

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

ТРОЯН ОЛЬГА СЕРГІЇВНА

**МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ
ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

магістерської роботи на здобуття наукового ступеня
магістра публічного управління

Миколаїв – 2020

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність дослідження. Сучасні стратегічні напрями розвитку Української держави, визначені Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», Стратегією реформування державного управління України на 2016–2020 роки, Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки, вимагають створення професійного інституту державної служби, забезпечення його ефективності, формуючи потребу у висококваліфікованих кадрах, здатних належно виробляти та проводити державну політику, відповідати на трансформаційні виклики сьогодення. У цьому контексті великого значення набуває (професіоналізація державних службовців далі – ДС), та відповідно, оновлення механізмів забезпечення її розвитку.

Перші позиції держав у світових рейтингах конкурентоспроможності співвідносні з розвитком професіоналізація, використанням талантів, адже підвищення рівня економіки та суспільного добробуту суттєво залежать від інновацій, а інновації – від професіоналізації, зокрема в системі державного управління. За Глобальним індексом талантів (The Global Talent Index, ГІТ) у рейтингу 2015 року Україна посіла 42-ге місце серед 60 досліджуваних країн. Зважаючи на тенденцію до зниження показника «якість робочої сили», виникає необхідність прискорення розвитку професіоналізації особистості, зокрема державного службовця. Оскільки перші місця за ГІТ належать країнам Західної Європи і США, аналіз застосування ними механізмів забезпечення розвитку професіоналізація ДС може надати Україні додаткові можливості для підготовки висококваліфікованих кадрів, тобто для поліпшення її позицій у рейтингу.

Крім того, вагомим аргументом на користь актуальності дослідження є впровадження нового законодавства у сфері державного управління й нових вимог до ДС в Україні, зокрема щодо їхньої креативності, саморозвитку та спрямованості на служіння українському народові.

Теоретичні засади формування, функціонування та розвитку механізмів державного управління досліджували такі науковці, як: В. Авер'янов, В. Бакуменко, Т. Василевська, П. Ворона, В. Гошовська, Л. Гаєвська, Д.Карамішев, В. Князев, В. Куйбіда, В.Малиновський, Н.Нижник, С. Серьогін, Т. Пахомова та ін.

Зазначені науковці сформували широку теоретико-методологічну базу для дослідження проблеми професійного розвитку ДС. Однак пошук шляхів її вирішення в умовах оновлення законодавства про державну службу та місцеве самоврядування, високі вимоги до ДС у контексті проведення реформ зумовлюють необхідність комплексного дослідження, обґрунтування і подальшого вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС.

Мета та завдання дослідження. Метою роботи є обґрунтування підходів та розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- визначити методологічні засади та сутність механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС, а також теоретичні засади їх дослідження;
- проаналізувати зарубіжні моделі й механізми забезпечення розвитку професіоналізації ДС;
- виявити характерні особливості й недоліки механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні;
- дослідити стан системи професійного навчання ДС показати її роль у професіоналізації

ДС;

- виявити можливості застосування зарубіжного досвіду з метою вдосконалення відповідних вітчизняних механізмів;
- розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні.

Об’єкт дослідження – професіоналізація особистості.

Предмет дослідження – механізми забезпечення розвитку професіоналізації ДС.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань у роботі було застосовано комплекс взаємопов’язаних наукових методів, зокрема: системний, порівняння – для виявлення особливостей механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС; структурно-функціональний, аналізу, синтезу – для з’ясування сутності поняття професіоналізація ДС, визначення характерних особливостей його структури; абстрагування, порівняння – для окреслення понятійно-термінологічного апарату дослідження та встановлення характерних ознак, та для виокремлення спільних механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС у досліджуваних зарубіжних моделях; узагальнення, систематизації, аналізу – для дослідження зарубіжних моделей розвитку професіоналізації ДС та визначення можливостей їх застосування в Україні; прогнозування – для розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

дістало подальшого розвитку:

