**МІНІСТЕРСТВО освіти і науки України**

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ**

**ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

Москаленко Діана Валентинівна

**ОСОБЛИВОСТІ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ**

Спеціальність 074 Публічне управління та адміністрування

**АВТОРЕФЕРАТ**

**магістерської роботи на здобуття кваліфікації магістра**

Миколаїв – 2019

Магістерська робота є рукописом

Робота виконана в Інституті державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили

|  |  |
| --- | --- |
| **Науковий керівник:** | кандидат наук з державного управління, старший викладач кафедри соціальної роботи, управління і педагогіки Інституту державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили  **Акімова Тетяна Юріївна**, |

**Рецензент:** кандидат педагогічних наук, доценткафедри соціальної роботи, управління і педагогікиІнституту державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили **Чубук Руслан Валентинович**

Захист відбудеться 25 березня 2019 р. о 10 годині на засіданні кафедри **публічного управління та адміністрування** Інституту державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 1-ша Воєнна, 2.

З роботою можна ознайомитись на кафедрі **публічного управління та адміністрування** Інституту державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили за адресою: 54003, м. Миколаїв, вул. 1-ша Воєнна, 2, ауд. 10-304.

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми дослідження****.** На сьогоднішній день система професійного навчання державних службовців в Україні перебуває в стані активного пошуку шляхів своєї модернізації. Основні причини цього –розрізненість джерел її фінансування, відсутність чітко налагоджених зв'язків між її складниками , які, в свою чергу потребують вирішення не тільки загальновідомчих, а й вузькогалузевих завдань. Професійне навчання державних службовців впливає на якість процесу управління, а останнє – на якість суспільного розвитку та життєдіяльності, потребує усвідомлення та обґрунтування висновку щодо безпосереднього впливу професійного навчання державних службовців на стан суспільства. Домінуюча нині система система професійного навчання державних службовців не забезпечує ефективного суспільного розвитку, що засвідчують наукові дослідження і реалії суспільного розвитку. Відтак постає потреба у реформуванні професійного навчання держаних службовців, починаючи з переосмислення місії такої підготовки, її змісту та методів навчання. Система професійного навчання державних службовців є однією з складових успіху не тільки суспільного розвитку, а й їх професійного розвитку та діяльності. Відповідно до стратегічних завдань реформування державної служби в Україні, перехід до чіткого регулювання системи професійного навчання державних службовців та створення прозорої нормативно-правової бази визначено як основні пріоритети її вдосконалення. Все перелічене вище потребує внутрішньої та зовнішньої модернізації системи професійного навчання державних службовців, що має спиратися на принципово нові методологічні та методичні засади, а саме розвиток стратегічного, технологічного та комунікативного складників компетентності державних службовців.

Теоретичні засади формування, функціонування та розвитку механізмів державного управління досліджували такі науковці, як: В. Б. Авер’янов, В. Д. Бакуменко, П. В. Ворона, В. В. Голубь, Л. В. Гонюкова, Н. В. Грицяк, І. О. Дегтярьова, Д. Ч. Іманбердієв, В. В. Карлова, В. М. Князєв, В. С. Куйбіда, О. А. Малиновська, Н. Р. Нижник, І. В. Пантелейчук, Т. І. Пахомова, О. М. Петроє, О. Г. Пухкал, І. В. Розпутенко та ін.

Попри таку велику кількість досліджень в науковій літературі відсутні ґрунтовні дослідження щодо професійного навчання державних службовців, що пояснює актуальність теми дипломної роботи «**Особливості та тенденції реформування системи професійного навчання державних службовців»**.

Виходячи з актуальності обраної теми та ступеню її розробленості в науковій літературі **метою дипломної роботи** є теоретично обґрунтувати особливості і тенденції реформування системи професійного навчання державних службовців та запропонувати рекомендації щодо реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні.

