2. Богданов А.А. Тектология: всеобщая организационная наука / А.Богданов. – Т. 1,2. – М.: Экономика, 1989. –304 с., 351 с.
3. Бхаскар Р. Общества / Р.Бхаскар// Социо-Логос. – Вып. 1. – М.: Прогресс, 1991. – 480 с.
4. Василенко И.А. Административно-государственноеуправле-ние в странах Запада; США, Великобритания, Франция, Германия / И.А. Василенко. – М. : Логос, 1998. – 200 с.
5. Вебер М. Политика как призвание и профессия / М. Вебер. Избранное. – М.: Прогресс, 1990. – С. 666 – 695.
6. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмин, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко [та ін.] ; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. – К. : Вид-во НАДУ, 2010. – 820 с.
7. Маркузе Г. Одномерный человек / Г.Маркузе. – М.: АСТ, 1994. – 79 с.
8. Норт Д. Институциональные изменения: рамки анализа / Д.Норт. //Вопросы экономики. 1997 –. №3. – С.6-21.
9. Румянцева К. Р. Менеджмент в организации / К.Р. Румянцева – М.: УЦ Перспектива, 1997. – 321 с.
10. Тэтчер М. Искусство управления государством. Стратегии для меняющегося мира / М. Тэтчер; пер. с англ. В. Ионова. – М.: Альпи наБизнесБукс, 2005. – 504 с.
11. Тоффлер О. Адаптивная корпорация / О. Тоффлер// Новая постиндустриальная волна на Западе : под.ред.В.Л.Иноземцева. – М.: «Academia», 1999. – 640 с.
12. Уильямсон О. Экономические институты капитализма / О.Уильямсон. – СПб.:Мир, 1996. – 798 с.
13. ХоллР .Х. Организации: структуры,процессы,результаты / Р.Х.Холл. – СПб.: Мир,2001. – 324 с.
14. Шаститко А. Неоинституционализм / А.Шаститко// Вестник МГУ. – Серия 6 : «Экономика». – 1997. – № 6. – С. 15 –26.
15. Allum P. Public administration and the Policy Process /P.Allum // State and Society in Western Europe. – Cambrige, UK: Polity Press, 1997. – P. 353-412.
16. Commons J.R. The Economics of Collective Action / Commons, John R.; Parsons, Kenneth H.; and Perlman, Selig. – New York: Macmillan, 1950. – P.34 - 62.
17. Dammann, Kl. Berufsverbote und Menschenrechte in der Bundes-republik / Klaus Dammann, Erwin Siemantel (Hrsg.) – Kitfn: Pahl-Rugenstein, 1987. – 243 p.

Рачинський А.П.

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Дослідженню процесів професійного розвитку персоналу в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів приділяється значна увага як зарубіжних, так і вітчизняних науковців. Так, варто погодитися із думкою Н.Ничкало, що

розвиток глобалізаційних та інтеграційних процесів породжує нові виклики в освітній сфері. Сучасні системи професійної освіти потребують розроблення нових моделей розвитку освіти, нетрадиційних підходів до їх впровадження на основі інформаційних і телекомунікаційних технологій. Актуальним є питання про взаємозв'язок освітніх систем, що розвиваються на різних континентах, їх багатовимірність та порівнянність, а також забезпечення взаємного визнання їх продукту [1].

Разом з тим, сьогодні набувають розвитку такі тенденції трансформації традиційної системи освіти, як: інформатизація, демократизація, інтеграція, координація, інтернаціоналізація, транснаціоналізація, інструменталізація, комерціалізація, стандартизація тощо. Водночас, слід зазначити, що пріоритетами розвитку професійної освіти є формування Європейського простору вищої освіти, де "спільні цілі будуть реалізовуватися у всіх країнах-членах учасницях, забезпечуючи взаємну довіру до систем вищої освіти; де автоматичне визнання кваліфікацій стане реальністю і студенти і випускники зможуть вільно переміщатися в його межах; де вища освіта буде ефективно сприяти побудові інклюзивних товариств, заснованих на демократичних цінностях та правах людини; і де освітні можливості дозволять отримувати компетенції та вміння, необхідні для європейського громадянського суспільства, інновацій та працевлаштування...", де основоположними стануть підтримка і захист студентів і викладачів в реалізації ними права на академічну свободу і забезпечення їх повноправної участі в управлінні освітніми організаціями, підтримка освітніх організацій вищої освіти з метою підвищення їх зусилля з просування міжкультурного взаєморозуміння, критичного мислення, політичної та релігійної терпимості, гендерної рівності, демократичних і громадянських цінностей для зміцнення європейського та світового громадянського суспільства [4].

