відбуваються в один часовий проміжок і з одним і тим же суб'єктом діяльності; знаходяться у деякій залежності один від одного. Кожний етап має свій специфічний зміст, свої механізми, які характеризується своїми показниками.	Соціальний; психологічний; професійний

Примітка. Систематизовано автором.

Для професійної адаптації військовослужбовців-УБД під час перебування в навчальних закладах важливим є адаптаційний потенціал, який включає:

- когнітивні, фізіологічні та психологічні особливості військовослужбовця-УБД, які дають йому можливість адаптуватися до підприємницької діяльності у сфері обслуговування та набутти комплексу професійних знань, умінь і навичок відповідно до вимог сучасного ринку в щоб стати конкурентоспроможним спеціалістом;

- особистісні характеристики військовослужбовця-УБД, що впливають на його продуктивну діяльність;

- соціальні характеристики військовослужбовця-УБД (статус і рольова позиція в колективі, особистий соціальний досвід тощо).

На думку дослідниці Семенець-Орлової І., моделювання – це процес створення, побудови та дослідження моделі, майбутнього стану досліджуваного об'єкта в різних аспектах і різними засобами [63, с.35]. Науковці Олійник І. та Черненко О. розглядають модель професійної адаптації студентів як «послідовний алгоритм процесу професійної адаптації студентів до майбутньої професії з точки зору можливих умов праці, форм, методів навчання та організації роботи» [45, с. 124].

На основі теоретико-методологічного аналізу феномену «професійна адаптація» можна стверджувати, що підходи до структурування професійної адаптації можуть бути різними, а професійна адаптація в найширшому розумінні розуміється як цілісна багатокomпонентна система (єдність), що складається з кількох компоненти: мотиваційний, когнітивний, особистісний, процедурний, ефективний).

Охарактеризуємо компоненти професійної адаптації (рис.1.1):

1. Мотиваційний компонент – це компонент, який показує ступінь мотивації військовослужбовців-УБД до майбутньої підприємницької діяльності у сфері обслуговування через навчання. Завдання вітчизняного навчального закладу – створити позитивний імідж майбутньої профільної

професії. Невід’ємною частиною професійної адаптації в процесі навчання є мотивація військовослужбовця-УБД до набуття професійних знань та розвитку професійних умінь і навичок. Мотивація носить активний характер і спрямована на усунення недостатньої концентрації студента на майбутній професії. Сучасні дослідники виділяють два основні фактори, що впливають на ефективність професійної адаптації: реальний (професійний досвід) і потенційний (мотиви вибору професії, ставлення до неї). Розроблений підхід дозволяє стверджувати, що мотиваційна складова професійної адаптації має потенційну значущість і забезпечує позитивний образ майбутньої професійної діяльності.



Рис. 1.1. Компоненти професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг

Примітка. Складено автором.

2. Когнітивний компонент, що включає професійну компетентність, необхідну для майбутньої продуктивної діяльності, оволодіння студентами

базовими та спеціальними знаннями та розвиток у них навичок прийняття рішень.

3. Особистісний компонент – це компонент, який розрахований на здатність особистості реалізовувати набуті практичні знання, уміння та навички у вирішенні майбутніх професійних завдань, продуктивній діяльності у сфері послуг та толерантному ставленні до навколишнього середовища.

4. Процедурний – компонент, що містить теоретичні знання та реалізує їх у практичних заняттях. Деякі дослідники назвали цей компонент оперативним, оскільки завдяки навчальній діяльності військовослужбовці-УБД відчують якісні зміни особистісних характеристик.

Вважаємо, що негативно впливають на професійну адаптацію в рамках процедурної складової такі труднощі: недостатнє знання профільних дисциплін, низька навчально-трудова активність, низька творча активність, недостатнє знання нових технологій тощо.

Отже, процедурна складова показує адаптацію військовослужбовців-УБД до нового ритму життя, методів і форм навчально-практичної діяльності. Якщо мотивація до оволодіння професією недостатньо стійка, її остаточна корекція відбувається в рамках процедурного компонента, який визначає зміст професійної адаптації.

5. Ефективний компонент – це компонент, що включає професійну та соціальну компетентність, конкурентоспроможність, готовність до продуктивної діяльності та прогнозування ступеня досягнення поставлених цілей. Цей компонент включає оцінку та самооцінку адаптивності та задоволеності студента з точки зору очікувань щодо майбутньої продуктивної діяльності, його бачення кар'єрних перспектив та рефлексивної позиції щодо рівня професійної компетентності.

На думку дослідника Войтовича С., задоволення – це «складне соціально-психологічне явище, яке по-різному впливає на діяльність людини залежно від ступеня соціалізації особистості та типу задоволення» [16, с. 27]. Встановлено прямий зв'язок (кореляційний зв'язок) між рівнем професійного

самовизначення військовослужбовця-УБД та рівнем професійної адаптації до виробничої діяльності в період навчання.

Усі компоненти структури професійної адаптації системно пов'язані, але водночас мають різний результат при домінуванні одного з компонентів.

Розроблений підхід дає змогу з'ясувати структуру професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування в процесі навчання у вигляді поєднання мотиваційного, когнітивного, процедурного, особистісного та ефективного компонентів. В основу оцінки професійної адаптації покладено термін «критерій». Ступінь сформованості критерію залежить від якісної або кількісної оцінки, тобто критерій можна співвіднести з кількома показниками (рис. 1.2).

Для характеристики складності завдань фахівця використовується термін «рівень» професійної адаптації. У роботі Горобця С.М. термін «рівень» розуміється як ступінь оволодіння підготовкою, як міра досягнутих у ній успіхів [24].

Вчені виділяють різні рівні засвоєння професійних знань, умінь і навичок і, відповідно, різні рівні професійної адаптації до виробничої діяльності. Проаналізувавши роботи дослідників з даної теми, зазначимо, що існує від двох до шести рівнів професійної адаптації, дослідження яких здійснюється за допомогою різних наукових підходів до оцінки рівня професійної адаптованості військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг.

Низький рівень характеризується недостатніми професійними знаннями та вміннями, а також відсутністю професійної мотивації, нездатністю до продуктивної діяльності, конфліктністю тощо.

Середній рівень характеризується базовим рівнем знань, умінь, безініціативністю, невпевненістю в собі тощо.

Достатній рівень професійної адаптації характеризується як мінімум базовим рівнем професійних знань і умінь, так і задовільним рівнем активності, творчості, прагнення до самоосвіти та впевненості в собі.

Високий рівень професійної адаптації характеризується належним рівнем професійних знань, достатніми навичками та високим рівнем активності для досягнення професійної досконалості.



Рис.1.2. Структура професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг

Примітка. Складено автором.

Процес професійної адаптації залежить від багатьох факторів, серед яких як суб'єктивні (залежно від військовослужбовця), так і об'єктивні. Об'єктивні фактори - характеристики цілей, змісту, засобів і професійної адаптації. Суб'єктивні фактори - це ступінь адаптаційного потенціалу

військовослужбовця, рівень розвитку особистості, адекватність мотивації професійної адаптації та її вимогам.

Професійна адаптація військовослужбовців-УБД будується на таких принципах:

1) науковий характер (залежність від спеціальних знань, набутих компетентностей відповідно до державних стандартів вищої технічної освіти, рівня науково-технічного прогресу, розвитку ІКТ у фаховому мовленні);

2) взаємозв'язок теорії та практики (вміле застосування теоретичних знань на виробничому навчанні);

3) послідовність знань, що базуються на вже набутих знаннях і забезпечують успішне засвоєння нових знань (міжпредметні зв'язки, зв'язки між теоретичним і виробничим навчанням);

4) професійна спрямованість (міжпредметні зв'язки між базовою, загально-технічною, спеціальною дисципліною, виробничим навчанням);

5) свідомість і активність (свідоме засвоєння учнями знань залежить від мотивів навчання та високого рівня навчально-пізнавальної діяльності).

Таким чином, професійна адаптація – це продуктивна взаємодія військовослужбовця-УБД із професійною діяльністю та професійним середовищем, набуття нових продуктивних способів діяльності та поведінки, активне та творче поступове пристосування до підприємницької діяльності у сфері послуг у відповідності до сучасних вимог ринку праці.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

2.1. Аналіз вітчизняного досвіду публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій)

Військовослужбовці-УБД є особливим об'єктом державної соціальної політики, оскільки їх перехід до мирного життя пов'язаний із певними проблемами, які необхідно вирішити шляхом видання державних програм професійної адаптації до нових соціальних умов осіб, звільнених із Збройних Сил.

Сучасні умови військового часу ускладнюють адаптацію військовослужбовці-УБД до професійної діяльності. Це пов'язано з тим, що скоротився ринок праці, підвищилися вимоги до професіоналізму працівників, зменшилася кількість приватних компаній, зросли вікові обмеження.

В юридичній енциклопедії термін «військовослужбовець» визначається таким чином: громадянин України, який проходить військову службу відповідно до Закону «Про загальний військовий обов'язок і військову службу». Військовослужбовці займають державні посади, мають відповідні військові звання, користуються всіма правами і свободами та виконують обов'язки людини і громадянина, передбачені Конституцією України. Права та обов'язки військовослужбовця визначені чинним законодавством, зокрема Законами України «Про загальний військовий обов'язок і військову службу», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей», військ, статутами тощо [74].

Відповідно до Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» військовослужбовцем вважається: особа, яка проходить військову службу [50].

Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» встановлено, що військовослужбовці

та члени їх сімей, які мають право на пільги, гарантії та компенсації відповідно до цього Закону, користуються пільгами, гарантіями та компенсаціями, встановленими для громадян України через закони та інші нормативно-правові акти, а також рішення органів місцевого самоврядування [55].

