Для ззаказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ

CУРАЙ Інна Геннадіївна

УДК 35.08 : 323.39 (477)

ФОРМУВАННЯ Й РОЗВИТОК ЕЛІТИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ УКРАЇНИ

25.00.03 – державна служба

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління

КИЇВ – 2014

1 Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Національній академії державного управління при Президентові України. Науковий консультант – доктор наук з державного управління, професор, заслужений діяч науки і техніки України ГОНЧАРУК Наталія Трохимівна, Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, професор кафедри державного управління та місцевого самоврядування. Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор, заслужений юрист України ОЛУЙКО Віталій Миколайович, Хмельницьке обласне територіальне відділення Антимонопольного комітету України, Голова; доктор наук з державного управління, професор РУДАКЕВИЧ Марія Іванівна, Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, завідувач кафедри державного управління та економіки; доктор наук з державного управління, професор МЕЛЬНИКОВ Олександр Федорович, Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, професор кафедри інформаційних технологій і систем управління. Захист відбудеться 18 червня 2014 року о 12 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.810.01 у Національній академії державного управління при Президентові України за адресою: 03680, м. Київ, вул. Ежена Потьє, 20, к. 212. Із дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національної академії державного управління при Президентові України за адресою: 03680, м. Київ, вул. Ежена Потьє, 20. Автореферат розісланий 16 травня 2014 року. Вчений секретар спеціалізованої вченої ради А. П. Рачинський

2 ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ Актуальність теми. Глибокі зміни в усіх сферах життєдіяльності сучасної України, європейський вектор її державної політики визначають зміну суспільних відносин та піднімають їх на новий рівень. У таких умовах зростає актуальність компетентного управління складноорганізованою, динамічною соціальною системою, якою є Україна як сучасне суспільство. При цьому основним суб’єктом у державному управлінні виступає еліта, провідна роль якої полягає у здійсненні функції впливу на стратегічні для суспільства рішення та спроможності згуртування громадян для їх упровадження. Саме на еліту в державному управлінні покладаються ухвалення та координація стратегічно важливих рішень, від яких залежить доля як усієї країни, так і кожного громадянина. Від еліти, яка є найдієвішим фактором у здійсненні влади в державі, залежить рівень управління її розвитком, ефективність функціонування органів влади, консолідація суспільства навколо загальнодержавної ідеї, визначення шляхів виходу країни із кризового стану та стратегічних завдань її розвитку. Демократичні засади врядування докорінно змінюють характер і структуру управління політичними, економічними, соціальними та іншими процесами у суспільстві. Демократичне державотворення в Україні буде успішним, якщо еліта в державному управлінні відповідатиме за своїми характеристиками потребам українського суспільства і викликам сьогодення. З огляду на світові глобалізаційні процеси та необхідність повсякчасного відстоювання національних (загальнодержавних) інтересів особливої актуальності набувають питання формування й розвитку національно свідомої еліти в державному управлінні України в контексті її розвитку як демократичної, правової, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою. Для реалізації в Україні “Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки”, якою визначено, що державна кадрова політика має бути спрямована на забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, вкрай необхідними є науково обґрунтовані та практико-спрямовані розробки щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні України. Науково-теоретичну базу дисертаційного дослідження становлять праці з державного управління, політології, соціології, філософії, історії, економіки та інших галузей науки. Особливо велике значення мають розробки з державного управління українських науковців В.Авер’янова, В.Бакуменка, В.Бодрова, Р.Войтович, В.Голубь, В.Князєва, В.Козакова, С.Кравченка, Н.Нижник, Ю.Сурміна, Г.Ситника, С.Телешуна, В.Троня; з державної кадрової політики і державної служби Т.Василевської, Н.Гончарук, Ю.Ковбасюка, В.Лугового, А.Михненка, О.Мельникова, В.Олуйка, Т.Пахомової, Л.Пашко, А.Рачинського, В.Рижих, М.Рудакевич, А.Сіцінського, С.Серьогіна і, зокрема, присвячені еліті в системі державного управління В.Гошовської, В.Кременя, О.Крюкова, Б.Кухти, М.Пірен, Н.Селютіної, В.Удовиченка та ін. У процесі дослідження використано наукові праці щодо еліти як явища, її місця в суспільстві, суспільних відносинах, окремих аспектів формування й розвитку еліти, які стали теоретичним надбанням світової наукової думки, таких 3 видатних учених, як: М.Бердяєв, М.Вебер, Т.Гоббс, Н.Мак’явеллі, Р.Михельс, Г.Моска, В.Парето, З.Фрейд, Е.Фромм та ін. Велике значення для дослідження еліти в державному управлінні мають теоретичні та практичні розвідки сучасних зарубіжних авторів: Г.Ашина, О.Гаман-Голутвіної, М.Бауера, Ж.Блонделя, М.Восленського, П.Карабущенка, Х.Классена, М.Леотард, М.Нарти, Дж.Сарторі та ін. Проблема становлення в Україні сучасної еліти зумовлює необхідність осмислення наявних знань про еліту в державному управлінні та спонукає науковців до поглибленого вивчення окремих аспектів цієї проблеми. Але бракує наукових праць, присвячених безпосередньо еліті в державному управлінні України, існуючі дослідження ще не дають змоги отримати цілісну картину для наукового обґрунтування концептуальних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні відповідно до сучасних потреб країни. Це зумовлює актуальність теми дисертації як у теоретичному, так і в практичному аспекті. Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дослідження виконано згідно з комплексним науковим проектом Національної академії державного управління при Президентові України (НАДУ при Президентові України) “Державне управління та місцеве самоврядування” (ДР № 0199U002827) у процесі здійснення науково-дослідних робіт (НДР) кафедри управління суспільним розвитком за темами: “Концептуальні засади управління суспільним розвитком в умовах трансформацій” (ДР № 0110U002474), “Методологічні засади вироблення і реалізації стратегії суспільного розвитку” (ДР № 0112U002447); кафедри державного управління і менеджменту за темами: “Теорія та організація управління персоналом в державному апараті України” (ДР № 0106U006452), “Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення” (ДР № 0107U005903), “Розроблення єдиної системи управління персоналом в системі органів державної служби та служби в органах місцевого самоврядування” (ДР № 0108U002028), “Кадрова політика в системі державної служби на сучасному етапі державотворення України” (ДР № 0111U000145); Інституту проблем державного управління та місцевого самоврядування за темою “Концептуальні засади творчої самореалізації особистості державного службовця” (ДР № 0111U000136); кафедри парламентаризму та політичного менеджменту за темою “Розвиток політичної та адміністративно-управлінської еліти в Україні: теоретико-методологічні засади” (ДР № 0113U002447). У межах цих НДР автором: розкрито роль і місце еліти в управлінні суспільним розвитком в умовах трансформацій; визначено методологічні засади формування й розвитку еліти як частини процесу вироблення і реалізації стратегії суспільного розвитку; проаналізовано процес управління персоналом у державному апараті України; розглянуто професіоналізм та професійно-посадовий розвиток персоналу державної служби як складових державної кадрової політики; обґрунтовано організаційну систему управління персоналом у єдиній системі державної служби та служби в органах місцевого самоврядування; виявлено особливості кадрової політики в системі державної служби на сучасному етапі державотворення України, зокрема її складову – формування й розвиток еліти в державному 4 управлінні; розкрито актуальні питання проходження державної служби в Україні; досліджено розвиток лідера щодо управління персоналом у системі державного управління та розроблено тренінг для поліпшення професійної самореалізації державних службовців; доведено важливість цінностей у системі механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні; проаналізовано зарубіжний досвід формування й розвитку еліти в державному управлінні. Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає в теоретико-методологічному обґрунтуванні концептуальних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні України та визначенні шляхів їх реалізації як важливої складової підвищення ефективності державного управління в сучасних умовах. Для досягнення мети було поставлено такі завдання: – виявити ступінь дослідженості аналізованої проблеми в науковій літературі та окреслити проблемне поле формування й розвитку еліти в державному управлінні України; – розкрити теоретико-методологічні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні; – виокремити основні теоретичні підходи до розкриття сутності поняття “еліта в державному управлінні” та сформулювати авторські визначення термінів понятійно-категорійного апарату щодо досліджуваної проблеми; – здійснити аналіз сучасної еліти в державному управлінні України за альтиметричним та аксіологічним підходами; – розкрити особливості системи професіоналізації, спрямованої на формування й розвиток еліти в державному управлінні України; – узагальнити зарубіжний досвід щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні та можливості його використання в Україні; – визначити та обґрунтувати концептуальні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні сучасної України і шляхи їх реалізації. Об’єкт дослідження – еліта в державному управлінні. Предмет дослідження – формування й розвиток еліти в державному управлінні України. Методи дослідження. У дисертаційній роботі використано комплекс загальнонаукових та спеціальних методів дослідження. Методологічним базисом дослідження стало застосування системного підходу, що дало змогу вивчити процеси формування й розвитку еліти в державному управлінні у взаємозв’язку та взаємовпливах. При цьому реалізовано спробу узгодити різні підходи як до визначення сутності еліти як явища, його характеристик, так і до процесів формування й розвитку еліти в державному управлінні. Суттєве значення для дослідження мав міждисциплінарний підхід, що дав змогу здійснити інтегративний аналіз еліти в державному управлінні із залученням праць з державного управління, філософії, історії, соціології політології, психології, педагогіки, а також нормативно-правових документів. Застосування методологічного принципу єдності загального, особливого й одиничного дало можливість розглянути еліту в державному управлінні як представників суспільства, 5 професійної групи й установи (органу влади) та своєрідних особистостей, а також взаємоузгодити суспільно-державні, групові і особисті інтереси та цінності. У процесі дослідження використано цілісний комплекс взаємопов’язаних наукових методів, а саме: історіографічний (у процесі дослідження еліти як явища в історичному контексті розвитку суспільства), структурно-функціональний (при визначенні еліти в державному управлінні за альтиметричним підходом), причинно-наслідкових зв’язків і взаємодій між суспільством, системою державного управління, державною службою та представниками еліти в державному управлінні, визначення ролі еліти в управлінні справами суспільства, аксіологічного аналізу (в процесі виявлення основних вимог до еліти в державному управлінні, розгляду цінностей, на основі яких слід формувати еліту в державному управлінні), нормативний та моделювання (під час дослідження сучасних характеристик еліти в державному управлінні України та моделювання процесів їх формування й розвитку на майбутнє), компаративного аналізу (при виявленні кращих світових практик формування й розвитку еліти в державному управлінні та обґрунтуванні можливості їх застосування в Україні), прогностичного та рекомендаційного аналізу (під час розроблення рекомендацій), контент-аналізу при вивченні зарубіжної й вітчизняної нормативно-правової бази щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні). У процесі дослідження застосовувалися філософські й загальнонаукові принципи та методи наукового пізнання (історизму, об’єктивності, плюралізму, узагальнення, сходження від абстрактного до конкретного, єдності аналізу й синтезу, спостереження, типологізації та класифікації тощо). Дисертаційна робота базується на аналізі нормативно-правових актів, зарубіжних і вітчизняних наукових джерел, Інтернет-ресурсів. Наукова новизна одержаних результатів полягає в розробці на основі комплексного дослідження концептуальних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні України та шляхів їх реалізації як важливої складової підвищення ефективності державного управління в сучасних умовах. У результаті дослідження в дисертації: уперше: – обґрунтовано наукову концепцію формування й розвитку еліти в державному управлінні сучасної України, в основу якої покладено принципи доброчесності, лідерства та застосування селективних механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні; – визначено основні теоретичні підходи до розкриття сутності й формулювання поняття “еліта в державному управлінні”, зокрема стратифікаційний, альтиметричний, аксіологічний, моністичний; обов’язкові складові характеристики еліти в державному управлінні за аксіологічним критерієм: цінності та якості особистості; доцільність застосування принципу доброчесності в державному управлінні як запоруки недопущення протекціонізму, непотизму, конфлікту інтересів, корупції; взаємопов’язаність та обов’язковість індивідуальних, професійних і національних (загальнодержавних) цінностей еліти в державному управлінні; потребу в професіоналізації еліти в державному управлінні на основі національних (загальнодержавних) цінностей; 6 – доведено необхідність уведення в науковий дискурс таких понять: “еліта в державному управлінні” як невід’ємна і важлива частина суспільства, яка виникає в результаті його соціально-політичної диференціації, наділена офіційними повноваженнями та має право і можливості приймати управлінські рішення щодо життєдіяльності суспільства, організовувати їх упровадження, координувати діяльність усіх ключових інститутів суспільства та відповідає аксіологічному критерію елітності; “професіоналізм еліти в державному управлінні” як володіння елітою комплексом знань, умінь, навичок (скоригованих відповідно до завдань та компетенцій, що відповідають займаній посаді) й найкращими якостями людини, які необхідні для ефективного здійснення державного управління, виявляються під час професійної діяльності та потребують постійного формування й розвитку (удосконалення); “механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні” як сукупність методів, засобів, технологій цілеспрямованого впливу на людські ресурси системи державного управління, які зумовлюють відповідні процеси щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні і, як результат, її нові покращені стани; – запропоновано класифікацію еліти в державному управлінні України за альтиметричним підходом на основі владних повноважень і функцій посади, зокрема еліту віднесено до загальнодержавного (підрівні: вищий, центральний) та територіального рівнів (підрівні: регіональний, місцевий); удосконалено понятійно-категорійний апарат науки державного управління, що стосується еліти в державному управлінні, та запропоновано використовувати поняття: – “альтиметричний критерій елітності”, що вказує на належність до еліти за фактом володіння індивідами реальною владою і впливом, без обов’язкового зв’язку з їх інтелектом і морально-етичними якостями, при цьому еліта в державному управлінні є складовою системи суб’єктів державного управління, її найвищою стратою за повноваженнями, можливістю впливів на суспільні процеси, свідомість, поведінку і діяльність людей; складна ієрархізована структура, яка забезпечує цілісне функціонування держави та її інститутів; “аксіологічний критерій елітності”, що передбачає наявність в осіб, які належать до еліти, вищого інтелекту, таланту, здібностей, компетентності, а також вищої моралі і моральності (включає компетенційно-меритократичний підхід); – “формування еліти в державному управлінні” як цілеспрямований процес створення особистості за певними ознаками, що передбачає заходи, спрямовані на її розвиток, та обов’язково