- підходи до вдосконалення механізмів державного управління розвитком професіоналізації ДС на підставі урахування зарубіжного досвіду, зокрема: 1) визначення мети і завдань розвитку професіоналізації ДС, що їх мають реалізовувати всі інституції, які здійснюють підготовку, спеціалізацію та підвищення кваліфікації ДС, а також забезпечують координацію дій у цій сфері; 2) забезпечення відповідності організації системи управління людськими ресурсами ситуації в державі та меті її розвитку; 3) підтримка систематичності професійного навчання ДС шляхом тренінгів і програм індивідуального професійного розвитку;

– методологічні принципи вдосконалення державних механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС: зокрема для організаційного механізму – систематичне оцінювання професіоналізації ДС, забезпечення певного рівня свободи для виконання їх функцій.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (95 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 99 сторінок, із яких 88 – основного тексту.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об’єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати основних положень та особистий внесок автора дослідження.

У першому розділі «*Методологічні засади аналізу механізмів забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців*» охарактеризовано проблематику та джерельну базу дослідження професіоналізації державних службовців.

Підрозділ 1.1. «*Методологічні засади дослідження механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців*» присвячений аналізу джерельної бази

дослідження, методологічним засадам та поглядам науковців на визначення поняття «професіоналізація» та механізмів його забезпечення.

Зауважено що під професіоналізацією варто розуміти процес, унаслідок якого виникає якісно новий стан особистісно-професійних ресурсів, потреб та інтересів державного службовця. І оскільки розвиток професіоналізації державного службовця має безпосередній вплив на систему державного управління, то слід його спрямувати на формування відповідального ставлення до власних дій та самосвідомості.

Зауважено що сучасне державотворення передбачає набуття управлінням нових якісних ознак, спрямованих на розвиток і саморозвиток, на дисагрегацію та мотивацію. Саме так відбувається перехід від адміністративної держави до держави координаційної, основне завдання якої – максимально ефективно задоволення потреб та інтересів громадян, що стає можливим завдяки забезпеченню розвитку професіоналізації державних службовців.

Зроблено висновок, що особливості системи державного управління, розвитку професіоналізації державних службовців, механізмів державного управління, а також наукових розробок у сфері управління, механізми забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців повинні складати організаційну основу мотивування державних службовців до самовідкриття, самовдосконалення та самореалізації з метою забезпечення ефективності та результативності їх діяльності. Таким чином, механізми забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців утворюють організаційно-правові, мотиваційно-ціннісні та інші інтегровані способи стимулювання державних службовців до самовдосконалення та самореалізації з метою вирішення завдань і виконання функцій органів державної влади.

Підрозділ 1.2. «Сутність та структура професіоналізації державних службовців». Розкрито питання щодо сутності понять «професіоналізація» та «професійна компетентність».

Так було виділено типові ознаки професійної компетентності, серед яких:

- необхідність застосування, приведення у стан готовності до використання в професійному та соціальному середовищах;
- сукупність сформованих умінь, знань, навичок, особистісних рис, цінностей, а також емоцій, ставлень, мотивації, якостей, досвіду;
- здатність ефективно виконувати професійні обов'язки.

Було порівняно між собою поняття та визначено, що особливістю професійної компетентності державних службовців є те, що вона характеризує здатність особистості здійснювати професійну діяльність, але не визначає її інших можливостей, які залишаються не використаними, прихованими (латентними). А професіоналізація ґрунтується саме на цих латентних можливостях особистості, які можуть бути реалізовані лише за окремих (специфічних) умов праці. Також було зазначено їх спільні та відмінні властивості. Серед спільних рис виділено: наявність певних можливостей (ресурсів, здібностей, умінь, навичок, особистісних характеристик) особи; використання в професійному та соціальному середовищах; готовність до виконання професійних дій. Тоді як відмінні властивості полягають у тому, що професійна компетентність є сталою характеристикою на певному відрізку часу, до неї можна встановити критерії та вимоги, у той час як професіоналізація є невичерпним та передбачає необхідність постійного розвитку.