Військовослужбовці Збройних Сил, які відповідно до статті 1 Закону України «Про державні гарантії соціального захисту військовослужбовців, які звільняються зі служби у зв'язку з реформуванням ЗС України, та членів їхніх сімей» підлягають звільненню з військової служби мають право на безоплатну соціальну та професійну адаптацію, у тому числі консультацію та перепідготовку за обраною цивільною спеціальністю, за рахунок коштів державного бюджету незалежно від права на пенсію.

Термін «учасник бойових дій» визначено Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту». Це особа, яка у складі військових частин і підрозділів брала участь у бойових діях із захисту Вітчизни, незалежно від видів і родів діючої армії (флоту), в партизанських загонах і підпіллі та інших формуваннях як у воєнний, так і в мирний час.

Правові основи організації професійної адаптації військовослужбовців-УБД встановлюють такі документи:

- Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» [50];
- Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [55];
- Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [56];
- Закон України «Про вищу освіту» [49];
- Закон України «Про зайнятість населення» [51];
- Закон України «Про професійний розвиток працівників» [54] тощо.

У вітчизняних офіційних документах використовуються визначення, які фактично повторюють загальноприйняті в науковій літературі. Так, у Концепції державної цільової програми соціальної та професійної адаптації військовослужбовців, звільнених у запас та звільнених з військової служби на

період до 2011 року, визначено таке: «Адаптація військовослужбовців та членів їх сімей є соціальним процесом їх активне пристосування до нових соціальних умов життя в громадянському середовищі з ринковою системою відносин, що передбачає засвоєння норм і правил такого середовища, оволодіння професією, спеціальністю, реалізацію прав, у тому числі на працю, формування нових правил поведінки та впевненості в собі, що забезпечують комфортний перехід до нових умов життя».

Водночас слід визнати, що складові процесу соціальної адаптації, визначені офіційними документами, включають не лише підвищення професійної кваліфікації, а й психологічну та правову складові. Адаптація військовослужбовців та членів їх сімей включає такі основні складові:

- психологічний – оволодіння системою цінностей, що існує в громадянському середовищі (норми, установки, зразки поведінки), культури з метою задоволення вимог особистості;

- правова – засвоєння правових норм, що регулюють соціально-правовий статус особи, звільненої від військової служби, та членів її сім'ї, визначають її права, обов'язки та можливості, а також оволодіння інформацією про державні органи, установи та організації, які можуть надати допомогу;

- професійні - залежно від професії професійне вдосконалення наявних професійних знань, умінь і навичок або оволодіння новими та подальша успішна трудова діяльність.

Проведено ретельний аналіз досвіду країн, громадяни яких брали та беруть участь у збройних конфліктах на різних етапах. Майже всі ці люди, окрім можливих фізичних ушкоджень, отримують ще й психологічні травми, які не завжди діагностуються, але водночас є серйозними (за впливом на внутрішній світ особистості) та згодом впливають на нерівномірність і складність адаптації та сповільнюють професійне зростання. В Україні проблема професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування є особливо актуальною

сьогодні, під час російсько-української війни, оскільки більшість із них отримали бойові поранення та каліцтва.

Понад 30 років незалежності України призвели до розробки механізму переходу від військової до цивільної кар'єри, а аналіз правових аспектів переконує у необхідності його вдосконалення на рівні реформ. Прикладом є менторські програми, спрямовані на навчання військовослужбовців проектній діяльності, щоб правильно подати заявку на конкретні програми фінансування.

Протягом останніх років Міністерство освіти і науки України та Міністерство у справах ветеранів України координували заходи, спрямовані на створення та впорядкування механізмів взаємодії навчальних закладів з військовослужбовцями-УБД з метою прискорення процесу професійної адаптації, яка є передусім процедурою психологічної реабілітації та професійної адаптації колишніх військовослужбовців, механізми їх успішного повернення до цивільного життя через механізми адаптації.

Відповідно до статті 17 Конституції України держава забезпечує соціальний захист учасників бойових дій [30]. З цією метою законодавець запровадив систему пільг — особливих прав, переваг і привілеїв. Однією з таких переваг для учасників бойових дій є професійна адаптація до цивільного життя. Чинне законодавство передбачає низку пільг для учасників бойових дій, зокрема повну або часткову оплату навчання, надання пільгових довгострокових кредитів на навчання та виплату соціальних стипендій.

Запровадження компенсаційних механізмів передбачає в рамках заявленої та чинної державної адресної підтримки здобуття професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти: повну або часткову оплату навчання за рахунок коштів державного бюджету; надання пільгових довгострокових кредитів на освітні цілі; надання соціальних стипендій; надання безкоштовних підручників, довідників та мультимедійних освітніх ресурсів; вільний доступ до мережі Інтернет, систем баз даних у навчальних закладах; безкоштовне проживання в гуртожитку.

Професійна адаптація військовослужбовців буде успішною за наявності відповідних умов для оволодіння професією, що передбачає не лише набуття іншої спеціальності та відповідних компетенцій, а й набуття сучасних галузевих знань. Оскільки процес адаптації ми розуміємо ще на рівні становлення цілісної особистості військовослужбовця-УБД як активного суб'єкта життєдіяльності, то механізми виховання та соціалізації сприятимуть подальшій реалізації конструктивного діалогу та гармонійної взаємодії громадянина і суспільства. На управлінському рівні професійна адаптація здійснюється з урахуванням побажань і потреб регіону та держави в цілому.

У рамках реформування Збройних Сил України одним із найважливіших напрямів є науково обґрунтована діяльність із забезпечення призовної кампанії, запровадження механізмів, що забезпечують порядок прийому військовослужбовців-УБД у закладах освіти з урахуванням умінь, сформованих компетенцій та освітніх прагнень бажаючих здобути освіту та потреб ринку праці. Державі потрібні військовослужбовці, які мають розвивати свою працездатність та високу продуктивність шляхом багаторічної підготовки, навчання та професійної адаптації в навчальному закладі.

Навчання в навчальних закладах є складним, багаторівневим процесом: підготовка військовослужбовців-УБД у навчальному закладі – це особливі умови для їх професійної адаптації як майбутнього спеціаліста, а навчально-виробниче середовище навчального закладу як комплекс навчально-виробничих приміщень, які безпосередньо впливають на військовослужбовця у процесі навчання.

Виходимо з того, що «військовослужбовець-УБД, який набуває статусу студента» - це громадянин України, який проходить військову службу (відповідно до чинного законодавства України) для захисту держави і є студентом, який навчається (дистанційне навчання) за рахунок державного бюджету.

В Україні на сьогодні рівень професійної адаптації військовослужбовців-УБД характеризується такими недоліками:

1) Державне фінансування є недостатнім, оскільки механізми компенсації не враховують потреби у профілактиці та лікуванні, освітні потреби та порядок проходження стажування на виробництві;

2) Нормативно-правова база є недосконалою та створює умови для корупції.

Важливим для українського суспільства є професійна адаптація військовослужбовців-УБД (соціалізація та інтеграція в мирне суспільство). Соціалізація має базуватися не лише на механізмах соціальної компенсації, а й на професійній реалізації. Тому постає питання трансформації освітньої політики, яка передбачає надання освітніх послуг на законодавчому рівні з урахуванням потреб ринку праці. Узагальненню та переосмисленню наукових поглядів на цей процес, що відбувається в Україні, сприятиме додаткове використання зарубіжного досвіду.

2.2. Оцінка закордонних практик професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій)

Серед дослідників зарубіжних наукових видань, присвячених вивченню питань професійної адаптації військовослужбовців, варто виділити таких, як Лінда Купер, яка очолює групу та є куратором відділів, які здійснюють системні дослідження проблеми та підходів до її вирішення на інтегральному рівні [82]. Звертаючись до зарубіжного досвіду з проблем професійної адаптації військовослужбовців, слід згадати працю Річа Морена «The Difficult Transition from Military to Civilian Life» [80]. У роботах Е. Джонса [78], Р. Корнума, С. Метьюза, М. Селігмана [76], Т. Уайта [83] розглянуто методи підвищення професійної адаптації військовослужбовців та їх ефективність. У працях американських вчених К. Ельніцького, М. Фішера, К. Блевінса «Реінтеграція військовослужбовців та ветеранів: концептуальний аналіз, уніфіковане визначення та ключові напрямки» подано матеріали, які можуть бути використані в практичній діяльності [77].

Болгарські вчені Венелін Терзієв і Севдаліна Дімітрова також вивчають різні моделі та фактори, що сприяють успішній соціальній адаптації військовослужбовців [81].

Публікації, що містять опис актуальних програм соціальної адаптації військовослужбовців за кордоном, мають на меті не тільки передачу накопиченого досвіду подібним організаціям різних країн, а й обговорення проблем соціалізації військовослужбовців.

Розглянемо досвід професійної адаптації військовослужбовців-УБД за кордоном.

Данія. Усі курси перепідготовки безкоштовні:

А) для працівників віком до 35 років. Для групи А особливе значення має перепідготовка за цивільними спеціальностями. Право на перекваліфікацію залежить від стажу роботи;

Б) для працівників до 60 років (мають право на пенсію, не мають права на перекваліфікацію). Для групи В підтримка обмежується індивідуальними порадами та рекомендаціями.

Особливості данської системи є:

- системою керує Міністерство оборони.
- обсяг послуг, що надаються, залежить від типу договору: К35 і К60;
- військовослужбовці за контрактом К35 мають право на грошове забезпечення;
- профорієнтація відкрита для всіх.

Великобританія. Усі військовослужбовці можуть користуватися послугами центрів перепідготовки за два роки до звільнення та два роки після звільнення. Вартість послуги висока. Навчання доступне солдатам, сержантам і офіцерам.

