

М. С. Орлів

кандидат економічних наук,
докторант кафедри парламентаризму та політичного менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України

МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ ОРГАНІВ ВЛАДИ

У статті визначено підходи та принципи дослідження проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади. Встановлено доцільність удосконалення його механізмів на основі ліберальної, інноваційної, нормативно-правової та інструментальної парадигм. Обґрунтовано включення до методології дослідження концепції належного врядування, а також теорій людського капіталу, доданої вартості і соціального конструктивізму. Здійснено класифікацію проблемного поля предмета дослідження та розкрито особливості застосування окремих емпіричних і теоретичних методів.

Ключові слова: механізм державного регулювання, людський капітал, додана вартість людських ресурсів, належне врядування, соціальний конструктивізм.

Постановка проблеми. Розвиток суспільних наук на сучасному етапі постмодернізму супроводжується активним пошуком нових теорій і методів пізнання, зближенням протилежних концептуально-методологічних підходів, розвитком синергізму, ускладненням структури емпіричного і теоретичного знання, способів його обґрунтування та перевірки. Через це сучасна методологія наукового дослідження перетворилася на складну внутрішньодиференційовану поліфункціональну систему, яка забезпечує не тільки пізнавальну і оціночну, а також й практичну діяльність. Її основні функції зводяться до наступного:

- виступає одночасно джерелом і логіко-аналітичним інструментом наукового пізнання та одержання нових ідей;
- спрямовує дослідження на досягнення науково-дослідної мети, визначений результат та забезпечує його концептуальний виклад;
- обґрунтовує підходи та способи отримання наукових знань;
- сприяє технологізації і раціоналізації процесу наукового дослідження;
- забезпечує всебічність отримання інформації про досліджуваний об'єкт із метою систематизації, уточнення і збагачення термінів і понять у науці, правильного їх застосування;
- сприяє комплексності діагностики об'єкта та аналізу його функціонування за визначеними критеріями;

- забезпечує одержання знань і оцінок, необхідних для предметно-практичного удосконалення об'єкта дослідження, обґрунтування способів впливу на нього.

Незважаючи на те, що методологія є основою архітектури наукової діяльності, її універсальний алгоритм сконструювати неможливо. Але слід погодитись з А. Колодій, що намагання віднайти єдину прийнятну і необхідну для всіх методологію дослідження є не чим іншим, як постмарксистським синдромом розвитку філософії та суспільної науки з природним для нього бажанням подолати методологічну розгубленість і знайти якийсь заміник для колись твердої і всім відомої монолітної опори у вигляді «матеріалістичної діалектики» (хоча філософська складова, безперечно, є дуже важливою) або ж зберегти її, доповнивши якимись більш сучасними «аксесуарами» [1, с. 20]. Тому, щоб забезпечити цілеспрямованість, послідовність, системність та комплексність наукового дослідження у кожному конкретному випадку, необхідно обґрунтовувати методологію з урахуванням його мети, завдань і особливостей проблемного поля предмета дослідження.

Об'єктом нашого дослідження є державне управління у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, предметом – розвиток системи підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади шляхом удосконалення механізмів його державного регулювання. Про-

блемне поле предмета дослідження доцільно структурувати за такими класифікаційними ознаками:

1) залежно від суб'єкт-об'єктних відносин, у розрізі яких формуються механізми державного регулювання (правове, інституційне, організаційне, фінансове, кадрове, інформаційне);

2) залежно від функцій управління підвищенням кваліфікації як соціальною системою, ефективність діяльності якої забезпечується наявністю зворотного зв'язку та необхідних ресурсів для реагування на його сигнали (планування, стандартизація, організація, мотивація, контроль, координація та регулювання);

3) за напрямками реформування системи підвищення кваліфікації (запровадження дієвої системи визначення навчальних потреб, створення умов для професійного і особистісного розвитку фахівців, реалізація концепції неперервної освіти, забезпечення ефективності координації діяльності суб'єктів системи підвищення кваліфікації, розвиток ринку освітніх послуг).