Відповідно до мети нами були визначені наступні **завдання**:

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

* охарактеризувати систему професійного навчання державних службовців;
* проаналізувати нормативно-правове забезпечення державної політики у сфері професійного навчання державних службовців в Україні;
* дослідити моделі підготовки та зарубіжні системи професійного навчання державних службовців;
* виявити основні проблеми системи професійного навчання державних службовців в Україні;
* розробити рекомендації для реформування системи професійного навчання державних службовців в Україні.

**Об'єктом дослідження** є професійне навчання.

**Предметом дослідження є** особливості реформування системи професійного навчання державних службовців.

**Методи дослідження.** Під час написання магістерської роботи були використані теоретичні методи, а саме: аналіз, синтез, узагальнення та дедукція. Зокрема, аналіз дозволяє виокремити та вивчити систему професійного навчання державних службовців, нормативно-правове забезпечення та моделі підготовки та системи професійного навчання державних службовців закордоном. За допомогою синтезу встановлено логічні зв’язки між елементами з метою структурування магістерської роботи. Метод узагальнення сприяв виокремленню основних аспектів дослідження та їх чіткому висвітленню. Дедуктивний метод використано у логічно послідовному висвітленні розділів магістерської роботи.

**Теоретичне значення роботи.** В дослідженні проаналізовано систему професійного навчання державних службовців, виявлено основні проблеми системи професійного навчання державних службовців в Україні та досліджено основні моделі та системи професійного навчання державних службовців закордоном.

**Практичне значення.** Результати дослідження можуть бути використані при вивченні навчальних дисциплін, зокрема «Публічне управління та адміністрування», «Менеджмент». Крім того, дана робота може слугувати джерелом інформації для викладачів, закладів вищої освіти, органів державної влади. Матеріали та результати дослідження можуть бути використані практиками у сфері освіти, науки, а також, викладачами з метою впровадження розроблених рекомендації в систему професійного навчання державних службовців в Україні.

**Апробація роботи.** Основні положення та результати дослідження доповідались та обговорювалися на студентській науково-практичній конференції «Могилянські читання – 2018: Реалізація євроінтеграційної політики України: суспільно-політичний та безпековий аспект».

**Структура роботи.** Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел із 104 найменувань. Загальний обсяг магістерської роботи складає 97 сторінок, з них 80 основного тексту.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дослідження та здійснено огляд наукової літератури з відповідної тематики, визначено мету, об’єкт, предмет та завдання дослідження; наведено та обґрунтовано методи дослідження, сформульовано наукову новизну, теоретичну та практичну значущість роботи, подано дані щодо апробації результатів дослідження та публікацій по темі роботи, а також структуру роботи.

У першому розділі **̶ «Теоретичні основи дослідження державної політики у сфері професійного навчання державних службовців»** охарактеризовано систему професійного навчання державних службовців в Україні та проаналізовано нормативно-правове забезпечення державної політики у сфері професійного навчання державних службовців в Україні.

Обгрунтовано, що сучасне суспільство потребує підготовки кадрів нового покоління та підвищення кваліфікації керівників і фахівців, що вже працюють і знаходяться на посадах в органах державної влади та місцевому самоврядуванні. В пріоритеті – соціально-економічний розвиток України та якісний розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Головним завданням є формування реального та перспективного резерву кадрів, які б могли зайняти нові посади, в тому числі у нових структурах державного апарату, з метою покращення якості та підвищення ефективності управлінського процесу.

Доведено, що професійне навчання повинно цілеспрямовано формувати здатність державних службовців до здійснення нормативно-проектних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих і контрольних функцій. Запровадження адміністративної реформи, формування на сучасних засадах механізму держави та державного апарату, розвиток державної служби органічно пов’язані з професійною підготовкою кадрів.