Система перепідготовки і просування по службі існує у всіх підрозділах Збройних Сил в трьох варіантах:

а) Отримання оплачуваної відпустки від 20 до 35 днів для перепідготовки. У цей час організуються семінари зі зміни професії,

технічні інструктажі, тренінги для початку кар'єри, ярмарки вакансій, робота в громадській організації з випробувальним терміном;

б) користування послугами агентства зміни кар'єри для військовослужбовців, починаючи з 2 років до звільнення; для бажаючих буде організовано повний цикл перепідготовки та створено програму сприяння працевлаштуванню;

в) повну персональну дотацію на покриття витрат на перепідготовку та підвищення кваліфікації у розмірі еквівалентному - 4880 грн. Термін і вид послуги залежать від стажу.

Військовослужбовець-контрактник має можливість пройти навчання; за бажанням особи, яка проходить навчання, Міноборони надасть механізм. Процедура отримання професії в навчальному закладі включає наступний етап: за кілька місяців до закінчення контракту військовослужбовцю надається пропозиція навчання/роботи (відповідно до вимог ринку праці).

Військове відомство веде переговори з цивільними компаніями, щоб гарантувати робочі місця; гарантувати заробітну плату на період опанування спеціальності в навчальному закладі.

Британська практика вирішення проблеми адаптації військовослужбовців полягає у розробці наступних механізмів:

а) механізми та відповідні заходи для досягнення успішної адаптації здійснюються за рахунок державних коштів;

б) відповідно до законодавства Міноборони здійснює виплати військовослужбовцям у вигляді забезпечення (за 2-2,5 роки до звільнення, протягом року після звільнення);

в) військовослужбовці мають право на професійну перепідготовку після п'яти років служби;

г) військовослужбовці мають право на стипендію у розмірі £534. Кошти призначені для фінансування підготовки на курсах перепідготовки, передбачених освітніми проектами, у тому числі не входять до сфери

стратегічного управління Міноборони, яка реалізує право військовослужбовця на вибір освітньої послуги;

д) 25 тис. військовослужбовців, які щорічно звільняються, отримують гарантоване часткове забезпечення; частині звільнених законодавчо гарантується повна оплата праці (залежно від категорії та роду військ).

Відповідно до британського законодавства, Міністерство оборони відшкодовує військовослужбовцям витрати на проїзд та проживання під час перепідготовки, тривалість якої залежить від тривалості служби: 4 тижні – після 5 років служби; 5 – після 8; 6 – після 12; 7 – після 16 років.

Щотижня публікуються списки вакансій та нових курсів, щорічно публікується довідник з курсів перепідготовки та щоквартально довідник військовослужбовців для працевлаштування, детально обговорюються можливості навчання, окреслюються перспективи працевлаштування та подальшої кар'єри.

Соціальна адаптація полягає в моделюванні навчального дискурсу (інформаційного блоку). Планується запровадити систему триденних семінарів для військовослужбовців, які найближчим часом будуть звільнені у запас; для ознайомлення військовослужбовців з умовами передбачуваної роботи надається п'ятиденна відпустка.

США. У США пільги надаються не тільки тим, хто звільнився з лав збройних сил, а й членам їхніх сімей. Освітні програми пропонують Міністерство оборони та Управління у справах ветеранів.

Виплачуються стипендії дітям, вдовам і дружинам військовослужбовців, які зникли безвісти або потрапили в полон. Члени сімей військовослужбовців мають право на понаднормову роботу. Тривалість працевлаштування не повинна перевищувати 6 місяців, вони мають пріоритет при прийомі на роботу за сумісництвом.

Програма поширюється на всі категорії військовослужбовців, незалежно від типу контракту, і фінансується за рахунок внесків із місячної зарплати в розмірі 100 доларів США протягом перших 12 місяців служби.

Підтримка реінтеграції військовослужбовців починається з початку їхньої служби. У США програми освітніх послуг забезпечують доступ до вищої освіти, що в США пов'язане зі значними фінансовими витратами:

- а) військовослужбовці зі стажем військової служби понад 3 роки отримують безкоштовне навчання у ВНЗ;
- б) за менший стаж роботи оплата встановлюється пропорційно;
- в) ветеран може передати безкоштовне навчання дружині, чоловікові або дітям;
- г) у період проходження служби Міноборони фінансує навчання військовослужбовця у навчальному закладі за умови його проведення у вільний від навчання час.

Триденні семінари проводять спеціалісти Державної служби зайнятості та Служби сприяння сім'ям військовослужбовців (крім наукової інформації також надається інформація про зміст та умови запровадження пільгових програм, порядок оформлення та подання документи для участі в таких програмах, перспективи освітньої програми, актуальні вимоги ринку праці тощо). Тематика семінарів: оцінка особистих якостей, дослідження кар'єри, стратегія пошуку роботи з урахуванням компетенцій військовослужбовця та перспективи кар'єри.

В рамках професійної адаптації пропонуються консультації з професійно-технічної та спеціальної освіти. Мета консультацій – допомогти військовослужбовцю обрати напрямок перепідготовки. Військовослужбовець має право пройти перепідготовку протягом 10 років з дня звільнення з дійсної військової служби.

Пентагон, Міністерство збройних сил США - ініціював створення спеціальної служби з працевлаштування звільнених солдатів і координує її роботу. Розроблено спеціальну програму цивільних професій для військовослужбовців, яка містить актуальну інформацію про працевлаштування; інформація надається безпосередньо за запитом військовослужбовців з урахуванням постійно оновлюваних пропозицій.

Налагодження та підтримка співпраці з компаніями, корпораціями, державними та приватними агентствами з працевлаштування дозволяє розширити пропозицію, а також сприяти подальшому вдосконаленню послуг у цьому напрямку. Такий тип співпраці дозволяє швидко реагувати на уповільнення/надзвичайне безробіття. Тому необхідна інформація публікується в інформаційних довідниках (містять актуальні пропозиції до класифікаторів, а також інформацію щодо змісту теми за запитом:

а) консультації з питань працевлаштування звільнених військовослужбовців;

б) Правила заповнення робочих документів.

Для централізованого доступу до такої інформації до всіх бібліотек військових частин надсилається довідкова література.

У регіонах, де існує ризик виникнення економічної ситуації зі зростанням безробіття, інституціоналізовано біржі зайнятості для тимчасової роботи. В рамках роботи офісу передбачено надання інформації про можливість пошуку роботи за запропонованим місцем (шляхом координації роботи з іншими офісами та надання оптимальних пропозицій працевлаштування в регіонах країни); створено «Банки нових робочих місць», які оперативно оновлюються за запитами.

Зміст розробленої програми перепідготовки кадрів передбачає механізми, спрямовані на підготовку та забезпечення відповідних компетентностей військовослужбовців та працівників підприємств ВПК, які перебувають у запасі. Тому, враховуючи те, що військовослужбовець не має цивільної спеціалізації, програма передбачає професійну підготовку на військових базах.

Професійна допомога афро-американським колишнім військовослужбовцям надає, за запитом, фінансову допомогу для відкриття приватного бізнесу, а також технічну та додаткову фінансову допомогу з часом, за умови успішного управління приватним бізнесом і продемонстрованих колишніх військових компетенцій.

Німеччина. Німецькі військовослужбовці, які прослужили понад 12 років, мають право на низку пільг: вони отримують сертифікат, який гарантує їх призначення при звільненні державними службовцями в державному апараті або в господарських і адміністративних органах Бундесверу.

Відповідно до закону «Про кадрове забезпечення» порядок проходження професійної підготовки у Збройних Силах або підвищення кваліфікації (відповідно до обраної професійної спеціальності) встановлюється таким чином:

- а) перепідготовка за спеціальністю;
- б) завершення початкової освіти;
- в) отримання свідоцтва про право навчання у ВНЗ.

Освітні послуги надаються за рахунок держави. Нормою Закону є обов'язок надання матеріальної допомоги військовослужбовцям з вищою освітою протягом двох років.

Бундесвер створив спеціальну федеральну службу, метою якої є:

- професійна підготовка військовослужбовців, яка полягає в наданні допомоги та відповідної підтримки в наданні послуг;
- професійне навчання та працевлаштування;
- відшкодуванні витрат, пов'язаних з поїздкою для навчання на новій роботі або переїзду на нове місце проживання;
- впровадження механізму компенсації роботодавцю в окремих умовах недостатньої продуктивності праці військовослужбовців.

Навчання організовується в різних формах на вибір військовослужбовців. Оволодіння професіями за унікальними спеціальностями відбувається в спеціалізованих військових навчальних закладах, програмами яких передбачено безкоштовне навчання військовозобов'язаних з отриманням дипломів, свідоцтв та сертифікатів національного зразка.

Соціальна адаптація та прогресування включає також здійснення підприємницької діяльності під час служби (згідно закону «Про правовий

статус військовослужбовців у Бундесвері»). Порядок здійснення господарської діяльності також регулюється військовим начальством.

Цивільні професійно-кваліфікаційні послуги надаються військовослужбовцям, які проходять службу за контрактом. Допомога надається на завершальному етапі військової служби та після її проходження.

Військовослужбовці-контрактники зі стажем служби від 4 до 20 років отримують право на отримання цивільної професійної кваліфікації за рахунок Бундесверу. Якщо ви прослужили 4 календарних роки, то навчання триватиме 7 місяців після закінчення служби; за 6 років служби - 3 місяці на завершальному етапі та 12 місяців після служби. При стажі 8 років - 15 або 21 місяць, понад 12 років - 24 або 36 місяців.