Напрацювання в рамках Програми розвитку безперервної професійної освіти в країнах-членах ЄС дає змогу визначити професійний розвиток персоналу як комплекс педагогічних і організаційно-управлінських заходів, спрямованих на оволодіння працівниками знаннями, уміннями і навичками в обраній галузі професійної діяльності, розвиток їхньої компетентності, виховання професійної й корпоративної культури, а також уможливлення кар'єрного зростання й особистісного розвитку. Таким чином, професійний розвиток персоналу – багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємозв'язаних психологічних, педагогічних, соціальних та економічних проблем. Зокрема Томас Н. Гараван під професійним розвитком персоналу розуміє цілеспрямований комплекс інформаційних, освітніх та прив'язаних до конкретних робочих місць елементів, які сприяють підвищенню кваліфікації персоналу організації відповідно до завдань розвитку самої організації та потенціалу її співробітників [5].

Заслуговують на увагу дослідження С. Хаджирадєвої, яка у зміст поняття "професійний розвиток персоналу органу державної влади" вкладає процес якісних змін у професійній свідомості, професійному мисленні та професійній поведінці персоналу, що виражається в його готовності до професійної діяльності, яка зумовлена сучасним впливом навколишнього середовища [3, с. 9].

Варто зазначити, що в цьому напрямі ґрунтовна робота проведена фахівцями Академії педагогічних наук НАПН України щодо формування загальної характеристики інтеграційних процесів у сфері професійної освіти й навчання в ЄС, підготовці до сприйняття європейських цінностей, зокрема, багатоманітності та єдності європейських систем професійної освіти і навчання, а також необхідності трансформації європейських освітніх традицій, посилення спільних тенденцій професійного навчання і розвитку виробничого персоналу в країнах ЄС, формування фахівця як цілісної особистості, здатної на основі оволодіння фундаментальними знаннями інтегрально розв'язувати професійні завдання і життєві проблеми у контексті сучасних проблем розвитку цивілізації [2].

Таким чином, професійної розвиток публічних службовців сприятиме, насамперед, якісним змінам інститутів державної служби, підвищенню ефективність діяльності органів влади, ефективним процесам реалізації прав громадян на належні державні послуги.

Список використаних джерел

1. Ничкало Н.Г. Розвиток професійної освіти в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів: монографія / Н.Г. Ничкало. – К.: Видавництво НПУ імені М.П. Драгоманова, 2014. – 125 с.
2. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – Київ: ІПТО НАПНУ. 2015. – 176 с.
3. Професіоналізація у сфері публічного управління: стан, проблеми, перспективи вирішення: монографія / [С.К. Хаджирадєва, Н.О. Алюшина, Л.О. Воронько та ін.] ; за заг. ред. С.К. Хаджирадєвої. – Київ : НАДУ, 2017. – 256 с.
4. Роль стандартов и рекомендаций Европейской ассоциации гарантий качества в высшем образовании (ENQA) в достижении целей Болонского процесса // [Электронный ресурс]. – URL:http://ecsocman.hse.ru.
5. Thomas N. Garavan, Pat Costine, and Noreen Heraty (1995). «Training and Development: Concepts, Attitudes, and Issues». Training and Development in Ireland. Cengage Learning EMEA.

Сурай І.Г.

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В УКРАЇНІ: ДЕЯКІ СИСТЕМНІ ПРОБЛЕМИ

З набуттям чинності Закону України "Про державну службу" [1] (1 травня 2016 р.) посилено увагу до управління персоналом державної служби. Так, цим Законом [1]:

– окреслено складові системи управління державною службою (Кабінет Міністрів України; центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби; Комісія з