В розробці засад розвитку професійної підготовки державних службовців неможливо обмежитися тільки рішенням поточних завдань. Стратегією професійного навчання кадрів являється стратегія майбутнього держави. Визначення потреб в кадрах (кількісного та якісного — за спеціалізаціями та кваліфікаціями) обумовлено передусім станом і прогнозом розвитку соціально-економічних і політичних процесів, рівнем розвитку виробничих сил, завданнями управління, тими пріоритетами, на які наділено суспільство. Сучасний стан організації професійного навчання державних службовців свідчить, система, що діє має скоріш за все інформаційний або академічний характер і меншою мірою характеризується динамічністю та практичною цілеспрямованістю щодо здобуття певних навичок, необхідних для виконання службових обов’язків.

Професійне навчання працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування має найпотужнішу нормативно-правову базу, що перебуває в сталому розвитку. Вона охоплює: 3 закони України; 10 Указів Президента України; 1 розпорядження Президента України; 42 постанови Кабінету Міністрів України; 4 розпорядження КМУ; 4 накази НАДС; більше 30 рекомендацій Головного управління державної служби; 4 апробовані освітньо-професійні магістерські програми.

Розроблено та запроваджено в навчальний процес закладів вищої освіти 33 навчальні програми дисциплін, з яких 11, що забезпечують нормативні дисципліни; 22, що визначені переліком відповідних навчальних дисциплін та забезпечують спеціалізацію підготовки магістрів за спеціальністю «281 Публічне управління і адміністрування».

Доведено, що професійне навчання державних службовців має бути спрямоване на оновлення та поглиблення соціально-гуманітарних, політично-правових, економічних, управлінських та спеціальних фахових знань і умінь, включаючи вивчення вітчизняного та іноземного досвіду з державного управління та державної служби, фахового досвіду, необхідного для осіб, які займають посади певної категорії державних службовців. Навчання державних службовців є умовою просування по службі і також присвоєння чергового звання, чину, рангу, підвищення заробітної плати тощо.

У другому розділі ̶ **«Зарубіжний досвід у сфері професійного навчання державних службовців»** проаналізовано моделі підготовки державних службовців в зарубіжних країнах та зарубіжні системи професійного навчання державних службовців у країнах Європи.

Доведено, що Україні необхідно підвищувати відповідність своєї законодавчої бази законодавчій базі ЄС, принципам верховенства права, а також будувати життєздатну демократичну державу.

Упродовж останнiх двох десятирiч у країнах Європи спостерiгається тенденцiя до бiльшої децентралiзацiї i автономії органiв мiсцевого самоврядування. Цей перехiд до перерозподілу повноважень мiсцевим органам влади пояснюється двома причинами:

1) зростанням потреби в демократiї на мiсцевому рiвнi;

2) розосередженням фiнансово-бюджетних функцiй, якi передаються вiд центру до органів влади на мiсцях.

Проаналізовано світові моделі підготовки держслужбовців та підходи стосовно їх класифікації. Підходи до підготовки управлінців у розглянутих нами європейських країнах (Німеччина, Франція, Польща) мають спільне з тими, що здійснюються в країнах Північної Америки (США, Канада). Професійно-практична спрямованість підготовки, тобто навчання в галузі державного управління не займається тільки теоретичними питаннями, як це властиво класичним університетам, а поєднує теорію і практику. Під час розробки навчальних програм враховуються не тільки здобутки науки, а й конкретні потреби державних органів та окремих державних службовців. Окрім того, широко використовується управлінський досвід приватного бізнесу. Відмінності між зарубіжними моделями підготовки державних службовців часто також закономірні.