Зроблено висновок що сутність професіоналізації ДС полягає в його багатогранності, включаючи об'єктивні та суб'єктивні чинники, неявлені можливості; знання, уміння, навички (професійну компетентність), досвід, інтелектуальні, творчі, морально-психологічні,

комунікативні, лідерські, управлінські, психофізіологічні якості. Тобто професіоналізація розглядається як взаємопов'язана сукупність особистісних якостей, компетентнісних характеристик та мотивації, які можуть бути застосовані для реалізації завдань і функцій органів державної влади.

У другому розділі «Особливості застосування механізмів забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців» визначені основні особливості що регулюють означене питання, розкрито зарубіжний та вітчизняний досвід у процесі забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців.

У підрозділі 2.1. «Зарубіжний досвід забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців» визначено, що аналізуючи європейську модель розвитку професіоналізації державних службовців, яка є характерною для таких держав, як Норвегія, Нідерланди, Швейцарія, Польща, найбільш яскравим прикладом для України в контексті удосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації виступає саме Польща, зважаючи на ментальну та історичну спорідненість цих держав.

Зазначено, що забезпечення розвитку професіоналізації відповідно до європейської моделі передбачається:

- залученням широкого спектру установ до розвитку професіоналізації;
- акцентуванням на розвитку емоційно-психологічного потенціалу;
- зосередженням значної уваги на розвитку інтелектуальної складової професіоналізації.

Акцентовано, що механізми забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Польщі мають комплексний характер.

Підсумовано що досвід Польщі свідчить про те, що забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців відбувається шляхом розвитку здебільшого таких його складових, як морально-психологічний, лідерський, управлінський, інтелектуальний, кваліфікаційний, комунікативний, творчий потенціал, за допомогою впровадження у їх професійну діяльність етичних норм, а також шляхом забезпечення професійного навчання та розвитку лідерських якостей. При цьому лідерство потрактовується не абстрактно, а за конкретними критеріями – безпосереднє залучення державних службовців до визначення стратегічних цілей інституцій, критичне мислення, формування зрозумілих ідей, адаптивність тощо. Однак менший акцент робиться на забезпеченні розвитку психофізіологічного потенціалу, що є важливим елементом професіоналізації державних службовців. Цінним досвідом для України виступають принципи, на основі яких відбувається розвиток особистісних якостей державних службовців в Польщі.

У підрозділі 2.2. «Особливості механізмів забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців в Україні» показано, що ...

Показано, що питання розвитку професіоналізації ДС є пріоритетним для служб управління персоналом багатьох європейських та світових держав, оскільки стало зрозумілим, що найціннішим ресурсом прогресу стала людина.

Проаналізувавши організаційний механізм забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні, ми дійшли висновку, що такі його складові, як організація добору на державну службу, регулювання оцінювання результатів діяльності ДС, забезпечення управління кар'єрою та мобільністю ДС, регулювання системи професійного навчання ДС, перебувають у стані реформування.

Також системне дослідження сформулювало нагальність формування нової моделі забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців в Україні, яка б слугувала

удосконаленню організаційного, механізму забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні. Окрім державно-управлінського регулювання, вагому роль у цьому процесі повинні відігравати органи державної влади та їх керівники, які мають здійснювати контроль за впровадженням вищезазначеного механізму.

У третьому розділі *«Підходи до удосконалення механізмів розвитку професіоналізації державних службовців»* обґрунтовані основні напрями щодо вдосконалення методів та засобів які сприяють розвитку професіоналізації державних службовців з урахуванням досвіду зарубіжних країн.

У підрозділі 3.1. *«Адаптація зарубіжного досвіду як шлях до удосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців»* визначено, що забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців – один із ключових механізмів державного управління щодо забезпечення стабільного розвитку країни. Тому важливо сформулювати шляхи адаптації зарубіжного досвіду в цій сфері для впровадження системо-перетворювальних реформ в Україні.