включає її свідомий саморозвиток; “розвиток еліти в державному управлінні” як специфічний, прогресивно спрямований, соціально обумовлений процес змін особи – представника еліти в державному управлінні, результатом якого є виникнення якісно нових аксіологічних характеристик особистості та формування нової особистості; при цьому поняття “формування” й “розвиток” щодо еліти в державному управлінні слід розглядати разом як взаємопов’язані процеси; – “вища управлінська еліта” з уточненням посад державної служби, а саме: першої та другої категорій посад державної служби загальнодержавного 7 рівня, названих у класифікації; “доброчесність еліти в державному управлінні” як моральну якість і чесноту людини, яка складається з низки ціннісних показників, з яких особливо важливими є: патріотизм, порядність, гідність та повага до інших; дістали подальшого розвитку: – аналіз теоретико-історіографічних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні з виокремленням основних підходів у різні історичні періоди: міфологічного, нормативно-аксіологічного, аристократичного, релігійного, елітарно-егалітаристського, компромісного, елітарної свідомості, різноаспектного; – систематизація сучасних наукових досліджень щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні України, зокрема групування їх за основними напрямами: теорії та концепції еліт; роль еліти у різних процесах життєдіяльності суспільства; аксіологічні підходи до характеристики еліти; характеристики сучасної політичної та державно-управлінської еліти; формування української політичної еліти; особливості становлення сучасної української політичної, політико-управлінської еліти; становлення регіональних еліт в Україні; – методологічні основи державного управління, зокрема щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні, еволюційності цих процесів та розгляду еліти в державному управлінні як еволюційного ресурсу розвитку суспільства; – узагальнення зарубіжного досвіду щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні та можливості його використання в Україні (зокрема, акцентовано увагу на фаховій підготовці і механізмах, пов’язаних з проходженням служби в системі державного управління); – наукові підходи до осучаснення системи професіоналізації, що спрямовані на формування й розвиток еліти в державному управлінні; лідерства як вищого еволюційного рівня управління та обов’язкової якісної особистісно- інституційної характеристики еліти в державному управлінні; – форми і методи добору та відбору як селективних механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні України на основі аксіологічного, в тому числі компетенційно-меритократичного, підходу та при дотриманні поєднання альтиметричного й аксіологічного критеріїв елітності. Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертаційного дослідження враховано та впроваджено в практику роботи: – Головного науково-експертного управління Апарату Верховної Ради України в процесі наукової експертизи проектів законів України “Про доброчесну поведінку осіб, уповноважених на виконання функцій держави, органів місцевого самоврядування” (реєстраційний № 2362), “Про державну службу” (реєстраційний № 1400), зокрема щодо віднесення принципу доброчесності до основних принципів державної служби, застосування селективних та інших механізмів, що спрямовані на формування й розвиток еліти в державному управлінні (довідка від 2 червня 2011 р. № 16/3-601); – Управління адміністративної реформи Секретаріату Кабінету Міністрів України при підготовці проекту Концепції реформування публічної адміністрації 8 стосовно особистісно-інституційного аспекту лідерства в публічному управлінні (довідка від 19 травня 2010 р. № 40-25-10); – Національного агентства України з питань державної служби при підготовці проекту Концепції Державної цільової програми розвитку державної служби на 2012–2016 роки (довідка від 13 лютого 2012 р. № 661/94-12); Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби; Типового положення про службу персоналу державного органу, органу влади Автономної Республіки Крим (АР Крим) або їх апарату; Типового порядку оцінювання результатів службової діяльності державних службовців (довідка від 11 червня 2012 р. № 2750/80-12); Порядку підвищення рівня професійної компетентності державних службовців (довідка від 22 лютого 2013 р. № 776/96-13); під час реалізації Школою Вищого корпусу державної служби Програми розвитку лідерства протягом 2011–2012 років, у межах якої автор виконувала функції тренера за темою “Особистий розвиток лідера” (довідка від 22 лютого 2013 р. № 775/96-13); – Управління державної служби Головного управління державної служби України в Дніпропетровській області в процесі розробки плану Заходів щодо реалізації Закону України “Про державну службу” та Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки (довідка від 7 лютого 2012 р. № 53/ТО0414-12); – Управління державної служби Головдержслужби України у м. Києві та Київській області під час розробки плану Заходів щодо реалізації Закону України “Про державну службу” та Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки, плану реалізації Рамкової Угоди про співробітництво між Національним агентством України з питань державної служби, Київською міською державною адміністрацією та Київською міською радою на 2012 рік та плану реалізації Рамкової Угоди про співробітництво між Національним агентством України з питань державної служби, Київською обласною державною адміністрацією та Київською обласною радою на 2012 рік; при формуванні Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації” в 2012 році (довідка від 26 жовтня 2012 р. № 443/ ТО2501-12); – Національної експертної комісії України з питань захисту суспільної моралі при підготовці доповнень до проекту Концепції захисту суспільної моралі, в якій запропоновано заходи щодо забезпечення ціннісно-орієнтованого спрямування навчальних програм при формуванні еліти системи державного управління, в тому числі за програмою “Президентський кадровий резерв “Нова еліта нації” та проекту закону “Про внесення змін до Закону України “Про захист суспільної моралі” щодо популяризації загальнолюдських цінностей, духовних і культурних надбань українського суспільства (довідка від 3 березня 2012 р. № 22-Д); – Інституту проблем державного управління та місцевого самоврядування НАДУ при Президентові України при підготовці теоретико-методологічних аспектів розробки Енциклопедії державного управління України (акт від 22 червня 2010 р.); інформаційно-аналітичного матеріалу для перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, зокрема для самостійного опрацювання навчального модуля “Державне управління і державна служба в умовах змін. Актуальні питання проходження служби” блоку “Загальнообов’язковий мінімум” професійної програми підвищення кваліфікації; 9 навчального посібника “Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти” і статей для “Енциклопедичного словника з державного управління”, а також “Енциклопедії державного управління” (акт від 1 грудня 2011 р.); збірника навчальних тренінгів “Концептуальні засади творчої самореалізації особистості державного службовця” (акт від 22 жовтня 2012 р.); – Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ при Президентові України в процесі розробки програми тематичного короткотермінового семінару з підвищення кваліфікації керівних кадрів на тему “Управління персоналом в органах державної влади, органах місцевого самоврядування” та її впровадження в навчальний процес (довідка від 10 листопада 2010 р. № 300); – НАДУ при Президентові України при підготовці варіативної частини освітньо-кваліфікаційної характеристики магістра державного управління та освітньо- професійної програми підготовки магістра державного управління за спеціалізацією “Кадрова та організаційно-контрольна діяльність” (довідка від 20 жовтня 2010 р. № 1/15-11-1079); навчально-методичних матеріалів заочно-дистанційної форми навчання для навчальної дисципліни “Службова кар’єра” та під час проведення занять зі слухачами заочно-дистанційної форми навчання спеціальності 1501 – державне управління (довідка від 28 січня 2011 р. № 01/11); при підготовці магістрів за спеціальністю 8.15010001 – “Державне управління” під час навчально-методичного забезпечення та організації навчального процесу з нормативної навчальної