Така класифікація забезпечить методологічну підтримку у виявленні та діагностуванні проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розвиток методології наукових досліджень та особливості її застосування у сфері державного управління досліджували Г. Атаманчук, В. Бакуменко, К. Ващенко, Р. Войтович, О. Зайчук, О. Кілієвич, В. Князєв, А. Колодій, В. Корженко, С. Кравченко, О. Оболенський, О. Руденко, Ю. Сурмін, В. Тертичка та інші вітчизняні науковці. Зокрема, В. Бакуменко, В. Князєв та Ю. Сурмін дослідили сутність методології як інтегральної системи знань регулятивно-діяльничної природи, її структуру та системно-синергетичний генезис [1, с. 7-17, 42-52; 2, с. 71-86; 3, с. 344-346]. Крім цього, у своїх працях вони розкрили особливості використання загально- та конкретно-наукових методів дослідження, серед яких особливої уваги заслуговують запропоновані В. Бакуменко методи концептуалізації цілей програм і проектів у практиці сучасного державного управління та виявлення недоліків правового забезпечення досліджуваної сфери діяльності – метод інтеграції «дерева цілей» і поля діяльності об'єкта управління [3, с. 295-296] та метод формально-логічного аналізу нормативно-правових баз [3, с. 309-310].

А. Колодій обґрунтувала основні складові теоретико-методологічної бази наукового до-

слідження, які визначають його глибину і якість, та звернула увагу на те, що незважаючи на виникнення упродовж ХХ століття нових шкіл і напрямів позитивізму та інтерпретаціонізму, часто під виглядом методології наукових досліджень подаються істини двохсотлітньої давності, ніби немає феноменології М. Хайдеггера, теорії реконструкції Ж. Дерріда та Р. Рорті, соціального конструктивізму П. Бергера та Т. Лукмана, соціології інтеракціонізму Дж. Г. Міда і Г. Блумера, ніби людство не вступило в епоху глобалізації і постмодерну [1, с. 21-22]. В. Тертичка систематизував наукову парадигму державної політики та розкрив зміст, принципи й методологію її аналізу [4]. О. Оболенський та М. Орлатий проаналізували інформаційне забезпечення та запропонували критерії якості і ефективності наукового дослідження [1, с. 97-102].

Не зважаючи на значний науковий доробок із проблем методології наукових досліджень у сфері державного управління, єдиного підходу до її сутності та структурного розуміння ще не вироблено. Тому для дослідження проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади на достатньо високому науковому рівні необхідно обґрунтувати його методологічні засади з урахуванням вже існуючих напрацювань.

Мета статті. Обґрунтування основних методологічних аспектів дослідження проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади на сучасному етапі реалізації реформ державного управління.

Виклад основного матеріалу. Розглянувши підходи до структурного розуміння методології у сучасній літературі [1, с. 7-8, 20-21; 3, с. 344-346; 5, с. 87; 6, с. 416-417; 7, с. 78; 8, с. 25; 9, с. 9], ми дійшли висновку, що, враховуючи вище наведені її функції, з одного боку, не можливо обмежитись підходом, який передбачає застосування виключно філософських методів пізнання, з іншого – не слід намагатись використати широкі, не достатньо розроблені концепції з надто складною архітектонікою. Тому у нашому дослідженні вважаємо за доцільне використовувати два підходи до визначення методології, які не суперечать один одному:

1. Методологія як цілісне ієрархічне утворення, що складається з трьох рівнів – філософського, загальнонаукового та методології галузевих видів науки (зокрема, державного управління);

2. Методологія як діяльнісна система, яка включає підходи, принципи, категорії, теорії,

парадигми і методи, що мають специфічне цільове призначення та відіграють системоутворюючу роль.

Такому підходу відповідає запропонована А. Колодій структура теоретико-методологічної бази дослідження, яка в ідеалі має включати:

1) філософське обґрунтування обраних принципів та підходів (пояснення онтологічних та епістемологічних позицій);

2) обґрунтування значення концепцій та понять, вибраних автором із наявного теоретичного багажу своєї науки та суміжних із нею наук як найбільш адекватних завданням даного дослідження, а, якщо потрібно, то й особливостей їх застосування в роботі;

3) аналіз обраних автором методів дослідження;

4) критичну оцінку інших, найменш підходящих теорій та методів, які автор не бере до уваги чи, можливо, спростовує у своєму дослідженні [1, с. 21].