Франція. Міністерство оборони організовує та фінансує навчання військовослужбовців на щорічних курсах. Процес перепідготовки військовослужбовців починається за 1,5-2 роки до звільнення з армії. Право на перепідготовку мають усі військовослужбовці, які вислужили на військовій службі не менше чотирьох років. Військовослужбовець, посада якого відповідно до чинного законодавства підлягає скороченню, може використати 12-місячну відпустку для перепідготовки, що дасть йому можливість пройти навчання за обраною професією.

100% грошове забезпечення виплачується протягом шести місяців, а потім підтримується без будь-яких бонусів.

Реалізація проекту впровадження механізму професійної адаптації військовослужбовців передбачає:

- а) етап професійної підготовки для подальшої успішної реалізації на етапі безпосередньої професійної діяльності;
- б) супровід 6 місяців на початковому етапі роботи в компанії.

Польща. Департамент соціальних питань та конверсії Міноборони здійснює супровід професійної адаптації та надає фінансову підтримку, також враховуючи підтримку структур Європейського Союзу та НАТО.

Програма СТАРТ ПЛЮС спрямована на перепідготовку військовослужбовців, звільнених у запас, і передбачає:

- а) підготовку колишніх військовослужбовців до життя в умовах ринкової економіки та громадянського суспільства;
- б) підтримка в оволодінні професією;
- в) надання необхідної інформації та знань, пов'язаних із відкриттям бізнесу.

Методи та форми роботи із забезпечення професійної соціалізації включають:

- стаціонарні гурткові заняття;
- надання фахової інформації, консультацій;
- стажування;
- період перепідготовки, включаючи можливість отримати спеціальність у спорідненій/іншій галузі;
- проведення медіації;
- реалізація заходів освітньої та соціальної політики в рамках співпраці з трудовими товариствами.

Звільненим військовослужбовцям буде надано допомогу в працевлаштуванні відповідно до рівня професійної підготовки; спілкування з роботодавцями; участь у ярмарках вакансій; отримання інформації про локальні та глобальні ринки праці.

Нідерланди. Контрактна служба військовослужбовців співвідноситься з військовою та цивільною підготовкою. Відповідно, отримана базова професійна підготовка офіційно визнається цивільними навчальними закладами. Функціональна система базується на низці програм, спрямованих на залучення звільнених офіцерів до професійної адаптації в рамках оборонно-промислових замовлень і потреб армії (робота з деревом, металом, навички будівництва будівель, інші різноманітні функції; спеціальна військова підготовка - дослідження зброї, мін, захисних споруд тощо).

Угорщина. Робота центру зайнятості щодо надання соціальної допомоги військовослужбовцям, які зобов'язані достроково звільнитися на пенсію. Надання фінансової допомоги та надання можливостей професійного навчання військовослужбовцям, які ще не пройшли повну службу.

На особливу увагу заслуговує характеристика міжнародних проєктів, учасником яких є Україна. До найбільш ефективних варто віднести наступні:

1) Міжнародний проєкт «Норвегія – Україна». Заявлений проєкт ініційовано Міністерством закордонних справ Норвегії спільно з Національною металургійною академією України, Північним університетом (м. Бодо, Норвегія), Міжнародним фондом соціальної адаптації та Благодійним фондом «Спадщина України». Фінансування надає Міністерство закордонних справ Норвегії. Мета проєкту:

1. Професійна перепідготовка військовослужбовців та членів їх сімей за цивільними професіями, затребуваними на ринку праці України;
2. Підтримка учасників проєкту в адаптації кар'єри до умов життя в громадянському суспільстві.

Професійна перепідготовка за курсом «Енергетичний менеджмент» становить 500 навчальних годин. За результатами успішного проходження професійної перепідготовки випускники отримують чотири документи: державний сертифікат про підвищення кваліфікації за спеціальністю «Електротехніка», курс «Енергетичний менеджмент»; спільний сертифікат закладів вищої освіти двох країн; спільний диплом Міністерства закордонних справ та Міністерства оборони Норвегії; сертифікат Національної металургійної академії України після закінчення курсу «Енергетичний менеджмент».

2) Міжнародний проєкт «НАТО – Україна». Основна мета – професійна адаптація (перепідготовка) учасників бойових дій для цивільного використання.

Пропонуються наступні напрями перепідготовки: інформаційні технології, основи бізнесу, маркетинговий менеджмент, вивчення англійської

мови та інші. Курси безкоштовні, тривалість навчання 1,5-2 місяці. Групи складаються з 20 осіб. За результатами курсів та результатами іспитів видається сертифікат про підвищення кваліфікації встановленого зразка. До участі в навчанні запрошуються військовослужбовці-УБД, звільнення яких планується протягом року з моменту початку навчання та звільненні за останні 3 роки.

Отже, узагальнивши вітчизняний та зарубіжний досвід професійної адаптації військовослужбовців-УБД, стає зрозумілим, що одним із пріоритетних напрямків публічного управління, зокрема в сфері управління діяльністю навчальних закладів є вдосконалення роботи з професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності в сфері обслуговування.

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ АДАПТАЦІЄЮ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ У СФЕРІ ПОСЛУГ

3.1. Модернізація інструментів організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг

Організаційний механізм публічного управління передбачає модернізацію інструментів механізму, що уможливить ефективне розв'язання питання професійної адаптації військовослужбовців-УБД у сфері послуг.

Інструмент (від лат. instrumentum – знаряддя) – предмет, пристрій, механізм, машина або алгоритм, що використовується для впливу на об'єкт: його зміни або вимірювання. У широкому сенсі – засіб впливу на об'єкт, перетворення і створення об'єкта.

У нашому дослідженні під інструментами організаційного механізму публічного управління розуміємо засоби, способи впливу керуючої підсистеми (органи публічного управління) на керовану для забезпечення ефективної реалізації процесу професійної адаптації військовослужбовців-УБД у сфері послуг.

На основі проведеного у другому розділі магістерської роботи аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду професійної адаптації військовослужбовців-УБД нами запропоновано модернізувати інструменти організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців-УБД у сфері послуг, а саме виокремлено наступні інструменти:

1. Інструменти забезпечення механізмів поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців у системі «студент – слухач – фахівець» за умов активної участі в аудиторній та позааудиторній роботі.

2. Інструменти навчально-виробничого середовища навчального закладу.

3. Інструменти впровадження інноваційних форм роботи у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.

Кожен інструмент організаційного механізму є основою для наступного, вказуючи на їх взаємозв'язок. Впровадження цих інструментів може позитивно вплинути на професійну адаптацію військовослужбовців до підприємницької діяльності у сфері обслуговування, оскільки вони рівноцінні один одному та однаково впливають на всі складові професійної адаптації до виробничої діяльності.

Розглянемо детальніше кожен із представлених інструментів професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування.

Інструменти забезпечення механізмів поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців. У науковій літературі поняття «механізм поетапного розвитку» визначається як система функціонування чого-небудь, сукупність проміжних станів або процес якихось явищ. На нашу думку, механізм поетапного розвитку професійної адаптації в системі «студент – слухач – фахівець» повинен містити комплекс заходів, які сприятимуть підвищенню якості навчально-виробничого процесу та досягненню високого рівня конкурентоспроможності; спрямовані на надання психологічної реабілітації та правової підтримки, а також здійснення виховного впливу. Основна увага приділяється організації та проведенню професійної перепідготовки військовослужбовців та членів їх сімей відповідно до потреб ринку праці, що дозволить розвивати дослідницьку діяльність та бути орієнтованою на модернізацію педагогічної та матеріально-технічної бази відповідно до освітніх потреб, вимог академічного дискурсу, а також дидактичного потенціалу освітніх програм.

Функції управління механізмами поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців можна поділити на групи:

1. Планування – це процес визначення мети адаптації, прогнозування майбутнього професійного розвитку та поєднання окремих завдань для досягнення загального успішного результату професійної діяльності.

2. Організація - процес професійної адаптації до виробничої діяльності, розподіл навчально-виробничих завдань, виховних завдань і обов'язків для досягнення загальної мети виробничої діяльності.

3. Мотивація – це процес, який спонукає військовослужбовців-УБД до вирішення завдань, що забезпечують професійне зростання.

4. Контроль – це процес визначення досягнутих результатів професійної адаптації до виробничої діяльності, порівняння досягнутих результатів із запланованими.

5. Координація – коригування ходу професійної адаптації, спільне забезпечення виконання завдань професійних планів у системі «Студент – слухач – фахівець».

Відзначимо ряд протиріч, які перешкоджають конструктивному застосуванню інструментів забезпечення механізмів поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців, а саме:

1) Потреби сучасного ринку праці не збігаються з професійною адаптацією військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування;

2) Щодо зв'язку між професійною адаптацією військовослужбовців-УБД під час навчання в навчальному закладі з професійною адаптацією спеціалістів на базовому підприємстві;

3) Використання досягнень вітчизняної та зарубіжної педагогіки та психології для професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування та недостатнє науково-технічне забезпечення цього процесу.

Реалізація даного інструменти потребує комплексного підходу, а саме:

1. Оптимізація змісту навчального матеріалу: використання сучасних інтерактивних технологій, професійне спрямування наукових дисциплін,

здійснення міжпредметних зв'язків для забезпечення якісної професійної підготовки військовослужбовців-УБД відповідно до сучасних вимог роботодавців у сфера послуг з урахуванням останніх досягнень науки і техніки та рівня цифрових технологій.

2. Узгодження комплексних програм з профільних дисциплін та виробничої практики навчального закладу з роботодавцями, в тому числі вивчення сучасних технологій виробництва в оперативних умовах.

3. Проходження комерційної практики, можливості подальшого працевлаштування військовослужбовців, задоволення реальної потреби у кваліфікованих спеціалістах сфери обслуговування у виробничій діяльності.