В унітарних державах переважають тенденції централізованої підготовки, у федеральних – навчання значною мірою децентралізоване стосовно цілей, змісту і форм підготовки. Проте зазначимо, що системи підготовки державних службовців в США після десятиліть децентралізації зараз прагнуть до посилення координації своєї роботи. Це є свідченням того, що будь-яка система підготовки державних службовців перебуває в стані постійного пошуку нових моделей організації навчання та механізмів формування і реалізації державної політики у цій сфері. Система навчання залежить від типу державної служби – кар’єрної (Європа) чи контрактної (Північна Америка), хоча існує тенденція до синтезу зазначених типів. Навчальні системи диференціюються залежно від політики добору, прийому, просування кадрів, тобто закритості, елітарності (Німеччина, Франція) або відкритості (США) адміністрацій, їх чутливості до політичних змін, вікових обмежень тощо. У різних моделях простежується різний змістовий ухил. Так, у північноамериканській моделі – технічні та суспільні дисципліни, в англосаксонській – гуманітарні і соціальні, в німецькій – правові та економічні. Але обов’язковим для цих країн є велика увага з боку держави до підготовки персоналу державних службовців. Основні напрями державної політики, як правило, формують замовники підготовки державних службовців. Вплив навчальних закладів на цю політику залежить від їх статусу та місця в національній адміністративній системі.

На характеристику типу навчальної системи, статусу навчальних закладів впливають як історичні традиції, так і світові інтеграційні процеси. В країнах Північної Америки (США, Канада) освіту фахівці державного управління здобувають переважно в університетах, школах та коледжах при цих університетах. Тим часом у Європі існує дещо інша модель. Тут підготовка здебільшого здійснюється в спеціалізованих закладах – інститутах, академіях, школах, які за статусом часто стоять вище від звичайних закладів вищої освіти, зокрема університетів. У континентальній Європі вважається, що університети не завжди перебувають на вершині піраміди професійної освіти, оскільки займаються масовою (хоча й спеціальною) підготовкою населення. Натомість спеціалізовані, елітні заклади готують відносно невелику кількість професіоналів у відповідній сфері.

Доведено, що на інституціональну структуру впливає багато чинників, наприклад, такі як розмір території країни (у деяких державах у силу їхньої невеликої території система професійного навчання менш диверсифікована), рівень добробуту населення тощо. Організація підготовки залежить від якості висококваліфікованого викладацького складу, постійного перегляду освітніх стандартів у бік їхнього вдосконалення, турботи про добробут суспільства, чутливості до змін, зміцнення зв’язків із установами державної служби, наявності адекватних ресурсів і конкурентного середовища.

На формування системи підготовки державних службовців визначальну роль мають такі чинники, як: форма державного устрою; система державної служби; організація системи підготовки державних службовців; історичні, ментальні та культурні особливості, традиції; завдання, визначені для державної служби та системи підготовки державних службовців; інші чинники.

Розглянувши систему навчання у Франції, Німеччині, Польщі, Японії дійшли висновку, що звичайно найкраще проводити реформу системи підготовки державних службовців в Україні у комплексі з європеїзацією державного управління та місцевого самоврядування, але згадані реформи є значно складнішими як інституційно, так і організаційно, тому, на нашу думку, не потрібно гаяти часу, сподіваючись на такі комплексні зміни, а реформувати вітчизняну систему підготовки управлінців із урахуванням кращих зразків зарубіжного досвіду. При цьому зауважмо важливу деталь, що жодна зарубіжна модель організації підготовки державних службовців не може бути механічно перенесена та використана в Україні в умовах, абсолютно неадекватних тим, у яких визріла і набула самоцінності ця модель, бо вона неминуче втратить свою ефективність. Проте це зовсім не виключає можливості та корисності вивчення і запровадження досвіду зарубіжних країн у процесі реформування української системи підготовки державних службовців. Також потрібно обов’язково враховувати специфічний культурно-ментальний контекст країни, практика якої запозичується. Підсумовуючи відзначмо, що Україні не потрібно кардинально змінювати модель підготовки управлінських кадрів, бо існуюча модель може значно підвищити свою результативність за умови застосування нових підходів до формування та реалізації державної політики у сфері підготовки державних службовців.

Аналізуючи характерні ознаки кожної з моделей, можна стверджувати, що в Україні централізована, відносно закрита, континентальна модель державної служби. Адже в Україні державна служба існує з жорсткою організаційною структурою управління та урядовим органом із широкими повноваженнями, що передбачає наявність єдиної системи та форми оплати праці для всіх державних органів, а також координацію організації праці і кадрового забезпечення.