дисципліни Н.001.3. “Кадрова політика і державна служба” в частині “Державна служба”; з вибіркової навчальної дисципліни С.001.5.2 “Службова кар’єра”, що є частиною спеціалізації “Кадрова та організаційно-контрольна діяльність протягом 2006–2012 рр. (довідка від 23 квітня 2013 р. № 1/15-22-431); магістрів державного управління за спеціальністю “Публічне адміністрування” під час підготовки, навчально-методичного забезпечення та здійснення навчального процесу з нормативної навчальної дисципліни Н.2 “Організація та функціонування публічної адміністрації” в частині “публічна служба” протягом 2007–2012 рр. (довідка від 23 квітня 2013 р. № 1/15-22-432); – проекту Twinning “Підтримка розвитку та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні” в межах його компонента 3.2 “Підтримка розвитку та вдосконалення системи підготовки державних службовців в Україні”, зокрема розроблено проект базового навчального курсу “Управління персоналом в системі державного управління” для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації керівників у системі державного управління” (довідка від 7 жовтня 2010 р.). Особистий внесок здобувача. Основні наукові результати дисертаційного дослідження здобуті автором самостійно. У колективних монографіях автором висвітлено: [2] – питання професіоналізації державної служби, [4] – роль управлінської еліти в суспільному розвитку. У наукових працях, підготовлених у співавторстві з Н.Т.Гончарук, розкрито сутність поняття “еліта” з використанням альтиметричного та аксіологічного підходів [9], доведено, що вивчати відповідність претендента на керівну посаду слід з урахуванням його морально-етичних, 10 професійно-ділових та особистісних характеристик, до особливостей кадрової політики на сучасному етапі розвитку України віднесено формування еліти в державному управлінні [13], висвітлено особистісно-інституційний аспект лідерства в державному управлінні [3; 14], окреслено основні напрями формування вищої управлінської еліти [20], серед основних чинників стримування та успіху адміністративної реформи в Україні названо формування вищої управлінської еліти [21], підкреслено важливість формування вищої управлінської еліти при здійсненні адміністративної реформи в Україні [35], запропоновано механізми забезпечення дієвості кадрового резерву для формування й розвитку еліти в державному управлінні [24]; з В.А.Гошовською – проаналізовано результати соціологічного дослідження щодо суспільно-демократичних цінностей еліти в державному управлінні України [31]; з Н.О.Васюк – розглянуто подібності і відмінності проходження служби в органах державної влади та органах місцевого самоврядування [7; 8]; з О.Є.Малишевою – обґрунтовано механізм залучення обдарованої молоді до системи державного управління з метою формування сучасної еліти в державному управлінні, омолодження вищої управлінської еліти, органічного поєднання в системі державного управління України кадрів старшої й нової (обдарованої) генерації [19]. Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення і практичні результати дисертаційного дослідження доповідалися й обговорювалися на наукових та науково-практичних конференціях, конгресах, форумах, семінарах, круглих столах, зокрема: “Стратегія реформування системи державного управління на засадах демократичного врядування” (Київ, 2007); “Управління сьогодні та завтра” (Хмельницький, 2008); “Удосконалення правового забезпечення державно-службових відносин в Україні: європейський контекст” (Дніпропетровськ, 2010); “Державне управління та місцеве самоврядування” (Харків, 2010); “Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України” (Дніпропетровськ, 2010, 2011); “Сучасна регіональна політика: формування, реалізація та розвиток публічної служби” (Одеса, 2010); “Реформування системи державного управління та державної служби: теорія і практика” (Львів, 2011); “Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования” (Минск, 2011); “Інновації в державному управлінні: системна інтеграція освіти, науки, практики” (Київ, 2011); “Проблемы и перспективы государственного и муниципального управления в инновационной экономике посткризисного периода” (Орел, 2011); “Теорія та практика державної служби” (Дніпропетровськ, 2011); “Тренінг у професійній самореалізації державних службовців” (Київ, 2011); “Наука як ресурс модернізаційної стратегії держави” (Київ, 2012); “Модернізація державного управління та європейська інтеграція України” (Київ, 2013) та ін. Публікації. Основний зміст дисертації відображено в 60 наукових працях, зокрема в чотирьох монографіях (індивідуальній і трьох колективних), 28 статтях, надрукованих у наукових фахових виданнях, п’яти публікаціях у періодичних наукових виданнях інших держав. Серед праць, які додатково відображають наукові результати дослідження, 11 тез у матеріалах конференцій та семінарів, 11 статті в інших наукових виданнях, енциклопедіях та енциклопедичних словниках, 7 навчально-методичних розробок. Загальний обсяг публікацій за темою дослідження – 60 обл.-вид. арк. Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається із вступу, п’яти розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 553 сторінки, з них 398 сторінок основного тексту. Дисертація містить 19 рисунків, 26 таблиць, 13 додатків. Список використаних джерел налічує 551 найменування, у тому числі 41 іноземними мовами.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження; розкрито сутність і ступінь наукової розробки проблеми; визначено мету, завдання, предмет і методи дослідження; охарактеризовано наукову новизну одержаних результатів, їх практичне та наукове значення, особистий внесок здобувача; наведено дані щодо апробації результатів дослідження й публікацій з теми, структури та обсягу дисертації. У першому розділі – “Формування й розвиток еліти в державному управлінні як наукова проблема” – здійснено теоретичний аналіз сучасного стану розробленості досліджуваної проблеми та узагальнено наукові праці щодо еліти в державному управлінні України; визначено теоретико-історіографічні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні від проелітних вчень стародавнього світу до теорій еліт початку ХХІ ст. Доведено, що розвиток ідей щодо місця, ролі та характеристик еліти в суспільстві, зокрема в управлінні ним, варто розглядати в історичному аспекті, починаючи з найперших джерел, відомих науковцям. Важливим і сьогодні є бачення щодо еліти, яке почало формуватися ще в “осьову епоху”. Ретроспективний аналіз теорій еліт дав змогу виокремити такі основні підходи до дослідження еліти в державному управлінні: міфологічний (“доосьова епоха”), нормативно-аксіологічний (“осьова епоха”, між 800 і 300 рр. до н.е.), аристократичний (Античність, VIII ст. до н.е.–VI ст. н.е.), релігійний (Середньовіччя, VI–XIII ст.), елітарно-егалітаристський (Відродження, XIV–XV ст.), компромісний (Просвітництво, XV–XVIII ст.), елітарної свідомості (XIX ст.), різноаспектний (кінець ХІХ – початок ХХІ ст.). За всю історію розвитку людства провідна роль еліти у суспільстві дослідниками неодноразово то перебільшувалася, то невиправдано принижувалася. Еліту в усі часи дослідники наділяли найкращими характеристиками, однак уявлення про “найкраще” і методи впливу на маси були іноді діаметрально протилежними. Думки щодо підходів до формування еліти також були різними: за походженням, через знання, за якостями та шляхом поєднання цих підходів. Підтверджено, що розвиток уявлень, вчень про еліту має не завжди послідовний, нелінійний, а скоріше спіралеподібний характер. Проте помітно, що з кожним новим сторіччям серед ідей все більше утверджуються концепції елітарної свідомості. 