Слід зазначити, що чинниками вдосконалення розвитку кваліфікаційного потенціалу є забезпечення його систематичності, інноваційності, а також орієнтація на практику, на розвиток лідерських якостей, навичок міжособистісного спілкування та «прив'язка» до конкретної професійної діяльності.

З метою визначення шляхів адаптації до українських реалій зарубіжного досвіду забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців, автором було розроблено технологію, що допомогло забезпечити системність, безперервність, інноваційність та ефективність процесу розвитку професіоналізації державних службовців. Розроблена технологія розвитку професіоналізації державних службовців в Україні передбачає комплексну мету:

- 1) навчальну – розвиток кваліфікаційного та інтелектуального потенціалу;
- 2) управлінську – розвиток лідерського, творчого та управлінського потенціалу;
- 3) практичну – розвиток комунікативного потенціалу;
- 4) розвиваючу – розвиток психофізіологічного та морально-психологічного потенціалу.

Зроблено висновки що запропонована технологія, засвоївши кращий світовий досвід, сприяє розвитку різних компонентів професіоналізації, мотивації та загальному особистісному розвитку; завдяки поєднанню дистанційного навчання, навчання в ігровій формі, он-лайн тренінгів для забезпечення ефективності мозкової діяльності, концентрації уваги та розвитку пам'яті, тренінгів за безпосередньої участі ДС, фізичних практик вона зумовлює позитивні наслідки у процесі розвитку особистісних якостей ДС – не тільки через їх комбінування, але й через їх систематичність.

У підрозділі 3.2. *«Рекомендації щодо удосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців»* показано, що враховуючи особливості професіоналізації, кращий світовий досвід розвитку професіоналізації державних службовців, удосконалення механізмів його забезпечення в Україні слід передбачати структурні перетворення, нормативно-правові новації, застосування новітніх підходів до формального професійного навчання та стимулювання саморозвитку.

Зроблено висновок, що в Україні з метою вдосконалення механізму забезпечення розвитку професіоналізації державних службовців необхідним є розширення спектру можливостей для такого розвитку завдяки:

- удосконаленню нормативно-правової бази (Закони України «Про державну службу»,

«Про професійний розвиток працівників» та «Про освіту», Стратегія державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки),

- розробці та запровадженню нової системи просування по службі, нової системи проведення щорічного оцінювання ДС,
- створенню організаційної структури, метою якої є координація розвитку та покращення професіоналізації ДС,
- залученню ДС до участі у тренінгах та запровадженню коучингу в системі підвищення кваліфікації,
- регламентуванню менторства на державній службі,
- викладанню ДС на робочому місці,
- застосуванню індивідуалізованого підходу службами управління персоналом до професійного розвитку ДС.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження сформульовано низку висновків і пропозицій:

1. З'ясовано, що професіоналізація ДС – це взаємопов'язана сукупність особистісних якостей, компетентнісних характеристик та мотивації, які можуть бути застосовані для реалізації завдань і функцій органів державної влади. Структурно цей потенціал складається з морально-психологічного, комунікативного, управлінського, творчого (інноваційного), лідерського, інтелектуального, психофізіологічного та кваліфікаційного потенціалів. При цьому професіоналізація передбачає розвиток усіх цих складових. Особливістю цього процесу є те, що професіоналізація починає актуалізовуватись унаслідок прагнення фахівця до професійного розвитку, що зумовлює потребу звернення до мотиваційних аспектів діяльності ДС.

Базовими поняттями дослідження професіоналізації ДС є «професійна компетентність», «професіоналізація особистості», що визначаються так:

- професіоналізація особистості – взаємопов'язана сукупність можливостей, ресурсів, які можуть бути використані особистістю для професійної
- реалізації та включають аксіологічні, інструментально-цільові та психофізіологічні складові розвитку особистості;
- професійна компетентність – сукупність сформованих умінь, знань, навичок, рис, цінностей, емоцій, ставлень, мотивації, якостей, досвіду, необхідних для застосування, мобілізації, використання в професійному та соціальному контекстах; професійна компетентність є складовою професіоналізації.