У третьому розділі ̶ «Шляхи удосконалення механізмів реалізації державної політики у сфері професійного навчання державних службовців» розглянуто та проаналізовано сучасний стан та проблеми системи професійного навчання державних службовців в Україні та розроблені рекомендації щодо реформування системи професійного навчання державних службовців.

Україна знаходиться на шляху модернізації системи державної служби, який не позбавлений ризиків, суперечностей і непорозумінь, що мають стати основою й передумовою подальших досягнень у формуванні та реалізації державної політики у сфері державної служби. В Україні на даний час існують основні проблеми функціонування чинної системи професійного навчання державних службовців, які не відповідають сучасним вимогам навчання по якості та змісту освіти, серед яких потрібно виділити:

– незначну роль кадрових служб органів влади у процесі формування навчальних програм і планів курсів підвищення кваліфікації, неготовність їх працівників до виконання якісно нових функцій та завдань;

– невирішеність проблеми із замовниками на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців у сфері державного управління;

– недосконалий розподіл функцій щодо організації професійного навчання між Національним агентством з питань державної служби в Україні. (НАДС), місцевими органами влади та Національною академією державного управління при Президентові України (НАДУ);

– недосконалість Державного стандарту професійної підготовки державних службовців;

– відсутність нормативно визначеної системи моніторингу вивчення потреб державних службовців у професійному навчанні та моніторингу потреб органів влади у кваліфікованих працівниках;

– низький рівень поширення нових форм та методів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;

– відсутність цілісної системи моніторингу та оцінювання якості надання освіти з професійного навчання держслужбовців, які б відповідали європейським стандартам забезпечення якості освіти;

– наявність недосконалого механізму зумовлювання реальних потреб держслужбовців у професійному навчанні, що не забезпечує взаємозв'язок між системою підвищення кваліфікації державних службовців і практикою державного управління та місцевого самоврядування;

– освітньо-професійна програма підготовки та її зміст за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», програми підвищення кваліфікації тільки частково враховують цілі та завдання, що постають перед держслужбовцями.

Визначена головна проблема - відсутність конкуренції у професійному навчанні держслужбовців. Адже це означає, що професійний аналіз потреб у такому навчанні та освітніх програмах відсутній, які не мотивують службовців до здобуття професійної освіти та набуття компетентності.

Проаналізувавши умови розвитку існуючої системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, формування та запровадження її інтегрованої моделі в контексті реалізації Стратегії реформування державного управління України на 2016–2020 роки та нового законодавства про державну службу пропонуємо здійснювати за такими етапами:

1. Визначення вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби та служби в органах місцевого самоврядування (для всіх категорій), які чітко корелюють із відповідними повноваженнями і посадовими обов’язками.

2. Вивчення навчальних потреб у підготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування.

3. Визначення структури безперервної освіти та взаємозв’язку її видів, форм і термінів із процедурами проходження служби та служби в органах місцевого самоврядування.

4. Визначення структури системи підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, функцій її суб’єктів, концепцій їх розвитку, а також формування механізмів забезпечення їх ефективної взаємодії всередині системи та з органами державної влади і органами місцевого самоврядування.

5. Формування моделі підготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування за структурно-організаційним і структурно-функціональним підходами.

6. Визначення ресурсного забезпечення ефективного функціонування системи та розробка пропозицій щодо внесення відповідних змін до нормативно-правових актів (з урахуванням запропонованих у статті змін).

7. Стандартизація вивчення навчальних потреб, підготовки і підвищення кваліфікації, моніторингу професійного розвитку, оцінювання якості освітніх послуг та професійної компетентності кадрів. Реалізація цих етапів має супроводжуватись запровадженням ефективних механізмів мотивації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування до професійного розвитку та створенням умов для формування конкурентного середовища на ринку освітніх послуг у цій сфері.