Принципи наукового дослідження – це базові положення, правила його організації та проведення, які визначають установки, можливості і доцільність використання конкретних підходів, методів, методик, теорій, парадигм, а також вимоги до оцінювання ступеня істинності одержаних результатів. На жаль, проблема розгорнутого аналізу ролі принципів у пізнавальному процесі та їх класифікації є невирішеною через свою новизну, складність, а також різні евристичні можливості принципів і їх належність до різних методологічних епох [3, с. 494-495]. На нашу думку, найбільш важливими принципами для дослідження проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади є наступні:

- об'єктивності – використання джерел і обсягу інформації, а також підходів, методів і процедур, які дозволяють уникнути одностороннього мислення та отримати достатньо знань і доказів для обґрунтування результатів дослідження;

- раціональності – ціле-раціональне використання процедур та засобів дослідження з урахуванням співвідношення затрат і результатів дослідження;

- універсальності – підходи і принципи формування та використання механізмів державного регулювання не залежать від масштабу і специфіки їх об'єкта, що дає змогу у дослідженні процесів державного регулювання застосувати єдину модель на різних рівнях та різних сферах державного управління;

- міждисциплінарності – специфіка предмету дослідження зумовлює використання концепцій, теорій, моделей та методів не тільки державного управління, а й правознавства, соціології, економіки, педагогіки, психології та інших суспільних наук;

- емпіричної перевірки – теоретичні знання стають істинними лише після їх верифікації шляхом емпіричного підтвердження, що повинно враховуватись при формулюванні гіпотез дослідження;

- вибіркової – у процесі дослідження аналізу підлягає не вся сукупність об'єкта, його властивостей та характеристик, а лише їх частина, репрезентативна вибірка;

- ідеалізації – формування для дослідження ідеалізованого об'єкта шляхом виділення сукупності суттєвих ознак і характеристик реального об'єкта та відкидання несуттєвих, якими можна знехтувати;

- обмеження цілей дослідження – звуження кола вирішуваних проблем, що досягається шляхом їх правильної постановки і структуривання;

- перенесення – використання у досліджуваній системі ідей, закономірностей, принципів та моделей інших систем (зокрема, перенесення із зарубіжних систем у вітчизняну, з системи професійного навчання державних службовців у систему підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади);

- наукової етики – дотримання прав авторства та чесність при викладі результатів дослідження (зокрема, результатів анкетування, вимірювання, спостереження тощо).

Визначення підходів наукового дослідження здійснюється з урахуванням того, що вони не тільки декларують принципівість, а й пропонують метод дослідження, та передбачають:

- органічне поєднання та застосування системного та ситуативного підходів;

- розгляд соціальних систем як сукупності суб'єкта та об'єкта управління, а управління в них як безперервного процесу, цикли якого складаються із стандартного набору певних функцій управління;

- надання управлінню соціальними системами, передусім державному управлінню, характеру стратегічного, що враховує актуальні проблеми світового розвитку та реалізується із застосуванням певних політик;

- розвиток управлінських технологій шляхом типізації найбільш характерних процедур і операцій [5, с. 90, 133].

У нашому випадку до складу основних методологічних підходів належать:

- системний – розгляд об'єкта дослідження як складової системи вищого організаційного рівня (системи професійного навчання державних службовців) з урахуванням усієї сукупності зв'язків та відношень в її межах, а також як відокремленої цілісності, яка має власну структуру і властивості, що не зводяться до суми властивостей її елементів;

- структурно-функціональний – аналіз функціонування системи та її елементів із позиції функціональної єдності, структурної впорядкованості, необхідності і доцільності;

- історичний – дослідження системи виходячи з її генезису та історичного розвитку, що дозволяє виявити його закономірності, етапи і тенденції, а також проблеми функціонування і шляхи їх вирішення з метою оцінки сучасного стану системи та обґрунтування заходів щодо її реформування;

- ситуативний – визначення основних характеристик ситуації, встановлення її причин та прогнозування наслідків розгортання з метою обґрунтування програми діяльності у конкретному випадку;

- інституційний – дослідження взаємозв'язку між інституційною структурою і змістом державної політики, а також інших управлінських проблем через зосередження уваги на структурно-функціональних засадах побудови системи суб'єктів державного регулювання підвищенням кваліфікації;

- синергетичний – дослідження процесів і механізмів самоорганізації і розвитку нових структур;

- соціальний – врахування соціального аспекту цілей державного управління у сфері професійного навчання державних службовців, та, зокрема, їх підвищення кваліфікації, які не обмежуються забезпеченням ефективності функціонування органів влади, а передбачають також розвиток людських ресурсів (людського капіталу) на державній службі;

- біхевіористський – приділення уваги людському фактору, формальним і неформальним аспектам поведінки, а також розгляд організації (органу влади) як соціальної системи, в якій формуються і розвиваються відносини, ставлення, взаємодія, мотивація тощо;

- комплексний – всебічне дослідження об'єктів і процесів з урахуванням політичного, економічного, соціального, правового, психологічного і інших аспектів, а також їх взаємозв'язку.