4. Проведення додаткових курсів перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з отриманням сертифікатів.

5. У професійній підготовці фахівця вищої кваліфікації (колишнього військовослужбовця-УБД) особливе значення надається організації науково-дослідної роботи, яка може передбачати розробку авторських та групових проектів у співпраці з підприємствами.

6. Удосконалення соціально-психологічної підготовки військовослужбовців.

7. Навчання підприємницькій діяльності як обов'язкова складова професійної адаптації військовослужбовців-УБД.

Варіанти вирішення проблеми навчання підприємству в країнах (Бельгія, Велика Британія, Данія, Німеччина, Норвегія, США, Фінляндія, Франція, Швеція) мають свою специфіку. У цих країнах підприємницька підготовка є невід'ємною частиною професійної підготовки та професійної адаптації військовослужбовців-УБД. Така цілеспрямована діяльність держав продемонструвала позитивну ефективність залучення військовослужбовців до підприємницької діяльності.

Аналізуючи досвід навчальних закладів України з даної теми, зазначимо, що проводяться онлайн-курси, модулі стажування та бізнес-планування, конкурси бізнес-ідей та стартап-проектів, студентські бізнес-

турніри та симуляційні ігри. Налагоджено процеси інституціоналізації та динамічного розвитку підприємницьких структур за хабовим принципом (інкубатори, центри молодіжного підприємництва, стартап центри). Кращий досвід міжнародних організацій, програм і проектів Enactus, YEP, Creative Spark у навчанні підприємництва; проект «Best», створений за ініціативи Європейської Комісії з метою використання досвіду професійної підготовки фахівців сфери послуг, використовується у вітчизняних навчальних закладах.

Професійній адаптації військовослужбовців-УБД сприяють такі напрями, як навчальна, виховна, науково-дослідна та організаційна робота. Ці чотири напрями корелюють між собою і визначають динаміку процесу професійної адаптації військовослужбовця-УБД. Ефективність цієї роботи сприятиме підвищенню рівня адаптації. Можна зробити висновок: чим вищою є роль інструментів організаційного напрямку, тим ефективнішим буде процес професійної адаптації.

Інструменти навчально-виробничого середовища навчального закладу.

У навчальному закладі важливим засобом буде врахування особливостей навчально-виробничого середовища, спрямованого на підготовку та розвиток професійної адаптації військовослужбовців-УБД у сфері обслуговування.

Аналіз досліджень вчених у галузі філософії, педагогіки, психології та соціології показує, що середовище є вирішальним фактором формування особистості. Це дає підстави вважати, що існують різні підходи до тлумачення середовища як:

- 1) об'єкта перетворювальної діяльності людини;
- 2) активний суб'єкт перетворювальної діяльності;
- 3) цілісність суб'єктів середовища та особистості, яка постійно змінюється та розвивається.

Навчально-виробниче середовище навчального закладу може бути як об'єктом, так і суб'єктом розвитку професійної адаптації військовослужбовців-УБД, тобто передумовою розвитку професійної адаптації. Навчально-виробниче середовище навчального закладу набуває

ознак специфічного соціуму завдяки складності своєї структури та впливу на розвиток особистості та динаміку оволодіння професією.

Навчально-виробниче середовище покликане сприяти всебічному розвитку творчих і орієнтуючих якостей військовослужбовців, що виявляється в здатності системно та критично мислити, вирішувати виробничі завдання та продуктивну взаємодію. Творче середовище забезпечує задоволення потреб студентів, сприяє професійній адаптації, робить їх конкурентоспроможними на ринку праці та забезпечує кар'єрне зростання.

Науковець Разуменко О. справедливо вважає, що навчально-виробниче середовище навчального закладу має структурні компоненти:

- просторово-смісловий - просторова організація (машини, прилади, лабораторії, майстерні тощо);
- символічний – різні символи, традиції тощо;
- змістово-методичний - змістовий напрям (поняття навчально-виробничої роботи; виховання (технології формування цілісної особистості), освітні програми, навчальні програми, засоби навчання, наочність);
- комунікативно-організаційний – характеристика суб'єктів навчально-виробничого середовища (статусно-рольовий розподіл, характеристика учнів);
- комунікативний - стиль навчальної роботи та викладання тощо;
- організаційний – особливості культури лідерства, наявність творчих педагогічних об'єднань, ініціативних груп тощо [58].

Особливість контингенту – колишніх учасників бойових дій – полягає не лише в різному рівні професійної підготовки, але й у різниці у віці. Практично всі колишні військовослужбовці працюють на підприємствах, багато з них вже мають власні сім'ї, дітей і досвід сімейного життя. Більшість із них закінчили свою школу або технікум десять і більше років тому, тому у них залишилося дуже мало знань з основних дисциплін, таких як математика, фізика та хімія.

Вважаємо, що однією з головних особливостей другого інструменту професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької

діяльності у сфері обслуговування є створення комфортних психологічних умов у навчально-виробничому середовищі навчального закладу для подолання страху та розгубленості, щоб підвищити впевненість у собі. Ці вимоги допомагають самостійно вирішувати складні завдання та прагнути до продуктивної діяльності.

Навчально-виробниче середовище навчального закладу є об'єктом, що динамічно змінюється. Специфіка освітньо-виробничого середовища потребує виділення певних критеріїв оцінки ефективності професійної адаптації військовослужбовців-УБД у сфері обслуговування. Під критерієм ми розуміємо якісні ознаки, за якими аналізується ефективність професійної адаптації.

Для характеристики особливостей навчально-виробничого середовища ВНЗ для професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг розглянемо показники якості. Якісними показниками освітньо-виробничого середовища навчального закладу є створення умов для досягнення основної стратегічної мети – підготовки професійної адаптації військовослужбовців-УБД, що досягається шляхом:

- навчання;
- впровадження в навчання технологічної концепції студентоцентрованої освіти;
- випереджальний характер трансформації навчально-виробничого середовища;
- участь суб'єктів навчально-виробничого процесу (викладацького складу, студентів, технічного персоналу) у створенні комфортного навчально-виробничого середовища;
- аналіз та корекція оптимальних умов навчально-виробничого середовища для підготовки професійної адаптації військовослужбовців-УБД у сфері обслуговування.

Для створення сприятливого навчально-виробничого середовища, що забезпечує професійну адаптацію військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування, необхідно:

а) мати науково-методичне забезпечення, у тому числі інформаційні ресурси та комп'ютерні засоби навчання;

б) впровадження в навчально-виробничий процес передових педагогічних методик і мультимедійних технологій, що сприяють розвитку професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування.

Основною запорукою успішної професійної адаптації військовослужбовців-УБД є варіативне середовище навчального закладу, що складається з навчально-виховної та професійної складових, організоване за принципами взаємодії та зацікавленості всіх суб'єктів навчально-виробничого процесу.

Інструменти впровадження інноваційних форм роботи у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг. Використання у роботі закладів освіти інноваційних форм щодо професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування включає: сучасні освітні технології, коучинг, тренінг, менторство, модерацію, тьюторство, фасилітацію.

Розглянемо більш детально кожен із форм.

Використання **сучасних освітніх технологій** у навчально-виробничій роботі навчального закладу дає змогу здійснити справжній технологічний прорив в організації та практичному здійсненні професійної адаптації військовослужбовців-УБД. Під час професійної адаптації військовослужбовців рекомендовано використовувати такі сучасні освітні технології: інтерактивне, ігрове, проектне, проблемне навчання, формування творчої особистості, розвиток критичного мислення, кейси, тематичні дослідження. На основі принципів дистанційного навчання та використання онлайн-технологій викладачі сьогодні розробили власні ефективні методики

організації самостійної роботи військовослужбовців. Такі методи забезпечують високу ефективність професійної адаптації до виробничої діяльності. Для оптимізації практичної підготовки активно використовуються пакети прикладних комп'ютерних програм для розрахунку та контролю знань військовослужбовців. У навчально-виробничий процес впроваджуються засоби ІКТ з можливістю доступу до глобальних інформаційних ресурсів, готуються електронні посібники, підручники для навчально-виробничої роботи тощо.

Коучинг – це ефективна організація коучем (тренером) процесу пошуку учнями найкращих (конструктивних, творчих тощо) відповідей на питання, що їх цікавлять [59].

Коучинг у навчанні є малодослідженою темою, але розвиток цієї інноваційної форми професійної адаптації є надзвичайно актуальним з огляду на мету професійної адаптації через навчання. Коуч (тренер) допомагає військовослужбовцям-УБД у розвитку та адаптації до сучасних вимог роботодавця.

Тренінг. Дослівний переклад терміна «тренінг» має кілька значень: освіта, навчання. Термінологічний і понятійний словник дає таке визначення тренінгу – це спеціальний режим навчання, тренування; процес набуття умінь і навичок у певній сфері [20].

Тренінг дає можливість військовослужбовцям побачити себе з боку та скорегувати свою поведінку та професійну адаптацію до виробничої діяльності; допомагає військовослужбовцям проаналізувати рівень їх професійних знань, умінь і навичок під час навчання в навчальному закладі чи на підприємстві; спонукає їх до бажання працювати над своїми помилками та покращувати результати продуктивної діяльності. Під час тренінгу можуть використовуватися різні форми роботи: групова робота, імітаційні ігри, мозковий штурм, моделювання ситуації тощо.

Охарактеризуємо таку інноваційну форму навчання у сфері професійної адаптації військовослужбовців-УБД – **менторство**. У словнику сучасної

англійської мови менторство – це акт або процес надання допомоги молодшому чи менш досвідченому колезі в професійній чи освітній діяльності. За кордоном менторство часто використовують як ефективний спосіб професійної підготовки студентів.