Також для вирішення поставлених проблем в системі підвищення кваліфікації передбачається:

1. дотримання системності та безперервності підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у кожному регіоні;

2. визначення видів підвищення кваліфікації для відповідних категорій державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад із застосуванням інноваційних форм і методів професійного розвитку кадрів сфери державного управління та місцевого самоврядування;

3. створення належних умов для розвитку конкурентного середовища на ринку надання освітніх послуг навчальними закладами системи підвищення кваліфікації;

4. запровадження інноваційних методів оцінювання результатів підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад;

5. зміцнення взаємозв'язку між органами державної влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами системи підвищення кваліфікації.

Серед проблем державної служби в Україні, вирішення яких можливе через адаптацію характерних рис зарубіжних моделей державної служби, можна виокремити проблеми щодо просування по службі та професійної компетентності державних службовців. Реформування державної служби в Україні має закриту спільноту чиновників у професійну, прозору та відкриту систему, орієнтовану на надання громадянам якісних управлінських послуг. Одним із перспективних і практично спрямованих напрямів подальшого дослідження проблеми може бути модернізація системи підготовки державних службовців, зокрема зміна навчальних програм, переліку спеціальностей та спеціалізацій, виходячи з нової класифікації посад та профілів професійної компетентності посад державної служби.

ВИСНОВКИ

У магістерській роботі подано теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання реформування системи професійного навчання державних службовців.

1. Дослідження правового механізму забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні засвідчило, що попри кількісно значну законодавчу базу, в якій є згадки про трудовий, кадровий, інтелектуальний, людський потенціал, документи є загальними та не визначають конкретних інструментів забезпечення розвитку професійного потенціалу або хоча б потенціалу особистості. Крім того, нормативно-правова база обходить питання забезпечення стимулювання державних службовців до розвитку їх професійного потенціалу. На основі аналізу ресурсного механізму забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців було виявлено, що ресурсний механізм здебільшого спрямований на підвищення кваліфікації, але не передбачає ресурсів для запровадження системи мотивування державних службовців до розвитку їх потенціалу на робочому місці, у позаробочий час. Тому для вдосконалення ресурсного механізму забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців потрібно визначити головні напрями виділення ресурсів, які сприятимуть стимулюванню державних службовців до самовдосконалення і саморозвитку та забезпечать можливість державним службовцям самостійно визначати напрями самовдосконалення. Аналіз мотиваційного механізму забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців засвідчив, що соціально-побутові питання належать до заохочувальних інструментів професійної діяльності, а розвиток професійного потенціалу майже не впливає на професійне зростання чи матеріальне заохочення. Тому мотиваційний механізм забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні потребує впровадження змін як на рівні держави, так і на рівні органів державної влади та служб управління персоналом. Таким чином, за результатами аналізу специфіки механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні було зроблено висновок, що механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні потребують формування нової моделі.