12 Установлено, що бракує наукових досліджень еліти в державному управлінні України, проведених з часу її незалежності. У дисертації вони згруповані за такими напрямами: теорії та концепції щодо дослідження еліти; роль еліти у різних процесах життєдіяльності суспільства; аксіологічні підходи до характеристики еліти; характеристики сучасної політичної та державно-управлінської еліти; формування української політичної еліти; особливості становлення сучасної української політичної, політико-управлінської еліти; становлення регіональних еліт в Україні. Ці дослідження ще не утворюють цілісної картини для розробки концепції формування еліти в державному управлінні відповідно до сучасних потреб України. Враховуючи багатоаспектність питання формування й розвитку еліти в державному управлінні, слід використовувати напрацювання сучасних науковців різних галузей науки, насамперед тих, що поєднані об’єктом дослідження та стосуються досліджень еліти в державному управлінні. Показано важливість конкретизації суперечностей, які спричиняють виникнення проблеми. Суперечності, зумовлені об’єктивними обставинами, важко піддаються змінам і, як правило, на них великою мірою впливають історична епоха (з усім комплексом ознак), архетип суспільства, світові глобалізаційні процеси тощо. Тому розв’язання об’єктивних суперечностей потребує тривалого часу, навіть зміни епох або поколінь. Суб’єктивні суперечності можуть бути розв’язані найближчим часом, але за умови цілеспрямованого впливу на них. Обґрунтовано існування реальних суперечностей між завданнями, які стоять перед державою, та спроможністю її еліти їх вирішувати. Невідповідність еліти в державному управлінні викликам сьогодення зумовлює неефективність державного управління України. Тому постає завдання формування й розвитку сучасної еліти в державному управлінні України, яке може бути вирішене за умови комплексно розроблених науково обґрунтованих підходів та визначення концептуальних положень формування й розвитку еліти в державному управлінні України (рис.1). Таким чином, суб’єктивні суперечності, які призвели до появи проблеми в державному управлінні, можуть бути розв’язані за умови формування й розвитку сучасної еліти в державному управлінні України. Рис. 1. Проблемне поле дослідження формування й розвитку еліти в державному управлінні України Неефективність державного управління України Кого відносити до еліти в державному управлінні ? Які критерії елітності в державному управлінні ? Відсутність системи формування й розвитку еліти в державному управлінні України Невизначеність: чи є еліта в державному управлінні України? 13 У дисертації доведено, що перспективи подальшого розвитку України залежать від еліти, яка впливає на рішення, що приймаються на загальнодержавному рівні, і тому справляє визначальний вплив на розвиток України як демократичної, правової, соціальної та економічно сильної держави. У другому розділі – “Теоретико-методологічні засади дослідження еліти в державному управлінні” – виокремлено основні теоретичні підходи до розкриття сутності поняття “еліта в державному управлінні” і наведено його авторську дефініцію; визначено методологічні основи дослідження еліти в державному управлінні та теоретико-методологічні аспекти формування й розвитку еліти в державному управлінні як еволюційного процесу. Установлено, що сучасні дослідники державного управління, а також таких галузей науки, як політологія, соціологія, філософія та інших, не виробили єдиних підходів до визначення поняття “еліта” та його складових. Іноді думки науковців навіть навпаки, суперечать одна одній. Невизначеність поняття “еліта” безпосередньо пов’язана з дискусіями стосовно його сутності та різними підходами до його визначення, і ці дискусії ще тривають. Під час дослідження виділено такі основні теоретичні підходи до розкриття сутності й визначення поняття “еліта в державному управлінні”: стратифікаційний, альтиметричний, аксіологічний, моністичний. Показано, що основою стратифікаційного підходу – стратифікації (диференціації) суспільства на елітні та позаелітні групи є їх різне положення щодо влади та неоднакова міра участі в ухваленні стратегічно важливих для соціуму рішень. Обґрунтовано, що дослідження еліти в державному управлінні мають спиратися на тлумачення сутності влади як здатності впливати на ухвалення рішень. Тому для визначення еліти за сутнісними ознаками спочатку слід виокремлювати функцію впливу на стратегічні для суспільства рішення, а потім визначати позицію, посаду в системі державного управління. Функціональна ознака є первинною щодо структурної – місця в структурі (ієрархії) системи державного управління. Цей підхід у дослідженні позначено загальним терміном “альтиметричний”. Аксіологічний (ціннісний) підхід базується на початковому значенні поняття “еліта” (“краще”), тобто індивідам, які належать до еліти, властиві вищий інтелект, талант, здібності, компетентність, так само як і вища мораль та моральність порівняно із середніми показниками конкретного соціуму. Показано, що в сучасному світі аксіологічний підхід включає і критерій заслуги – компетенційно-меритократичний підхід. Доведено концептуальну позицію, згідно з якою для забезпечення ефективності державного управління в сучасних умовах необхідне обов’язкове одночасне дотримання альтиметричного та аксіологічного підходів при формуванні, розвитку, циркуляції еліти та переміщеннях осіб із позаелітних (проелітних) груп до елітної групи. Застосування тільки одного із цих підходів призводить до порушення суспільної рівноваги, зокрема некомпетентність еліти, втрата нею ціннісних орієнтирів спричиняють кризові явища в суспільстві. 14 З’ясовано, що формування еліти в державному управлінні України та її циркуляція в системі державного управління мають розглядатися із застосуванням моністичного підходу, тобто еліта в державному управлінні повинна бути єдиною правлячою владною групою, яка об’єднує лідерів різних сфер державного управління спільною метою держави, державного управління; національними інтересами, національною ідеєю; подібною ментальністю, психологічною спорідненістю, найкращою професійною підготовкою. Завдяки циркуляції особи, які обіймають найвищі керівні посади в системі державного управління, утворять монолітну, уніфіковану, дисципліновану еліту в державному управлінні. Установлено, що методологічними основами дослідження формування й розвитку еліти в державному управлінні України мають бути, насамперед, досягнення гносеології та онтології. Методологією дослідження еліти в державному управлінні виступають: найбільш розроблена загальна методологія наукових досліджень, менш розроблена методологія дослідження управлінської науки і науки державного управління (спеціальна) та специфічна – методологія наукових досліджень щодо проблем еліти (“елітологічних проблем”), насамперед її формування й розвитку, яка сьогодні обмежується фрагментарними дослідженнями. Доведено, що дослідження процесу формування й розвитку еліти в державному управлінні мають базуватися на широкому розумінні поняття еволюції як процесу розвитку природи i суспільства, що відбувається у формі поступових i стрибкоподібних, кiлькiсних і якісних перетворень. При цьому революція не виступає антиподом еволюції, а є її частиною, під час якої відбуваються швидкі, стрибкоподібні зміни. У контексті подальшого ускладнення суспільних систем еволюція (розгортання, розвиток) має досліджуватися з використанням багатолінійного підходу. Але є сенс розглядати не лінії еволюції, а безперервне еволюційне поле, де можливим є рух як однакової сили в будь-якому напрямі, так і різної, а в деяких напрямах певний час рух взагалі може не спостерігатися. Досліджено, що до еволюційних процесів, тобто спрямованих процесів якісної трансформації об’єктів і структур, у результаті яких повільно або стрімко виникають принципово нові рівні організації матерії з абсолютно новими властивостями, можливостями і перспективами, належать процеси формування й розвитку еліти в державному управлінні. Їх дослідження мають здійснюватися в контексті досліджень еволюції суспільства. Проте для конкретизації предмета дослідження в дисертації використано поняття “формування й розвиток” еліти в державному управлінні, а не більш широке і неоднозначно сприйняте науковцями поняття “еволюція”. Показано, що еліту в державному управлінні слід також розглядати як ресурс для еволюції держави та суспільства загалом. Постійний розвиток еліти в державному управлінні, циркуляція еліт необхідні для забезпечення динамічної рівноваги суспільства. Підтверджено, що процес формування еліти в державному управлінні вимагає тривалого часу, науково обґрунтованих практико-спрямованих розробок, створення відповідного правового поля і духовно-ціннісних засад. У третьому розділі – “Характеристика сучасної еліти в державному управлінні України” – проаналізовано характеристики сучасної еліти в 15 державному управлінні України з використанням альтиметричного та аксіологічного підходів. Окремо розглянуто ціннісну складову