2. Визначено, що механізми забезпечення розвитку професіоналізації ДС – це організаційно-правові, мотиваційно-ціннісні та інші інтегровані способи стимулювання ДС до самовдосконалення та самореалізації з метою вирішення завдань і виконання функцій органів державної влади. Розвиток професіоналізації ДС передбачає застосування зокрема організаційного механізму як координуючого засобу у сфері організації.

Установлено, що на сьогодні дослідження механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС здійснюється переважно з використанням людиноцентричної парадигми, інструментального, мотиваційного та ресурсного підходів. Формування цих механізмів передбачає цільову спрямованість на самовідкриття, самовдосконалення й самореалізацію державного

службовця як особистості та визначення узгодженого комплексу відповідних цій меті заходів, важелів, стимулів і ресурсів.

Проаналізовано зарубіжний досвід забезпечення розвитку професіоналізації ДС Польщі. З'ясовано, що Європейська модель розвитку професіоналізації вирізняється соціально-емоційними аспектами.

Водночас спільна риса цих моделей – наявність правового, організаційного, ресурсного та мотиваційного механізмів, але з різними складовими. За результатами аналізу зарубіжного досвіду визначено такі можливості вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців у вітчизняній практиці: розвиток лідерства на основі парадигми служіння; удосконалення системи відповідних мотивацій; забезпечення програмно-цільової організації навчання (зокрема застосування особистісних, менторських програм розвитку), розвиток тренінгової та коучингової систем навчання; стимулювання ДС до самонавчання, розвитку внутрішнього світу людини, її сильних особистісних сторін на ціннісній основі; запровадження технології розвитку професіоналізації ДС.

Виявлено характерні особливості й недоліки на прикладі організаційного механізму який демонструє відсутність системи моніторингу розвитку професіоналізації ДС та недостатність стимулів щодо забезпечення саморозвитку ДС;

Розроблено практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні, зокрема запропоновано:

- ввести до законів України «Про державну службу», «Про освіту», «Про професійний розвиток працівників» поняття професіоналізація;

- провести комплекс організаційно-правових заходів щодо формування інституту менторства, виявлення лідерських якостей з огляду на прийняття на державну службу до органів державної влади та проведення щорічного оцінювання результатів службової діяльності ДС;

- Національному агентству України з питань державної служби розробити методіку забезпечення розвитку професіоналізації ДС;

- всім вищим навчальним закладам, центрам підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації ДС створити центри менторства й самореалізації; розробити та запропонувати методіку вдосконалення процесу розвитку професіоналізації ДС; запровадити тренінгову, коучингову, тьюторську форми навчання в системі підвищення кваліфікації керівних кадрів, а також запровадити механізми он-лайн навчання.

АНОТАЦІЯ

Троян О. С. Механізми забезпечення професіоналізації державних службовців – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття освітнього ступеню «магістр». Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2020.

Актуальність дослідження. Сучасні стратегічні напрями розвитку Української держави, визначені Стратегією сталого розвитку «Україна – 2020», Стратегією реформування державного управління України на 2016–2020 роки, Стратегією державної кадрової політики на 2012–2020 роки, вимагають створення професійного інституту державної служби, забезпечення його ефективності, формуючи потребу у висококваліфікованих кадрах, здатних належно виробляти та проводити державну політику, відповідати на трансформаційні виклики

сьогодення. У цьому контексті великого значення набуває (професіоналізація державних службовців далі – ДС), та відповідно, оновлення механізмів забезпечення її розвитку.