2. Професійний потенціал державних службовців є багатоаспектним поняттям, що включає як властивості внутрішнього світу особистості, так і досвід, знання, уміння, навички, які здобуваються протягом життя, із метою комплексного дослідження було здійснено аналіз механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців як в Україні, так і в зарубіжних державах, досвід яких складає цінність для державної служби в Україні. Як свідчить аналіз зарубіжного досвіду, механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців за кордоном мають свої особливості. Так унаслідок дослідження американської, європейської та східної моделей було визначено спільне та особливе. Спільним для трьох вищезазначених моделей є: системність (максимізація професійного потенціалу державного службовця для досягнення успіху організації вимагає системного підходу в розвитку кар’єри), наявність системи мотивацій (мотиваційний механізм), застосування організаційного, правового та ресурсного механізмів. Особливими для кожної моделі є такі характеристики: адміністративний механізм забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців американської моделі (США) передбачає забезпечення програмно-цільової організації навчання, застосування особистісних програм розвитку, які визначаються адміністраціями конкретного органу державного управління, забезпечення постійної включеності державних службовців до процесу професійного зростання; соціально-психологічний механізм, характерний для європейської моделі (Польща), ґрунтується на концепції розвитку лідерства та розвитку емоційної складової, реалізується за допомогою тренінгової системи навчання; морально-етичний – характерний для східної моделі (Японія), акцентує увагу на необхідності розвитку внутрішнього світу людини, її сильних особистісних сторін на ціннісній основі. Ґрунтуючись на визначенні механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців та окресливши основні спільні механізми забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців у зарубіжних державах, було здійснено дослідження специфіки механізмів забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні на основі відповідного аналізу процесу впровадження організаційного, правового, ресурсного та мотиваційного механізмів. Унаслідок аналізу організаційного механізму забезпечення розвитку професійного потенціалу державних службовців в Україні було встановлено, що організація добору на державну службу потребує приділення більшої уваги прихованим можливостям та ресурсам державних службовців; регулювання процесу оцінювання результатів діяльності державних службовців передбачає здебільшого лише забезпечення оцінювання при декларативній спрямованості на професійний розвиток; забезпечення управління кар’єрою та мобільністю державних службовців потребує більшої відповідальності та свободи з боку самих державних службовців та індивідуального підходу у плануванні їх кар’єри; регулювання системи професійного навчання державних службовців повинно бути більш особистісно-орієнтованим.

3. Аналіз зарубіжного досвіду проходження державної служби в умовах адміністративної реформи й модернізації державної служби показав, що в Європі та інших країнах демократії були розроблені різні системи державної служби. Проведений аналіз дозволив здійснити систематизацію основних тенденцій розвитку інституту проходження державної служби в країнах демократії, до яких нами віднесено: розробку програм реформування й модернізації державної служби та прийняття нового законодавства про адміністративну реформу і про державну службу; оптимізацію та створення в системі державної служби нових організаційних структур; існування спеціальних інститутів управління державною службою; послідовне скорочення державного апарату; створення інституту вищих керівників; використання методів менеджменту, запозичених з приватного сектора; ротації кадрів; наявність кодексів етики; забезпечення процесу безперервної професійної освіти державних службовців. Таким чином, зарубіжний досвід проходження державної служби в умовах її реформування та модернізації є дуже цінним для України. Його адаптація до вимог нашої держави та національних традицій сприятиме реформуванню й модернізації державної служби, вдосконаленню її проходження в умовах адміністративної реформи в Україні.

4. Аналіз процесу регулювання системи професійного навчання в межах системи підвищення кваліфікації, що включає розвиток таких складових професійного потенціалу державних службовців, як знання та практичні якості, засвідчив високий рівень забезпечення розвитку такої складової професійного потенціалу, як знання та навички, на основі формального професійного навчання. Але спостерігається і низка проблем, серед яких:

– більша пропозиція професійного навчання, ніж попит;

– відсутність індивідуального підходу до визначення необхідної програми удосконалення знань для кожного державного службовця (питанням розвитку професійного потенціалу державних службовців опікуються профільні навчальні заклади та служби управління персоналом, а не державний службовець),

– відсутність систематичності у професійному навчанні, короткочасність підвищення кваліфікації.

Безперервність (системність) навчання, його інноваційність, а також впровадження цільового спрямування професійного навчання (зосередження на змісті), нових форм організації навчального процесу (тренінгових, коучингових технологій для розвитку навичок міжособистісного спілкування, онлайн навчання, системи менторства) можуть зменшити масштаб вищевказаних проблем. Підвищення кваліфікації займає особливе місце у розвитку професійного потенціалу державних службовців, але умовою його ефективності є участь самої людини у визначенні пріоритетних напрямів підвищення кваліфікації. Крім того, вдосконалення потребує система неформального професійного навчання з метою інтенсифікації навчання на робочому місці, яке сприяє прояву прихованих навичок державних службовців. Досягти цього можливо завдяки запровадженню менторства, тьюторства та наставництва на робочому місці.