При виборі концепцій дослідження слід виходити з того, що державне управління є мультипарадигмальною галуззю знання. Під парадигмою ми розуміємо систему поглядів на явища, об'єкти і процеси у державному управлінні, що на певному етапі розвитку держави і суспільства підтвердили свою істинність і тому поділяються більшістю фахівців [3, с. 439]. Власне, розвиток галузі знання супроводжується формуванням, конкуренцією і зміною парадигм.

Необхідність реформування системи підвищення кваліфікації зумовлює дослідження державного управління нею (відповідно і регулювання) з позиції таких парадигм:

- ліберальної – як способу управління суспільними відносинами у сфері підвищення кваліфікації;

- інноваційної – як засобу реалізації інновацій та реформ у сфері підвищення кваліфікації;

- нормативно-правової – як системи нормативно-правових актів, які регламентують підвищення кваліфікації та його реформування;

- інструментальної – як сукупності інструментів і механізмів, за допомогою яких здійснюється державне управління і регулювання.

Перехід від патерналістської до ліберальної парадигми державного управління підвищенням кваліфікації на сучасному етапі зумовлений неефективністю бюрократичних підходів, які було запроваджено ще у минулому столітті, та необхідністю створення ринку освітніх послуг у цій сфері. Оскільки підвищення кваліфікації за своєю суттю є соціально-економічною системою, його реформування доцільно було б здійснювати на підставі концепції нового публічного менеджменту. Проте, на нашу думку, основними проблемами, які унеможливають її реалізацію на сучасному етапі, є:

- неефективність існуючих інструментів визначення навчальних потреб та мотивації державних службовців до підвищення професійної компетентності;

- відсутність професійних і освітніх стандартів, що ускладнює визначення якості послуг з підвищення кваліфікації;

- недосконалість механізму фінансування підвищення професійної компетентності державних службовців, через що потреба у його здійсненні не трансформується у платоспроможний попит на освітні послуги, що є однією з основних перешкод розвитку їх ринку.

Натомість використання концепції належно-

го врядування в управлінні системою підвищення кваліфікації забезпечить:

- її стратегічний розвиток;
- залучення широкого кола стейкхолдерів до розробки концепції реформування системи підвищення кваліфікації та інших важливих стратегічних документів;
- узгодження різних інтересів при формуванні державної політики у сфері підвищення кваліфікації;
- змагальність суб'єктів надання освітніх послуг, їх оперативне реагування на зміну законодавства та попиту;
- обґрунтованість формування та прозорість розміщення і виконання державного замовлення на підвищення кваліфікації;
- підзвітність всіх суб'єктів системи підвищення кваліфікації.

На відміну від нового публічного менеджменту, належне врядування спрямоване на досягнення не тільки економічного, а й соціального ефекту на довгострокову перспективу, який полягає у розвитку людських ресурсів на державній службі, що передбачено Стратегією державної кадрової політики на 2012-2020 роки та Стратегією реформування державного управління України на 2016-2020 роки.

Внаслідок розвитку людських ресурсів створюється їх додана вартість – цінність, що трансформується у людський капітал, який на відміну від інших видів капіталу є активним. На державному рівні значення доданої вартості людських ресурсів слід розглядати у контексті забезпечення сталого розвитку шляхом формування конкурентоспроможного людського капіталу, роль якого у прирості національного багатства розвинених країн постійно зростає. Зокрема, у США, Фінляндії, Швейцарії, Німеччині, Японії його питома вага у структурі національного багатства становить до 80% [10]. Для державного службовця додана вартість забезпечує підвищення рівня професійної компетентності та конкурентоспроможності. При цьому, ми погоджуємось із думкою швейцарського професора І. Емері, який вважає, що додана вартість полягає у створенні компетентного фахівця, але у сучасному середовищі державна служба потребує людей, здатних не просто виконувати завдання, які перед ними ставляться, а й трансформувати свою працю у виконання роботи інноваційним шляхом [11, с. 23]. Тому для органу влади додана вартість людських ресурсів – це запровадження змін та іннова-

цій, зростання ефективності і результативності діяльності, підвищення рівня організаційної компетентності, привабливості як роботодавця, розвиток організаційної культури тощо.