аксіологічного підходу, а також особливості професіоналізації еліти в державному управлінні. Установлено, що згідно з альтиметричним підходом еліта в державному управлінні є складовою системи суб’єктів державного управління, її найвищою стратою (за повноваженнями, можливістю впливів на суспільні процеси, свідомість, поведінку і діяльність людей); складною ієрархізованою структурою, яка забезпечує цілісне функціонування держави та її інститутів. До еліти системи суб’єктів державного управління в Україні слід віднести осіб, що займають найвищі посади в державі, органах державної влади та органах місцевого самоврядування. З’ясовано, що розмежування посад є складовою частиною впорядкування сучасної системи державного управління України. Сутнісними складовими поняття “посада” в державному управлінні виступають соціальна роль, функції, міра влади. Запропоновано класифікацію еліти в державному управлінні за альтиметричним підходом та виокремлено два види служби державі: цивільну та військову. Еліта державної цивільної служби представлена на загальнодержавному (підрівні: вищий, центральний) та територіальному рівнях (підрівні: регіональний АР Крим, області), місцевий (район, місто, село, селище). У цивільній службі виокремлено такі типи державних посад: політичні (політичних діячів); судової системи; прокурорського нагляду; державної служби; дипломатичної служби та служби в органах місцевого самоврядування. При класифікації посад системи державної цивільної служби визнано доцільним виокремлювати такі посади: політичних службовців – посади, які зазнають політичного впливу – безпосереднього впливу політичних діячів; адміністративні (службові). До посад політичних службовців віднесено посади заступників міністрів, постійного Представника Президента України в АР Крим, голів державних адміністрацій. При класифікації посад системи місцевого самоврядування виділено посади: представницькі – виборні посади (на які обирають територіальною громадою або відповідною радою); адміністративні (службові). Доведено, що виокремлення адміністративних функцій та адміністративних посад дасть змогу при подальшому впорядкуванні системи державного управління уніфікувати підходи до проходження служби на цих посадах. Саме на адміністративних посадах слід забезпечувати політичну нейтральність служби. У майбутньому в процесі реформування системи державного управління доцільно на місцевому рівні, зокрема в районах, для здійснення управління справами суспільства замість сучасних державних адміністрацій і виконавчих апаратів органів місцевого самоврядування сформувати єдиний виконавчий орган. Показано, що в найбільш численних службах: державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, представники еліти в державному управлінні загальнодержавного рівня належать до першої та другої категорій посад державної служби, а представники еліти територіального рівня – до першої – п’ятої категорій посад державної служби та першої–п’ятої категорій посад місцевого самоврядування. Проте не всі посади названих категорій слід відносити 16 до еліти в системі державного управління, а лише наведені в класифікації. Після набуття чинності новим Законом України “Про державну службу” (від 17 листопада 2011 р.) усі зазначені посади еліти в державному управлінні будуть віднесені до першої групи посад державної служби, що підтверджує класифікація на основі здійснення функцій (табл. 1). Таблиця 1 Співвідношення категорій (чинний Закон України “Про державну службу”) та груп (новий Закон України “Про державну службу”) посад державної служби, які віднесено до посад еліти в державному управлінні Рівень Посади Категорія посади Група посади Загальнодержавний рівень Вищий Секретаря РНБО України та його заступників І І керівників та заступників керівників Адміністрації Президента України, Апарату Верховної Ради України, Секретаріату Конституційного Суду України І І керівника та заступників керівника Секретаріату Кабінету Міністрів України І І Центральний Перших заступників міністрів І І заступників міністрів ІІ керівників центральних органів влади, які не є членами уряду І І Територіальний рівень Регіональний Голови Верховної Ради АР Крим та його заступників І І Голови та членів Ради міністрів АР Крим І І Постійного представника Президента України в АР Крим І І перших заступників Постійного представника Президента України в АР Крим ІІ І заступників Постійного представника Президента України в АР Крим ІІІ І голів обласних державних адміністрацій І І перших заступників голів обласних державних адміністрацій ІІ І заступників голів обласних державних адміністрацій ІІІ І Місцевий Голів районних та у м. Києві і м. Севастополі державних адміністрацій ІІІ І перших заступників голів районних та у м. Києві і м. Севастополі державних адміністрацій ІV І заступників голів районних та у м. Києві і м. Севастополі державних адміністрацій V І У дослідженні виокремлено вищу управлінську еліту в державному управлінні (за альтиметричним підходом), представники якої обіймають посади першої та другої категорій посад державної служби загальнодержавного рівня, названих у класифікації, та які мають високий соціальний статус, офіційні повноваження, володіють правом і можливостями приймати управлінські рішення, організовувати їх втілення в життя, можуть контролювати діяльність 17 усіх ключових інститутів суспільства. Специфічність державно-управлінської діяльності на цих посадах накладає свій відбиток на необхідні (як вимога) якісні й ціннісні характеристики осіб, які їх обіймають. Доведено, що аксіологічний критерій елітності визначає сутність якостей людини як представника еліти. Основою прояву якостей особистості в практичній діяльності є цінності, які вона сповідує. Саме тому, розкриваючи аксіологічний критерій елітності в державному управлінні, слід окремо, але в тісному взаємозв’язку розглядати цінності та якості особистостей. З’ясовано, що сучасні дослідники і практики державного управління звертають увагу насамперед на такі якісні характеристики особи, як знання, уміння, навички, чим порушується первинний зміст аксіологічного підходу. Обґрунтовано, що ставлення людини до світу визначається дихотомією знань та цінностей. Цінності містять у собі спонукальний складник, і саме тому вони відіграють важливу роль у перетворенні реальності, слугуючи основою для дії, спрямовують індивідуальну і колективну дії. Саме ціннісні орієнтації визначають лінію поведінки людини і її саму як особистість. Демократизація суспільного розвитку в сучасний період сприяє утвердженню загальнолюдських цінностей. На підставі порівняльного аналізу важливості суспільно-демократичних цінностей для еліти в державному управлінні за результатами соціологічних досліджень у 2007 та 2013 рр. (учасники: близько 100 слухачів Інституту підвищення кваліфікації керівних кадрів НАДУ при Президентові України – державних службовців ІІ–ІV категорій посад державної служби) зроблено основні висновки та окреслено такі тенденції. У 2007 р. пріоритет еліта віддавала суспільному добробуту, здоров’ю людини та нації, правам і свободам громадян, зміцненню миру; у 2013 р. найважливішими цінностями респондентами визначено: здоров’я людини та нації, подолання безробіття, злочинності та наркоманії, суспільний добробут. І майже поряд розташовані такі цінності, як покращення екології, права і свободи громадян. Позитивною є тенденція до утвердження як цінностей: національної культури (перемістилася з 13-ї позиції на 6-ту); суспільної етики і моралі (перемістилася із 17-ї позиції на 8-му); духовності (перемістилася з 12-ї позиції на 9-ту). “Зміцнення миру” у 2013 р., як і п’ять років тому, визначили важливим 71% експертів, проте за пріоритетністю ця цінність з 4-ї позиції перемістилася аж на 16-ту. Крім того, респонденти констатують важливість подолання корупції, бюрократичної тяганини та необхідність проведення адміністративно- територіальної реформи. Виявлені тенденції свідчать про усвідомлення представниками еліти в державному управлінні України важливості названих суспільно-демократичних цінностей для розбудови й розвитку України. У процесі дослідження якісних характеристик, як показали статистичні дані, на початку 2013 р. вища управлінська еліта в державному управлінні України була представлена переважно чоловіками віком від 36 до 61 року; більшість її представників має значний досвід роботи в системі державного управління, проте є “призначенці” майже без досвіду державної служби; всі її представники мають повну вищу освіту, але підвищує кваліфікацію тільки незначна їх кількість. 