5. Реформування державної служби спрямоване на розв’язання проблем, які стоять перед системою державного управління, зокрема недостатній рівень якості державної політики у різних сферах, законодавчої та нормативної бази (формування політики та розроблення законодавчих актів на основі ґрунтовного аналізу, участь громадськості, цілісність і послідовність дій та рішень Кабінету Міністрів України у цілому); нестача на посадах державної служби висококваліфікованих кадрів, які є важливими для розроблення та проведення національних реформ і здатні долати виклики реформування у різних галузях; високий рівень корупції в системі державної служби, що становить перешкоди для ефективності та результативності державного управління; гендерний дисбаланс; недостатній рівень управління людськими ресурсами в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади, відсутність автоматизованої системи управління людськими ресурсами. В результаті дослідження Закону України «Про державну службу» від 10.12.2015 року визначено цілу низку новацій, спрямованих на вдосконалення проходження та забезпечення якості державної служби, а саме: розмежування адміністративних і політичних посад; визначення правового статусу державного службовця; відмежування державної служби від політичної діяльності; визначення вичерпного переліку осіб, на яких не поширюється законодавство про державну службу; запровадження нового підходу до класифікації посад державних службовців; компетентнісний підхід до відбору кандидатів для проходження державної служби; визначення на законодавчому рівні єдиних підходів щодо вступу, проходження і припинення державної служби; підвищення рівня професійної компетентності та професійного навчання державних службовців, оплата їх праці, преміювання та заохочення, а також дисциплінарної відповідальності. Реформування законодавства про державну службу стало найважливішим кроком до повної реформи державного управління. Не зважаючи на недосконалість новоприйнятого законодавства, про що свідчать постійне внесення змін до нього, все ж слід відмітити правильність напрямку, в якому працюють законодавці та реформатори.

**Основні положення роботи представлено в таких публікаціях:**

1. Москаленко Д. В. Досвід управління вищою освітою в Німеччині / Студентські наукові студії: Молодіжний науковий журнал. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ імені Петра Могили, 2019. – Випуск 35 (79).

**АНОТАЦІЯ**

**Москаленко Д.В особливості та тенденції реформування системи професійного навчання державних службовців.** – На правах рукопису.

Магістерська робота на здобуття академічного ступеня магістра за спеціальністю – 074 публічне управління та адміністрування. – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2019.

Магістерська робота присвячена дослідженню професійного навчання державних службовців, спираючись на досвід Європи, яка може показати на своєму досвіді, як правильно реформувати нашу систему навчання.

У процесі дослідження було з’ясовано та проаналізовано нормативно-правове забезпечення державної політики у сфері професійного навчання державних службовців в Україні, про охарактеризовано системи професійного навчання, розглянуто зарубіжні моделі підготовки та системи навчання в Європі та в Україні за допомогою аналізу та порівняння, визначено проблеми системи професійного навчання, які турбують нас зараз та запропоновано способи реформуваннясистеми професійного навчання державних службовців.

*Ключові слова:* державні службовці, професійне навчання, досвід, державна політика, Європа, реформування, зарубіжні системи.

**SUMMARY**

**Moskalenko D. V. The features and tendencies of reforming the system of professional training of civil servants.** - On the rights of the manuscript.

Master's work on obtaining an academic master's degree in the specialty 074 Public administration and management. - Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2019.

The master's thesis is devoted to the study of civil servants' professional training, drawing on the experience of Europe, which can demonstrate in its experience how to properly reform our learning system.

In the course of the study, the normative and legal provision of state policy in the field of vocational training of civil servants in Ukraine was clarified and analyzed, and professional education systems were characterized, foreign models of training and education systems in Europe and Ukraine were considered through analysis and comparison, problems were identified vocational training systems that are bothering us now and ways to reform the vocational training system of civil servants.

*Key words:* civil servants, professional training, experience, state policy, Europe, reform, foreign systems.