Менторство є довготривалим процесом навчання та підвищення кваліфікації в навчальних закладах і спрямоване на створення позитивної динаміки у вдосконаленні професійних знань, умінь і навичок військовослужбовців-УБД з метою досягнення підприємницької діяльності у сфері обслуговування [27].

Науковці стверджують, що моделями взаємодії, до яких повинен прагнути наставник у професійній адаптації військовослужбовців, є: підтримка спілкування, корекція спілкування, усунення психологічних бар'єрів спілкування. Перевагами менторства є щире спілкування, демократична позиція та пропозиції нестандартних методів вирішення навчально-виробничих завдань. Менторство як метод має власний алгоритм реалізації: аналіз та оцінка перспектив професійної адаптації, цілей та розробки шляхів професійної адаптації, психологічний супровід, моніторинг реалізації, оцінка та рекомендації щодо вдосконалення професійної адаптації військовослужбовців-УБД.

Модерація (пом'якшення, послаблення, стримування) – це спосіб організації співпраці, завдяки якому групова робота стає більш цілеспрямованою та структурованою. Модерація базується на використанні прийомів, які допомагають організувати групову роботу та підтримують учнів у прийнятті рішень [19].

Модерація призначена для повної реалізації всіх функцій навчально-виробничого процесу в навчальному закладі. Це пов'язано з тим, що модерація є оригінальним методом, який базується на освітніх, психологічних і соціальних аспектах, що забезпечує комфорт кожного учасника групи.

Наступним інноваційним методом виховання та підготовки військовослужбовців-УБД є **тьюторство**. «Тьютор» – наставник, опікун,

вихователь, індивідуальний педагог – педагог-психолог для індивідуального супроводу військовослужбовця у навчально-виробничому процесі.

Актуальність звернення до тьюторської системи визначається процесом модернізації освіти: військовослужбовцю надається вибір між окремою освітньою програмою, впроваджуються моделі безперервної професійної освіти чи системи мережевої взаємодії. Освітніми організаціями розроблені та діють програми академічної мобільності викладачів та студентів.

Досвід зарубіжних навчальних закладів свідчить, що тьюторство є важливим елементом навчально-виробничого процесу та процесу формування особистості військовослужбовця-УБД.

Фасилітація – це взаємодія викладача та військовослужбовця в процесі навчання, що ґрунтується на принципах гуманізму та толерантності та передбачає пошук нестандартних шляхів і засобів гуманізації навчально-виробничого процесу в навчальному закладі. Метою фасилітації є організація ефективної професійної адаптації військовослужбовців-УБД на засадах гуманізму, саморозвитку особистості та конструктивної взаємодії.

Таким чином, модернізація та ефективне впровадження зазначених інструментів організаційного механізму дасть можливість покращити результативність професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг.

3.2. Модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг

У наукових дослідженнях під моделлю організаційної системи розуміють схему будь-якого явища, що складається з кількох компонентів. У нашому дослідженні розробка моделі організаційної системи професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері

обслуговування потребує аналізу такого поняття, як модель організаційної системи.

Модель організаційної системи професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування відображає науковий підхід до даної педагогічної проблеми з точки зору процесу та результату та являє собою взаємопов'язані блоки, згруповані залежно від зміст: організаційно-мотиваційний, діагностичний, професійно-продуктивний та результативно-корекційний. Результатом моделі організаційної системи є конкурентоспроможність військовослужбовця, який шляхом професійної адаптації готовий і здатний до підприємницької діяльності у сфері обслуговування; аналізувати власний професійний рівень; визначити шлях подальшого професійного розвитку.

Використовуючи моделювання як науково-навчальний метод, ми визначили його властивості:

- 1) модель, апробована в реальних умовах, має теоретичне і практичне значення;
- 2) сприяє активній взаємодії різних соціальних інститутів, які здійснюють професійну адаптацію;
- 3) відповідає таким вимогам як: ефективність, інноваційність, керованість, реальність;
- 4) може бути модифікованим, оскільки в його основі лежать компоненти універсального характеру: мотиваційний, когнітивний, процесуальний, особистісний, дієвий;
- 5) універсальні: базуються на науково-методологічних підходах (особистісно діяльнісному, аксіологічному, синергетичному, акмеологічному, професійному, компетентнісному, системному, технологічному) та загальнонаукових принципах (універсальності, єдності теорії та практики, індивідуалізації, мобільності, інтегрованості).

Під моделлю системи організації професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері

обслуговування ми розуміємо графічно представлену сукупність підходів до професійної адаптації, спрямованих на професійну підготовку військовослужбовців та набуття професійних знань, вмінь та навичкам роботи у сфері послуг; формування та вміння займатися підприємницькою діяльністю.

Розроблену модель розглядаємо з позицій системного та особистісно-діяльнісного підходів як сукупність закономірних, функціонально пов'язаних компонентів, що складають певну цілісну систему.

Розглянемо модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері обслуговування за етапами методики її реалізації (рис. 3.1).

Проведемо детальний аналіз кожного блоку запропонованої моделі.

Організаційно-мотиваційний блок включає основні стратегічні складові моделі, а саме:

1. Місію, яка спрямована на реабілітацію військовослужбовців-УБД до мирного життя відповідно до реалізації державної політики у вищій школі, шляхом здобуття освітньо-кваліфікаційних рівнів у вищих навчальних закладах та підготовки конкурентоспроможних військовослужбовців-УБД відповідно до вимог сучасного ринку праці.

2. Мету, яка полягає у професійній адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг.

3. Завдання, які направлені на надання військовослужбовцям-УБД практичної допомоги у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг через навчання у закладах вищої освіти; корекцію професійної адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг; адаптації військовослужбовців-УБД до умов мирного життя.

Модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг включає такі етапи:

Організаційно-мотиваційний блок	МІСІЯ: реабілітація військовослужбовців (учасників бойових дій) до мирного життя шляхом здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня у закладі вищої освіти			
	Мета: професійна адаптація військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг Завдання: надання практичної допомоги у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг через навчання у закладах освіти; корекція професійної адаптації; адаптація до умов мирного життя			
	Принципи: універсальність, єдність теорії та практики, індивідуалізація, мобільність, інтеграція		Інструменти організаційного механізму 1. Інструменти забезпечення механізмів поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців у системі «студент – слухач – фахівець» за умов активної участі в аудиторній та позааудиторній роботі. 2. Інструменти навчально-виробничого середовища навчального закладу. 3. Інструменти впровадження інноваційних форм роботи у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.	
	Етапи: організаційно-проектний, мобілізаційний, контрольно-корекційний			
	Чинники: суспільна потреба, здатність закладів вищої освіти організувати професійну адаптацію			
Діагностичний блок	Вхідне діагностування для визначення рівня знань, самореалізації, мотивації до успіху		Інструменти діагностики: тести, бесіда, анкета	
ПРОФЕСІЙНО-ОСВІТНЄ СЕРЕДОВИЩЕ				
Професійно-продуктивний блок	Інноваційні форми роботи: коучинг, наставництво (менторство), консультування, тренінг, тьюторство, модерація, фасилітація та сучасні освітні технології			Рівні: низький середній достатній високий,
	Компоненти: мотиваційний, когнітивний, процедурний, особистісний, ефективний			
	Критерії: соціально-професійний, діяльнісний, корегувальний, суб'єктивний, індекс задоволення продуктивної діяльності			
	Організаційні заходи			
Підвищення якості навчально-виробничого процесу та досягнення високого рівня конкурентоспроможності		Система освіти та виховання	Науково-дослідницька діяльність	Психологічна реабілітація
Показники: професійні знання, вміння і навички, комунікативність, конкурентоспроможність, психічний стан, готовність військовослужбовця (учасника бойових дій) до підприємницької діяльності				
Результативний блок	Моніторинги рівнів професійної адаптації до підприємницької діяльності, діагностичний інструментарій професійної адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.			
	Результат: конкурентоспроможний військовослужбовець (учасник бойових дій) готовий і здатний займатися підприємницькою діяльністю у сфері послуг, вміє аналізувати власний професійний рівень і визначати шлях своєї подальшої професійної адаптації.			

Рис. 3.1. Модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг

Примітка. Складено автором.

- організаційно-проектний етап (1-2 курси): формування потреби у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері обслуговування, системи заходів (програми) формування адаптаційних якостей військовослужбовця-УБД та формування професійної адаптації військовослужбовців, а також педагогічного колективу навчального закладу до підприємницької діяльності у сфері послуг. Проведення моніторингу, розробка методичних та дидактичних матеріалів для організації навчальної та позакласної роботи; підбір діагностики;

- мобілізаційний етап (3-4 курси): мобілізація ресурсів адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності, організація професійної діяльності військовослужбовців з метою оволодіння сучасними професійними знаннями, вміннями та навичками, інноваційними технологіями;

- контрольнo-корекційний етап (5 курс): система заходів, спрямованих на корекцію адаптаційних якостей військовослужбовця і навчально-виробничого процесу, спостереження за динамікою розвитку професійної адаптації, виявлення можливих труднощів і помилок в організації професійної адаптації до підприємницької діяльності.

Модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг передбачає модернізацію інструментів організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців: забезпечення механізмів поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців у системі «студент – слухач – фахівець»; навчально-виробниче середовище навчального закладу; впровадження інноваційних форм роботи у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.

Основними принципами реалізації моделі системи організації професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг є:

- універсальність – реалізація даної моделі системи організації професійної адаптації військовослужбовців до підприємницької діяльності у сфері послуг у довільному навчальному закладі;

- єдність теорії та практики – формування професійної адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг під час навчально-виробничого процесу в навчальних закладах;

- індивідуалізація – формування та адаптація індивідуальних програм професійної адаптації військовослужбовців до підприємницької діяльності у сфері обслуговування залежно від рівня їх базових і професійних знань, індивідуальних навичок та досвіду;

- мобільність – сформованість професійних навичок, що є одним із показників професійної адаптації;

- інтеграція – поєднання методів, технологій і наукових підходів у процесі професійної адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.