Основна відмінність між управлінням людськими ресурсами і людським капіталом є концептуальною, оскільки у першому випадку витрати на розвиток персоналу органу влади розглядаються як витрати звітного періоду (операційні витрати), у другому – як інвестиції у нематеріальний актив. Такий актив не є власністю організації, але може гарантуватись через договір найму (трудоий договір). Його складовими є три види капіталу: інтелектуальний, який формується через професійний розвиток персоналу; соціальний – через його взаємодію; організаційний – через інституціоналізацію знань. Зарубіжні та вітчизняні науковці [12-16] довели економічний ефект від розвитку цих видів капіталу, які не завжди можуть бути оцінені у грошовому еквіваленті, особливо у державному секторі, але формують необхідні для фахівця та організації блага і забезпечують можливість отримувати користь.

У дослідженні формування соціальної та організаційної складових людського капіталу вважаємо за доцільне використання теорії соціального конструктивізму П. Бергера і Т. Лукмана. Це забезпечить виявлення шляхів і способів, за допомогою яких індивідууми та їх групи (колективи), взаємодіючи один з одним, створюють соціальні феномени, що інституціоналізуються і перетворюються у традиції (наприклад, професійні мережі, культуру організаційного навчання та ін.). При цьому важливим у дослідженні питань планування розвитку підвищення професійної компетентності керівних кадрів та запровадження організаційного навчання в органах влади є положення теорії соціального конструктивізму про соціальний порядок як продукт людської діяльності, соціальний розподіл знань, хабітуалізацію, яка забезпечує звільнення енергії для інноваційної діяльності [17, с. 33, 37-40].

Вибір методів дослідження здійснюється з урахуванням таких принципів:

- жоден із методів не є універсальним, але має чітко окреслену пізнавальну можливість, тому слід розрізняти адекватні й неадекватні завданню методи;
- надійність методів забезпечується не тільки їхньою обґрунтованістю, але й правилами застосування;

- оперативність та економічність дослідження не повинні забезпечуватися на шкоду якості даних;

- обґрунтування методу припускає розробку або відбір такого методу, який максимально відповідає вирішуваному завданню, не вимагає значних витрат для своєї реалізації [3, с. 303].

Вибір методів дослідження проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади здійснюється з урахуванням того, що вони переважно належать до неструктурованих та слабоструктурованих, основною особливістю яких є опис, як правило, в якісній формі [18, с. 55; 19, с. 277]. Через це фундаментальною базою нашого дослідження є підходи матеріалістичної діалектики оцінки явищ і процесів, що сприятиме пізнанню суті, визначенню тенденцій і закономірностей розвитку системи підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади та її державного регулювання. До об'єктивних законів розвитку соціально-економічних систем, у тому числі системи підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, насамперед, відносять закони діалектики:

- закон єдності і боротьби протилежностей або закон суперечності, використання якого зумовлено тим, що саме суперечність (всередині самої системи або між системою і зовнішнім середовищем) є внутрішнім джерелом руху та основним принципом її розвитку;

- закон заперечення заперечення, який характеризує напрям розвитку системи, починаючи з умов її виникнення та становлення, розвитку і переходу у більш розвинені та досконалі форми. Він інтегрує найважливіші ознаки інших діалектичних законів та дозволяє пояснити появу нових властивостей системи, охоплюючи єдність поступальності та спадковості у її розвитку, повторювальності старого на якісно новій основі, що виражається у новому понятті;

- закон кількісно-якісних змін, за яким вивчається взаємний перехід кількісних змін системи у якісні, що сприяє розкриттю механізмів її розвитку, якісних перетворень.

Основними проблемами, які виникають на етапі вибору загально- і конкретно-наукових методів досліджень за обраною проблематикою, є:

- відсутність у відкритому доступі статистичної та аналітичної інформації про підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, необхідної для широкого використання кількісних методів дослідження, зокрема, методів типу «результати-витрати», імітаційного моде-

лювання, економічного аналізу, екстраполяції тощо;

- необхідність санкціонування емпіричних досліджень, валідизації розроблених моделей тощо, які мають проводитись безпосередньо в органах державної влади, що ускладнює застосування гіпотетико-дедуктивного методу, експерименту, інтерв'ю;

- неможливість перевірки гіпотез, пов'язаних із удосконаленням механізмів державного регулювання, без внесення змін у нормативно-правові акти, які регламентують функціонування системи підвищення кваліфікації.