18 На посадах вищої управлінської еліти в державному управлінні в Україні зафіксовано високу плинність кадрів і призначення на посади не з кадрового резерву, а за іншою процедурою. Досліджено, що даних офіційної статистики недостатньо для аналізу аксіологічних (як ціннісних, так і якісних) характеристик еліти в державному управлінні. Тому на підставі результатів соціологічного дослідження з’ясовано, що еліті в державному управлінні України найбільш притаманними мають бути такі якості: професіоналізм та відповідальність, етика, доброчесність та патріотизм, а діяльність вищої управлінської еліти слід оцінювати насамперед за такими критеріями, як: професійна компетентність, відданість справі, дотримання норм законодавства. Установлено, що в сучасному розумінні аксіологічного критерію елітності можна чітко виділити такі його основні складові, як цінності та якості. Соціально- психологічний портрет сучасного керівника – представника еліти в державному управлінні мають характеризувати три основні групи якостей морально-етичні, професійно-ділові та особистісні, які взаємопов’язані (рис. 2). Рис. 2. Взаємозв’язок ціннісних та якісних складових аксіологічного критерію елітності в державному управлінні Серед якісних характеристик еліти в державному управлінні під час дослідження виокремлено професіоналізм та його складові: професіоналізм особистості, професіоналізм діяльності, професіоналізм самовдосконалення, що ґрунтується на морально-етичних, професійно-ділових та особистісних якісних характеристиках особи, основою яких є індивідуальні, професійні та національні цінності. Обґрунтовано, що професіоналізм еліти в державному управлінні – це володіння комплексом знань, умінь, навичок (скоригованих відповідно до завдань і компетенції посади) та найкращими людськими якостями, які необхідні для ефективного здійснення державного управління, виявляються під час професійної Цінності Якості Національні Професійні Індивідуальні Морально- етичні Професійно- ділові Особистісні 19 діяльності та потребують постійного формування й розвитку. Вагоме значення для професіоналізму еліти має професійний досвід у сфері державного управління, про недооцінку якого свідчать випадки призначення на посади державної служби першої–другої категорій осіб майже без стажу державної служби та невикористання можливостей кадрового резерву для набуття професійного досвіду. Професіоналізм еліти в державному управлінні можна конкретизувати через загальні (спільні для всіх посад, які належать до певної категорії за альтиметричним підходом) та спеціальні вимоги (які висуваються тільки до цієї конкретної посади у відповідній сфері). Доведено, що для забезпечення професіоналізму в державному управлінні, зокрема для виявлення професіоналізму, професійних можливостей службовців та їх розвитку, велике значення має застосування сучасних кадрових технологій як складових управління персоналом усієї системи. З цією метою в системі державного управління необхідно: посилити вимоги щодо професійності претендентів на керівні посади; вдосконалити систему добору і відбору кадрів державної служби та місцевого самоврядування; забезпечити дієвість кадрового резерву; застосовувати сучасні кадрові технології управління персоналом з урахуванням цінності людського (інтелектуального) капіталу та сприяти його розвитку; вдосконалити систему професійної підготовки службовців як основу для формування еліти в державному управлінні, а також оцінювання службовців за їх особистісними якостями відповідно до компетенційних вимог посад та запроваджувати сучасні системи оцінки якості менеджменту в органах державного управління, які включають критерії оцінки їх керівників і дають змогу коригувати складові системи управління. У четвертому розділі – “Зарубіжний досвід формування й розвитку еліти в державному управлінні” – проаналізовано та узагальнено досвід формування й розвитку еліти в державному управлінні Франції, Німеччини, Канади і виявлено можливості його використання в Україні; акцентовано увагу на фаховій підготовці в системі державного управління і деяких механізмах, пов’язаних з проходженням служби в органах державного управління. Установлено, що можливим для використання в Україні із досвіду Франції є: підготовка державних службовців навчальними закладами, які належать до системи державного управління; конкурсний відбір слухачів – державних службовців до навчального закладу з підготовки еліти в державному управлінні, який слід проводити за тими самими критеріями, як і при призначенні на такі посади (період навчання має повністю входити до стажу державної служби); посилення практичної складової навчання – стажування; введення курсу “Управління людськими ресурсами” до всіх навчальних програм; обов’язкове навчання за повним курсом магістра державного управління; отримання викладачами навчального закладу з підготовки еліти в державному управлінні практики в системі державного управління та статусу державного службовця (за наявності попереднього стажу державної служби на керівних посадах); обов’язковість відпрацювання випускниками, які отримали підготовку в системі державного управління, кількох років на державній службі; введення до системи 20 безперервної освіти державних службовців “індивідуальних освітніх книжок”; запровадження “накопичувального” механізму підвищення рівня професійної компетентності; посилення зв’язку безперервної освіти державних службовців з оцінюванням їх службової діяльності та кар’єрним зростанням. Із досвіду Німеччини заслуговує на увагу необхідність установлення чітких і прозорих умов добору на державну службу; забезпечення поступовості набуття знань і навичок у державно-управлінській діяльності, що значною мірою досягається саме завдяки кар’єрній системі державної служби; використання таких механізмів проходження державної служби, як підготовча й випробувальна служба; первинний і лонгований відбір претендентів на посади в системі державного управління; безперервна освіта для здійснення успішної службової кар’єри, підтвердження права на заміщення вищої посади через складання екзаменів з обов’язкових та факультативних предметів; гнучкість навчальних програм; формування лідерських якостей у претендентів на найвищі посади в державному управлінні; створення інтерактивної системи інформування про курси підвищення кваліфікації. Із досвіду Канади варто запозичити такі моменти, як поєднання і використання досвіду інших країн; постійне вдосконалення системи державного управління, яке не привносить дезорганізацію в систему; контроль і аудит дотримання законодавства у сфері державної служби; чіткість принципів державної служби з поясненням їх сутності та визначеність механізмів їх упровадження; ефективна та обов’язкова система постійного підвищення кваліфікації державних службовців усіх рівнів; взаємозв’язок зі службовою кар’єрою; чіткий практичний зв’язок рівня посади, профілю компетенції посади, класифікаційного стандарту з усіма елементами системи державної служби; виокремлення всіх груп компетенцій для керівників у групу “лідерство”, основою якої є дотримання цінностей та етики; віднесення до обов’язків державних службовців відповідальності за власний професійний розвиток, рівень наявних компетенцій (у тому числі поведінкових) та їх відповідність займаній посаді; розроблення та виконання індивідуального навчального плану; спрямованість програм лідерства на потреби державного управління та інструменти захисту загальнодержавних інтересів і впровадження єдиної зовнішньої політики; сприяння налагодженню зв’язків та обміну досвідом між керівниками вищого корпусу державної служби різних країн шляхом участі в інтернаціональних та міжнародних програмах лідерства. У п’ятому розділі – “Концептуальні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні України” – висвітлено концептуальні положення, розроблені за результатами дисертаційного дослідження та відображені в авторському проекті Концепції формування й розвитку еліти в державному управлінні України; розкрито зміст поняття “доброчесність” як сутнісну ознаку еліти в державному управлінні; доведено обов’язковість лідерства еліти в сучасному