Перші позиції держав у світових рейтингах конкурентоспроможності співвідносні з розвитком професіоналізація, використанням талантів, адже підвищення рівня економіки та суспільного добробуту суттєво залежать від інновацій, а інновації – від професіоналізації, зокрема в системі державного управління. За Глобальним індексом талантів (The Global Talent Index, ГТІ) у рейтингу 2015 року Україна посіла 42-ге місце серед 60 досліджуваних країн. Зважаючи на тенденцію до зниження показника «якість робочої сили», виникає необхідність прискорення розвитку професіоналізації особистості, зокрема державного службовця. Оскільки перші місця за ГТІ належать країнам Західної Європи і США, аналіз застосування ними механізмів забезпечення розвитку професіоналізація ДС може надати Україні додаткові можливості для підготовки висококваліфікованих кадрів, тобто для поліпшення її позицій у рейтингу.

Крім того, вагомим аргументом на користь актуальності дослідження є впровадження нового законодавства у сфері державного управління й нових вимог до ДС в Україні, зокрема щодо їхньої креативності, саморозвитку та спрямованості на служіння українському народові.

Зазначені науковці сформувавши широку теоретико-методологічну базу для дослідження проблеми професійного розвитку ДС. Однак пошук шляхів її вирішення в умовах оновлення законодавства про державну службу та місцеве самоврядування, високі вимоги до ДС у контексті проведення реформ зумовлюють необхідність комплексного дослідження, обґрунтування і подальшого вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС.

Мета та завдання дослідження. Метою роботи є обґрунтування підходів та розроблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- визначити методологічні засади та сутність механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС, а також теоретичні засади їх дослідження;
- проаналізувати зарубіжні моделі й механізми забезпечення розвитку професіоналізації ДС;
- виявити характерні особливості й недоліки механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні;
- дослідити стан системи професійного навчання ДС показати її роль у професіоналізації ДС;
- виявити можливості застосування зарубіжного досвіду з метою вдосконалення відповідних вітчизняних механізмів;
- розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізація ДС в Україні.

Об’єкт дослідження – професіоналізація особистості.

Предмет дослідження – механізми забезпечення розвитку професіоналізації ДС.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань у роботі було застосовано комплекс взаємопов’язаних наукових методів, зокрема: системний, порівняння – для виявлення особливостей механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС; структурно-функціональний, аналізу, синтезу – для з’ясування сутності поняття професіоналізація ДС, визначення характерних особливостей його структури; абстрагування, порівняння – для

окреслення понятійно-термінологічного апарату дослідження та встановлення характерних ознак, та для виокремлення спільних механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС у досліджуваних зарубіжних моделях; узагальнення, систематизації, аналізу – для дослідження зарубіжних моделей розвитку професіоналізації ДС та визначення можливостей їх застосування в Україні; прогнозування – для розробки практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС в Україні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

дістало подальшого розвитку:

– підходи до вдосконалення механізмів державного управління розвитком професіоналізації ДС на підставі урахування зарубіжного досвіду, зокрема: 1) визначення мети і завдань розвитку професіоналізації ДС, що їх мають реалізовувати всі інституції, які здійснюють підготовку, спеціалізацію та підвищення кваліфікації ДС, а також забезпечують координацію дій у цій сфері; 2) забезпечення відповідності організації системи управління людськими ресурсами ситуації в державі та меті її розвитку; 3) підтримка систематичності професійного навчання ДС шляхом тренінгів і програм індивідуального професійного розвитку;

– методологічні принципи вдосконалення державних механізмів забезпечення розвитку професіоналізації ДС: зокрема для організаційного механізму – систематичне оцінювання професіоналізації ДС, забезпечення певного рівня свободи для виконання їх функцій.

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (95 найменувань). Загальний обсяг роботи становить 99 сторінок, із яких 88 – основного тексту.

Ключові слова: професіоналізація, кадрова служба, державна служба, механізми державного управління.

SUMMARY

Troyan O.S. Mechanisms for providing professionalization of civil servants - Manuscript.

Master's Degree for Master's Degree. Petro Mohyla Black Sea National University. - Nikolaev, 2020.