У зв'язку з цим серед загально- і конкретно-наукових методів, які достатньо розкриті у сучасній літературі [1-9, 20], слід звернути увагу на особливості застосування у дослідженні проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади за запропонованою вище класифікацією таких методів:

- спостереження – відстеження процесу розробки концепції реформування професійного навчання державних службовців та інших стратегічних документів із питань їх підвищення кваліфікації, а також змісту пропозицій до їх проектів, поданих науковцями, експертами, представниками громадських організації та органів влади на різних етапах підготовки і погодження;

- анкетування – опитування керівних кадрів органів влади стосовно того, як вони визначають свої навчальні потреби та підвищують професійну компетентність, які методи і технології навчання, на їх думку, є найбільш ефективними, які основні проблеми розвитку існуючої системи підвищення кваліфікації та її державного регулювання є найбільш актуальними;

- порівняння – співставлення зарубіжних та вітчизняної систем розвитку професійної компетентності керівних кадрів органів влади з метою визначення можливості імплементації найбільш успішного досвіду;

- класифікація – уточнення видів підвищення кваліфікації з урахуванням положень нового законодавства про державну службу та освіту в Україні;

- метод індивідуальних експертних оцінок – спосіб формування підсумкової думки стосовно проблем у сфері підвищення кваліфікації та шляхів їх розв'язання (зокрема, використання найбільш ефективних моделей, інструментів та механізмів) на основі думок науковців та екс-

пертів, які опитуються індивідуально, незалежно один від одного;

- статистичні методи – комплекс спеціальних прийомів, які використовуються для узагальнення результатів анкетувань та індивідуальних експертних оцінок шляхом систематизації і групування показників, аналізу варіації, динаміки і взаємозв'язків тощо;

- метод інтеграції «дерева цілей» і поля діяльності об'єкта управління – спосіб визначення заходів, спрямованих на досягнення цілей розвитку системи підвищення кваліфікації з метою подальшого формування механізмів її державного регулювання;

- метод формально-логічного аналізу нормативно-правових баз – спосіб виявлення «прогалин» у нормативно-правовій базі, яка регулює підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, у розрізі напрямів і видів діяльності (наприклад, напрямів реформування системи підвищення кваліфікації);

- моделювання – створення статичних і функціональних моделей, які описують структуру системи підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, механізмів її державного регулювання (правових, інституційних, фінансових, організаційних, кадрових, інформаційних) та їх функціонування.

Висновки і пропозиції. Проблеми державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади є неструктурованими та слабо структурованими, тому їх вирішення має ґрунтуватись на поєднанні системного та ситуативного підходів. Необхідність реформування системи підвищення кваліфікації зумовлює дослідження її державного регулювання з позиції ліберальної, інноваційної, нормативно-правової та інструментальної парадигм. На відміну від концепції нового публічного менеджменту, використання належного врядування забезпечить не тільки економічний, а також соціальний ефект на довгострокову перспективу, який полягає у розвитку людських ресурсів на державній службі, формуванні їх доданої вартості, яка трансформується у людський капітал. У зв'язку з цим у дослідженні доцільно використовувати теорії людського капіталу, доданої вартості та соціального конструктивізму. При цьому важливе значення відводиться таким методам дослідження, як спостереження, порівняння, анкетування, метод індивідуальних експертних оцінок, статистичні методи, а також метод інтеграції «дерева цілей» і поля діяльності

об'єкта управління, формально-логічний аналіз нормативно-правових баз та моделювання.

Перспективою подальших досліджень є вивчення проблем державного регулювання підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади за розглянутими у статті методологічними аспектами.