Основними чинниками, які визначають логіку професійної адаптації військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг є:

- наявність суспільної потреби в професійній адаптації військовослужбовців-УБД до мирного життя, здатних адаптуватися до підприємницької діяльності у сфері послуг, бути конкурентоспроможними;

- здатність закладів освіти організувати професійну адаптацію військовослужбовців-УБД до підприємницької діяльності у сфері послуг, відповідно до чинного законодавства.

Діагностичний блок передбачає виконання двох процедур: по-перше – для визначення рівнів знань, самореалізації, мотивації до успіху військовослужбовця-УБД варто провести вхідне діагностування; і по-друге, для цього варто використати такі інструменти діагностування як педагогічно-психологічні тести, співбесіда, анкетування тощо. Результатом діагностики буде визначення стану та цілей (мотивів) військовослужбовців-УБД щодо їх професійної адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.

Професійно-продуктивний блок поєднує в собі:

1) Сучасні освітні технології (контекстні, проблемні, когнітивні, інформаційно-комунікаційні), інноваційні форми роботи, методи, засоби професійної адаптації військовослужбовців до підприємницької діяльності у сфері послуг відповідно до сучасних вимог роботодавця.

2) Компоненти: мотиваційний, когнітивний, особистісний, процедурний, ефективний.

3) Рівні: низький, середній, достатній, високий,

4) Організаційні заходи:

- підвищення якості навчально-виробничого процесу та досягнення високого рівня конкурентоспроможності;

- система освіти та виховання;

- науково-дослідницька діяльність;

- психологічна реабілітація;

5) Показники: професійні знання, уміння та навички, комунікативні здібності, конкурентоспроможність, готовність військовослужбовця до підприємницької діяльності.

Результативний блок містить:

- постійний моніторинг рівня ефективності професійної адаптації до підприємницької діяльності, засоби діагностики визначення показників рівня підприємницької активності військовослужбовців;

- результат впровадження моделі: конкурентоспроможний військовослужбовець (учасник бойових дій) готовий і здатний займатися підприємницькою діяльністю у сфері послуг, вміє аналізувати власний професійний рівень і визначати шлях своєї подальшої професійної адаптації.

На нашу думку, професійна адаптація до підприємницької діяльності військовослужбовців у сфері обслуговування є вирішальним фактором їх працевлаштування, соціальної самореалізації та задоволення потреб суспільства, що має загальнодержавне значення.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі вирішено актуальне наукове завдання, яке полягає в обґрунтуванні теоретичних засад та розробці прикладних аспектів щодо удосконалення організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців (учасників бойових дій) у сфері послуг в Україні.

1. В процесі дослідження встановлено, що адаптація – це процес корегування внутрішніх змін у взаємодії військовослужбовця (учасника бойових дій) із середовищем в контексті реалізації потреби в оволодінні продуктивним видом діяльності з метою успішної адаптації до змін у суспільстві.

2. З'ясовано, що професійна адаптація має свою структуру, форму, зміст, механізми, тенденції та закономірності розвитку, які підлягають психолого-педагогічній корекції як зсередини (з боку професорсько-викладацького складу), так і ззовні (з боку вищих навчальних закладів). Проаналізовано нормативно-правову базу організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) в Україні.

Під професійною адаптацією в широкому розумінні розуміють цілісну багатокомпонентну систему (єдність кількох компонентів: мотиваційного, когнітивного, особистісного, процедурного, ефективного); визначено місце і роль кожного компонента, критерії, показники та рівні професійної підготовки. Доведено, що усі компоненти структури професійної адаптації перебувають у системному зв'язку.

3. Встановлено, що військовослужбовцем (учасником бойових дій), який отримав статус студента, є громадянин України, який пройшов згідно з чинним законодавством України військову службу щодо захисту держави та здобуває вищу освіту за рахунок державного бюджету.

Військовослужбовці (учасники бойових дій) є специфічним об'єктом державної соціальної політики. Швидкість процесу професійної адаптації учасників бойових дій впливає на скорочення витрат на управління

персоналом, зменшення плинності кадрів на підприємствах, покращення виробничих показників та формування позитивного ставлення до праці.

4. Проаналізовано зарубіжний досвід професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій). Визначено, що одним із пріоритетних напрямів публічного управління в даній сфері є вдосконалення програм професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій).

5. На основі проведеного аналізу вітчизняного та зарубіжного досвіду професійної адаптації військовослужбовців-УБД запропоновано модернізувати інструменти організаційного механізму публічного управління професійною адаптацією військовослужбовців-УБД у сфері послуг, а саме виокремлено наступні інструменти:

- інструменти забезпечення механізмів поетапного розвитку професійної адаптації військовослужбовців у системі «студент – слухач – фахівець» за умов активної участі в аудиторній та позааудиторній роботі.

- інструменти навчально-виробничого середовища навчального закладу.

- інструменти впровадження інноваційних форм роботи у професійній адаптації до підприємницької діяльності у сфері послуг.

6. Розроблено й обґрунтовано модель системи організації професійної адаптації військовослужбовців (учасників бойових дій) до підприємницької діяльності у сфері послуг, яка складається з чотирьох блоків (організаційно-мотиваційний, діагностичний, професійно-продуктивний, результативний) та їх характеристик (стратегічні складові, етапи, компоненти, критерії, рівні, організаційні заходи, моніторинг). Результатом моделі системи організації є: конкурентоспроможний військовослужбовець (учасник бойових дій) готовий і здатний займатися підприємницькою діяльністю у сфері послуг, вміє аналізувати власний професійний рівень і визначати шлях своєї подальшої професійної адаптації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєва Т. В. Психологічні фактори та прояви процесу адаптації студентів до навчання у вищому навчальному закладі : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Київ, 2003. 204 с.
2. Андросюк В. Г. Феномен адаптації в контексті діяльності нової поліції. *Юридична психологія*. 2017. № 2. С. 100-109.
3. Бакало О. М. Проблема адаптації іноземних студентів у психолого-педагогічній літературі. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського*. Серія : Педагогіка і психологія. 2015. № 43. С. 158-163.
4. Балахтар В. В. Проблеми адаптації студентів-першокурсників до навчання у ВНЗ. *Педагогіка вищої та середньої школи*. 2012. Вип. 36. С. 57–62.
5. Бірюкова Т. Ф., Заїка О. В. Професійні очікування державного службовця як фактор його адаптації в колективі. *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. 2020. № 1 (11). С. 112–120.
6. Бойко І. І. Соціально-психологічна адаптація підлітків до нових умов навчання : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07. Київ, 2001.
7. Болотна Ю. Адаптація молодого спеціаліста. *Практичний психолог : Школа*. 2013. № 9. С. 27–30.
8. Блажівський М. І. Поняття адаптації у сучасній науковій літературі. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія психологічна. 2014. Вип. 1. С. 234–242.
9. Блинова О. Є. Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів : підходи і проблеми вивчення феномену акультурації. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту*. Сер. : Психологічні науки. Херсон : Гельветика, 2016. Вип. 3, Т.1. С. 111-117.
10. Бобрицька В. І. Ціннісно-мотиваційні аспекти професійної адаптації фахівців з вищою освітою. *Проблеми освіти: збірник наукових*

праць. Вип. 84. Житомир-Київ, 2015. С. 64-68.

11. Бохонкова Ю. О. Соціально-психологічна адаптація першокурсників до умов вищих навчальних закладів: монографія. Луганськ : Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля, 2011. 199 с.

12. Буренніков Ю. А. Хом'юк І. В. Стимулювання творчої діяльності студентів вищого технічного навчального закладу в процесі навчання вищої математики. *Вісник ВПІ*. 2010. Вип. 2. С. 94–98.

13. Васильєв Г. І. Педагогічні умови адаптації курсантів до навчання у вузах МВС : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01. Одеса, 1997.

14. Васянович Г. П. Психолого-педагогічні основи професійної адаптації майбутніх фахівців : монографія. Львів: СПОЛОМ, 2008. 464 с.

15. Вірна Ж. П. Координація особистісно-нормативних змін ціннісних орієнтацій в діапазоні професійної адаптації особистості. *Психологія особистості* : науковий журнал. 2015. № 1(6) С. 161-172.

16. Войтович С. А. Динамика престижа и привлекательности профессий. Київ : Наукова думка, 1988. 122 с.

17. Вольнова Л. М. Попередження психологічної дезадаптації поранених у системі соціально-психологічної реабілітації військовослужбовців. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту пс-ії імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2017. Том XI: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Вип. 15. С.76–84.

18. Галус О. М. Педагогічне управління адаптацією майбутніх учителів у системі ступеневої освіти : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.06. Київ, 2008. 601 с.

19. Гнезділова В. Практико орієнтований підхід у підготовці майбутніх учителів біології. Інноваційні освітні технології в новій українській школі : монографія / за ред. проф. О. Б. Будник. Івано-Франківськ : Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника, 2021. С. 80–97.

20. Головатий М. Ф., Панасюк М. Б. Соціальна політика і соціальна

робота : Термін.-понятійн. слов. Київ : МАУП, 2005. 560 с.

21. Головкова М. М. Професійна адаптація молодих фахівців в умовах дошкільного навчального закладу. *Проблеми сучасної педагогічної освіти. Серія: Педагогіка і психологія.* 2014. Вип. 45. С. 57–63.

22. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

23. Горліченко М. Г. Педагогічні умови адаптації курсантів до навчання у вищих військових навчальних закладах : дис... канд. пед. наук : 13.00.04. Одеса, 2004. 246 с.

24. Горобець С. М. Формування професійної компетентності студентів економічних спеціальностей з використанням комп'ютерно орієнтованих технологій навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Житомир, 2012. 293 с.

25. Гринців М. В. Психологічні особливості професійної адаптації молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Сер.: Психологічні науки.* 2012. Т. 2. Вип. 9. С. 54–57.

26. Демченко В. А. Самосвідомість як фактор психологічної адаптації першокурсників до навчальної діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Харків, 2006. 185 с.

27. Довженко Т. О., Небитова І. А., Шищенко В. О. Роль менторства у професійній підготовці майбутніх учителів початкової школи. *Теорія та методика навчання та виховання.* № 51. 2021. С. 77–87.

28. Енциклопедія освіти. / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.

29. Колесникова В. В. Професійна адаптація молодих фахівців: дефініція та правовий аспект забезпечення. *Pressing problems of public administration.* 2018. № 1(53). С. 1–7.

30. Конституція України. Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

31. Короткова Л. Модель професійної підготовки майбутніх фахівців

сфери послуг в умовах освітньо-виробничого кластера. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2019. Вип. 25. С. 224–228.

32. Кривонос О. Методологічне обґрунтування феномену адаптації студентів до навчання в закладі вищої освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2018. № 6. С. 98–108.

33. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : підручник. Київ: КНЕУ, 2003. 367 с.

34. Кузнєцова О. В. Індивідуально-типологічні чинники адаптивності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01. Одеса, 2005. 217 с.

35. Кулик С. М. Психологічні особливості управління професійною адаптацією вчителів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 Київ., 2004. 234 с.

36. Лукашевич Н. П. Соціологія виховання: краткий курс лекцій. Київ: МАУП, 1996. 180 с.

37. Малинович Л. М. Адаптація студентів-випускників до професійної діяльності. *Збірник наукових праць Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2 (2). С. 213–221.

38. Мирончук Н. М. Особливості адаптації студентів вищих навчальних закладів до змінених умов життєдіяльності. *Нові технології навчання: наук.-метод. зб.*. Київ, 2013. Вип. 79. С. 82–85.

39. Мороз А. Г. Адаптація молодого учителя. Київ, 1990. 52 с.

40. Мороз Л. І. Концовська С. Я. Виробнича адаптація персоналу підприємства в сучасних умовах. *Сборник научных трудов SWorld*. 2015. Вип. № 1. Том 12. С. 34–40 URL: <https://sworld.com.ua/konfer38/435.pdf>

41. Невмержицький В. М. Психологічні детермінанти адаптації військовослужбовців строкової служби до особливих умов діяльності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2002. 190 с.

42. Ничкало Н. Г. Українські концепції професійної освіти: тенденції і перспективи. *Педагогічні і психологічні науки в Україні*. Київ, 2007. С. 27–57.

43. Ніколаєнко С. І. Проблема професійної адаптації викладача-початківця до роботи у вищому навчальному закладі. *Світогляд - Філософія -*

Релігія : зб. наук. праць / УАБС НБУ. Суми, 2014. Вип. 5. С. 22–32.

44. Облес І. І. Педагогічні умови професійної адаптації викладача вищого навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.04. Запоріжжя, 2008. 257 с.

45. Олійник І. В., Черненко О. В. Модель професійної адаптації молодих менеджерів до першого робочого місця. *Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка*. 2013. Вип. 3. С. 121–130.

46. Панов М. С. Професійна адаптація та реадaptaція в контексті професійної реалізації особистості в умовах сучасного соціуму. *Психологічний часопис*, 2019. Т. 5, № 11. С. 177-190.

47. Пилипенко Н. Мотиваційні механізми професійної адаптації особистості. *Соціальна психологія*. 2008. №3. С.131-137.

48. Полторак В. А. Соціологія труда : справочник. Днепропетровск, 1997. 212 с.

49. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII Редакція від 01.01.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

50. Про військовий обов'язок і військову службу : Закон України від 25.03.1992р. № 2232-XII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>

51. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Редакція від 15.10.2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>

52. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова від 17 вересня 2008 р. № 842. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>.

53. Про затвердження Програми кадрового забезпечення державної служби та Програми роботи з керівниками державних підприємств, установ і організацій : Указ Президента України від 10 листопада 1995 р. № 1035/95. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/>

54. Про професійний розвиток працівників Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312->

17#Text.

55. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 № 2011-ХІІ Редакція від 13.04.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.

56. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-ХІІ, Редакція від 12.01.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text>

57. Про схвалення Концепції Державної цільової програми соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, які підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, на період до 2017 року: розпорядження Кабінету Міністрів України; Концепція від 18.12.2013. № 1068-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1068-2013->

58. Разуменко О. В. Освітній простір як місце розгортання педагогічних відносин. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Філософія*. 2013. Вип. 41(2). С. 216–223.

59. Романова С. М. Коучінг як нова технологія в професійній освіті. *Вісник Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія*. 2010. Вип. 3. С. 83–86.

60. Семез А. А. Теоретичні аспекти професійної адаптації особистості молодого педагога. *Наукові записки КДПУ. Серія: Педагогічні науки*. 2015. Вип. 135. С. 190–194.

61. Семез А. А., Семез Л. Г. Професійна адаптація як процес трансформації особистості молодого вчителя. *Наукові записки Серія: Педагогічні Науки*. 2010. Вип. 88. С. 217–221.

62. Семез А. Семез Л. Феномен соціально-професійної адаптації особистості педагога у психолого-педагогічній літературі. *Наукові записки. Сер. : Педагогічні науки*. 2010. Вип. 91. С. 195–199.

63. Семенець-Орлова І. Моделювання як метод публічного управління освітніми змінами. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2016. Вип. 4. С. 35–43. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2016_4_7.

64. Семиченко В. А. Психология деятельности Киев : Издатель А.Н. Ешке, 2002. 248 с.
65. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А.В. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 221 с.
66. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельничука. Київ : Головна редакція «Українська радянська енциклопедія», 1985. 966 с.
67. Спіріна Т. П., Зарюгіна Ю. Є. Особливості адаптації студентів-першокурсників до умов навчання у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2014. № 32. С. 182–184.
68. Табачковський В. Г. Проблеми педагогіки у світлі сучасної філософської антропології. *Філософія освіти*. 2005. № 1. С.135–148.
69. Требін М. П. Армія та суспільство: соціально-філософський аналіз взаємодії в умовах трансформації: монографія. Харків: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2004. 404 с.
70. Туркот Т. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Кондор, 2011. 626 с.
71. Чайкина Н. О. Психологічна структура професійної адаптації молодого вчителя : дис. ... канд. психол. наук: спец. 19.00.07. Київ, 1997. 180с.
72. Шевченко С. Онтологічний вимір екзистенції в філософії м. Гайдеггера: “das selbst” versus “das man”. *Вісник Національного університету "Львівська політехніка"*. 2009. № 636 : Філософські науки. С. 61–71.
73. Штифурак В. С, Коліжук Г. В., Мельник І. М. Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика : навчальний посібник. Вінниця : ТОВ «Ландо ЛТД», 2013. 418 с.
74. Юридична енциклопедія : в 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Київ: Вид-во «Українська енциклопедія» ім. М. П. Бажана, 1998 Т. 1 : А – Г. 669 с.
75. Ямницький В. М. Соціально-психологічна адаптація особистості : сучасні підходи. *Наука і освіта*. 2001. № 6. С. 82–86.
76. Cornum R., Matthews M., Seligman M. Comprehensive Soldier Fitness.

Building Resilience in a Challenging Institutional Context. *American Psychologist*.
URL: <https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-66-1-4.pdf>.

77. Elnitsky Ch., Fisher M., Blevins C. Military Service Member and Veteran Reintegration: A Conceptual Analysis, Unified Definition, and Key Domains. *Frontiers in Psychology*, 2017. Volume 8. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5348503>

78. Jones E. Historical approaches to post-combat disorders. *Philosophical Transactions of the Royal Society. Biological Sciences*. 2006. 361 (1468), Pp. 533–540.

79. Hartmann H. Ego Psychology and the Problem of Adaptation. N. Y., 1958.

80. Morin R. The Difficult Transition from Military to Civilian Life. *Pew Research Center*. URL: <http://www.pewsocialtrends.org/2011/12/08/the-difficult-transition-from-military-to-civilian-life>

81. Savchenko N. Kotelianets N. Kotelianets Yu. Modeling the methodological system of studying as a way of technological competence formation. *International Journal of Civil Engineering & Technology*. Vol. 9 (11). 2018. Pp. 1996–2006.

82. Transition From the Military Into Civilian Life / L. Cooper et al. *Armed Forces & Society*. 2016. Vol. 44, no. 1. P. 156–177. URL: <https://doi.org/10.1177/0095327x16675965>

83. White T. The buddy system. Veterans help veterans combat PTSD. *Stanford Medicine, Balancing Act*. The immune system. Retrieved from <https://stanmed.stanford.edu/2014fall/the-buddy-system.html>

Виконав: студент
 магістратури за
 спеціальністю 281 Публічне
 управління та _____ Максим ЛЯУР
 адміністрування денної
 форми навчання

Науковий керівник:
 завідувач кафедри
 публічного управління та
 адміністрування, _____ Едуард ЩЕПАНСЬКИЙ
 д.держ.упр., професор

**Робота допущена до
 захисту:**
 завідувач кафедри
 публічного управління та
 адміністрування, _____ Едуард ЩЕПАНСЬКИЙ
 д.держ.упр., професор