Relevance of research. Modern strategic directions of development of the Ukrainian state, defined by the Strategy of Sustainable Development "Ukraine 2020", the Strategy of reforming the public administration of Ukraine for 2016-2020, the Strategy of the state personnel policy for 2012-2020, require the creation of a professional institute of civil service, ensuring its effectiveness, forming the need for highly skilled personnel capable of properly drafting and pursuing public policy, responding to the transformational challenges of today. In this context, it is of great importance (professionalization of civil servants hereinafter - DS) and, accordingly, updating of mechanisms for ensuring its development.

The first positions of the countries in the world competitiveness ratings are related to the development of professionalization, use of talents, since the increase of the economy and public well-being depend significantly on innovation, and innovation - on professionalization, in particular in the public administration. According to The Global Talent Index (GIT) in the 2015 ranking, Ukraine ranked 42nd among 60 countries surveyed. Given the tendency to decrease the indicator "quality of workforce", there is a need to accelerate the development of professionalization of the individual, in particular a civil servant. As GIT's first places belong to the countries of Western Europe and the USA,

the analysis of the mechanisms of their development support by professional development of DS can give Ukraine additional opportunities for training highly qualified personnel, that is, to improve its position in the ranking.

In addition, the introduction of new legislation in the field of public administration and new requirements for the DS in Ukraine, in particular regarding their creativity, self-development and commitment to serving the Ukrainian people, is a strong argument for the relevance of the research.

These scientists have formed a broad theoretical and methodological basis for the study of the problem of professional development of DS. However, the search for ways to solve it in the context of updating the legislation on civil service and local self-government, high demands on the DS in the context of reforms necessitate a comprehensive study, justification and further improvement of mechanisms to ensure the development of professionalization of the DS.

The purpose and objectives of the study. The purpose of the work is to substantiate the approaches and to develop practical recommendations for improving the mechanisms for ensuring the development of DS professionalization.

To achieve this goal, the following tasks were set:

- to determine the methodological foundations and the essence of the mechanisms for ensuring the development of DS professionalization, as well as the theoretical foundations of their research;
- to analyze foreign models and mechanisms for ensuring the development of DS professionalism;
- identify the specific features and disadvantages of mechanisms to ensure the development of DS professionalism in Ukraine;
- investigate the state of the vocational training system of DS and show its role in the profession of DS;
- identify opportunities for the use of foreign experience in order to improve the relevant domestic mechanisms;
- to develop practical recommendations for improving the mechanisms of development of professionalisation of DS in Ukraine.

The object of the study is the professionalization of the individual.

The subject of the study are mechanisms for ensuring the development of DS professionalism.

Research methods. To solve these problems, a set of interrelated scientific methods was applied in the work, in particular: systematic, comparison - to identify the features of mechanisms for ensuring the development of DS professionalization; structural and functional analysis, synthesis - to find out the essence of the concept of professionalization of the DS, to determine the characteristic features of its structure; abstraction, comparison - to outline the conceptual and terminological apparatus of research and to establish characteristic features, and to identify common mechanisms to ensure the development of professionalization of DS in the studied foreign models; generalization, systematization, analysis - for research of foreign models of development of professionalization of DS and determination of possibilities of their application in Ukraine; forecasting - to develop practical recommendations on how to improve the mechanisms of DS professional development in Ukraine.

The scientific novelty of the obtained results is that:

further developed:

- approaches to improving the mechanisms of public administration for the development of DS professionalism based on foreign experience, in particular: 1) determining the goals and objectives of the development of DS professionalization, which should be implemented by all institutions that provide training, specialization and training of DS, and ensure coordination in this area; 2) ensuring compliance with your organization the human resources management system of the situation in the

country and the purpose of its development; 3) support of the systematic vocational training of DS through trainings and programs of individual professional development;

- methodological principles for improving state mechanisms for securing the development of professionalisation of the DS: in particular for the organizational mechanism - systematic evaluation of the professionalisation of the DS, ensuring a certain level of freedom to perform their functions.

Structure and scope of work. The master's thesis consists of an introduction, three sections, conclusions, a list of sources used (95 titles). The total volume of work is 99 pages, of which 88 - the main text.

Keywords: professionalization, personnel service, public service, mechanisms of state government.