Список використаної літератури:

1. Методологія наукових досліджень з державного управління : хрестоматія / упоряд. : С. В. Загороднюк, О. Л. Євмєшкіна, В. В. Лещенко ; за заг. ред. К. О. Ващенко. – К. : НАДУ, 2014. – 180 с.
2. Бакуменко В. Д., Кравченко С. О. Методологія системних досліджень у державному управлінні: Навчальний посібник / В. Д. Бакуменко, С. О. Кравченко. – К. : ВПЦ АМУ, 2011. – 116 с.
3. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія : Ю. П. Сурмін (співголова), П. І. Надолішній (співголова) та ін. – 2011. – 692 с.
4. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні / В. Тертичка. – К. : Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2002. – 750 с.
5. Державне управління: підручник: у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президенті України ; ред. кол.: Ю.В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови), Ю.П. Сурмін (заст. голови) [та ін.]. – Київ; Дніпропетровськ: НАДУ, 2012. – Т. 1. – 564 с.
6. Енциклопедичний словник із державного управління / уклад. : Ю.П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю. В. Ковбасюка, В.П. Трощинського, Ю.П. Сурміна. – К.: НАДУ, 2010. – 820 с.
7. Шкляр М.Ф. Основы научных исследований : учеб. пособ. / М. Ф. Шкляр. – 4 е изд. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2012. – 244 с.
8. Основы методологии та організації наукових досліджень: навч. посіб. / за ред. А. Є. Конверського. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 352 с.
9. Теоретико-методологічні засади державного управління: формування понятійного апарату : метод. рек. / авт. кол.: В. В. Корженко, В. В. Говоруха, О. Ю. Амосов та ін. ; за заг. ред. В. В. Корженка. – К.: НАДУ, 2009. – 56 с.
10. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку [Електронний ресурс]: Аналітична записка / Національний інститут стратегічних досліджень. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1865/>

11. Competency Management in the Public Sector / S. Horton, A. Honddeghem, D. Farnham. – Netherlands, 2002. – 189 p.
12. Woolcock M. Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework / M. Woolcock // Theory and Society. – 1998. – Vol. 27. – P. 151-208.
13. Annie T. Was Weber right? The Cultural Capital Root of Socio-Economic Growth Examined in Five European Countries / T. Annie // International Journal of Manpower. – 2014. – Vol. 35, Iss. 1-2. – P. 56-88.
14. Berger L., Berger D. The Talent Management Handbook: Creating a Sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing, and Promoting the Best People / L. Berger, D. Berger. New York : McGraw-Hill, 2010. – 448 p.
15. Савченко В. А. Оцінювання соціальної ефективності професійного навчання персоналу / В. А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2015. – № 1. – С. 74-84.
16. Мельничук Д. П. Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення: монографія / Д. П. Мельничук. – Житомир: Полісся, 2015. – 564 с.
17. Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Медиум, 1995. – 323 с.
18. Воронков А. А. Методы анализа и оценки государственных программ в США / А. А. Воронков. – М.: Наука, 1986. – 190 с.
19. Гвишиани Д. М. Организация и управление. – 3-е изд., перераб. / Д. М. Гвишиани. – М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 332 с.
20. Крушельницька О. В. Методологія та організація наукових досліджень: навч. посіб. / О. В. Крушельницька. – Київ : Кондор, 2006. – 206 с.

Орлив М. С. Методологические аспекты исследования проблем государственного регулирования повышения квалификации руководящих кадров органов власти

В статье определены подходы и принципы исследования проблем государственного регулирования повышения квалификации руководящих кадров органов власти. Установлена целесообразность совершенствования его механизмов на основе либеральной, инновационной, нормативно-правовой и инструментальной парадигм. Обосновано включение в методологию исследования концепции надлежащего управления, а также теорий человеческого капитала, добавленной стоимости и социального конструктивизма. Осуществлена классификация проблемного поля предмета исследования и раскрыты особенности применения отдельных эмпирических и теоретических методов.

Ключевые слова: механизм государственного регулирования, человеческий капитал, добавленная стоимость человеческих ресурсов, надлежащее управление, социальный конструктивизм.

Orliv M. S. Methodological Aspects of Research of the Government Regulation Problems of In-service Training for Senior Executives of Public Authorities

The article defines the principles and approaches to research of the government regulation problems of in-service training for senior executive of public authorities. The expediency of improving its mechanisms based on liberal, innovative, legal and instrumental paradigms is defined. The inclusion of the concept of good governance as well as theories of human capital, added value and social constructivism is substantiated. The classification of the problem field of the research subject is proposed, and the peculiarities of application of some empirical and theoretical methods are revealed.

Key words: mechanism for government regulation, human capital, added value of human resources, good governance, social constructivism.