державному управлінні України; обґрунтовано селективні механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні України. Установлено, що категорія “доброчесність” – це моральна якість і чеснота людини, яка складається з низки ціннісних показників. Для еліти в державному 21 управлінні особливо важливими з них є такі: патріотизм (означає вірно служити народу України, суспільному благу, відданість справі, готовність відмовитись від родинних почуттів і особистих симпатій); порядність (включає чесність, справедливість, стриманість, дисциплінованість, сумлінність); відповідальність (на основі почуття обов’язку); гідність та повага до гідності інших (честь, шанобливість). Доброчесність має бути обов’язковою ознакою сучасної еліти в державному управлінні. Вона досягається, насамперед, завдяки освіті й вихованню, в тому числі самоосвіті й саморозвитку. Формування доброчесності унеможливлює прояви корупції, оскільки явища корупції й доброчесності несумісні. Доведено, що принцип доброчесності має бути одним з базових при здійсненні функцій управління державою, суспільством і тому закріпленим у законодавстві України. При цьому принцип доброчесності слід визначати як забезпечення доброчесності (моральної характеристики) осіб, уповноважених на виконання функцій держави, що, зокрема, включає патріотизм, порядність, відповідальність, гідність і повагу до гідності інших і є основою для недопущення таких негативних явищ, як протекціонізм, непотизм, конфлікт інтересів, корупція тощо. Сьогодні практичне впровадження принципу доброчесності в систему державного управління стримується через відсутність механізмів формування та дотримання цього принципу. Це стосується всієї системи державного управління і, зокрема, її найвищих посад, що має обіймати еліта, якій притаманна доброчесність як базова (сутнісна) ціннісна ознака. Підтверджено, що в сучасному державному управлінні лідерство виявляється як вищий еволюційний рівень управління. У процесі порівняння сутнісних ознак лідерства та еліти в державному управлінні як за альтиметричним, так і за аксіологічним підходами установлено їх схожість. Обґрунтовано, що сьогодні в Україні лідер у державному управлінні має належати до еліти, а особа на посаді еліти в державному управлінні – бути лідером. Отже, вже сьогодні в Україні лідерство має бути обов’язковою характеристикою еліти в державному управлінні на загальнодержавному та регіональному рівнях. Практичні заходи щодо впровадження профілів професійної компетентності дадуть змогу конкретизувати сучасну категорію “лідерства” в державному управлінні України; визначити якості керівника-лідера (еліти в державному управлінні) шляхом удосконалення професійно-кваліфікаційних характеристик посад та їх легітимації; здійснювати набір службовців на ці посади за особистими даними відповідно до профілів компетентності, а формування й розвиток еліти в державному управлінні – за компетентнісним підходом. Установлено, що однією з базових характеристик еліти в державному управлінні є лідерство, що передбачає: наявність аналітичного мислення; здатність до прийняття рішень; управління змінами та орієнтацію на результат; культуру спілкування/побудову взаємної довіри; особистий розвиток; управління часом; ефективну комунікацію; визначення напряму діяльності та стратегічного бачення; мотивування діяльності працівників; модерування обговорень та ведення переговорів; інноваційність; управління стресом; раціональне управління ресурсами, зокрема людськими. 22 Визначено, що вміння управляти персоналом є обов’язковою складовою лідерства в системі державного управління, проте його розвитку в Україні ще приділено недостатньо уваги. Лідер не просто повинен уміти управляти персоналом (наприклад за допомогою технології маніпулювання), необхідно виробити у нього ціннісний підхід до людини як капіталу. Тому формування умінь щодо управління персоналом у системі державного управління має бути складовою тренінгу з особистого розвитку лідера. Це взаємопов’язані питання. Лідер, сформований як особистість, на практиці сприятиме формуванню системи цінностей в організації, включаючи прозорість, етичні норми і кодекс корпоративної поведінки; зміцненню взаємної довіри й поваги між керівниками і працівниками; стимулюванню і встановленню зворотного зв’язку керівників з працівниками, розвитку творчої та інноваційної активності персоналу тощо. Установлено, що формування умінь є ефективним, якщо є база теоретичних знань та знань механізмів їх реалізації (тобто потрібно “знати, як” діяти на практиці), а тому підвищення кваліфікації керівників системи державного управління має передбачати викладення теоретичного матеріалу і тренінг. У сучасному державному управлінні “лідерство” визначається спочатку як якісна характеристика особи, але надалі трансформується в якісні показники ефективності органу державного управління, набуває особистісно-інституційного виміру. З такої позиції слід виходити в процесі модернізації системи державного управління, формування державної кадрової політики України на сучасному етапі розвитку. Усвідомлюючи, що успішний лідер визначає успішність організації (установи), доведено, що, конкретизуючи механізми формування еліти в державному управлінні України, варто скористатися досвідом ЄС щодо оцінювання органів державного управління. Визначено механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні як сукупність методів, засобів, технологій цілеспрямованого впливу на людські ресурси (управління людськими ресурсами) системи державного управління, які спрямовані на формування й розвиток еліти в державному управлінні та зумовлюють відповідні процеси щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні і, як результат, – її нові покращені стани. Доведено, що періодично потребують коригування цілі, принципи, а відповідно до них – і механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні. Серед цих механізмів виділено два блоки: механізми формування та механізми розвитку. Такий поділ досить умовний і його можна застосовувати в теоретичних розробках, а на практиці ці два блоки змінюють один одного, перетинаються та взаємодоповнюються. Тому при практико-спрямованому дослідженні їх слід розглядати в комплексі. До основних механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні належать такі селективні механізми, як добір і відбір, які мають здійснюватися з дотриманням аксіологічного, в тому числі компетенційно- меритократичного, підходу. У такий спосіб має бути забезпечено дотримання єдності альтиметричного й аксіологічного критеріїв елітності. У процесі дослідження доведено необхідність установлення чітких вимог, які мають бути 23 обов’язково дотримані під час відбору. Для формування сучасної еліти в державному управлінні важливим є не тільки жорсткий відбір безпосередньо на найвищі посади, а й відбір на попередні посади в системі державного управління. Визначено, що лонгований відбір безпосередньо пов’язаний з кадровим резервом та оцінюванням діяльності на посаді в системі державного управління. Отже, вдосконалення механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні зумовило необхідність перегляду підходів та процесу формування кадрового резерву і роботи з особами, які до нього включені, щодо підвищення їх професійного рівня та покращення аксіологічних характеристик. Результати дослідження свідчать, що запровадження нових принципів формування резерву кадрів, зокрема на посади еліти в державному управлінні, роботи з кадровим резервом сприятимуть омолодженню вищої управлінської еліти, органічному поєднанню в системі державного управління кадрів старшої і нової (обдарованої) генерації, що, у свою чергу, забезпечить солідарність поколінь та еволюційність розвитку еліти в державному управлінні України. При цьому Президентський кадровий резерв має бути частиною більш широкої системи резерву кадрів у системі державного управління.

ВИСНОВКИ У дисертації викладено наукові положення та отримано нові наукові результати, що в сукупності розв’язують проблему теоретико-методологічного обґрунтування концептуальних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні України та визначення шляхів їх реалізації як важливої складової підвищення ефективності державного управління в сучасних умовах. Отримані узагальнюючі положення дали підстави сформулювати відповідні висновки та розробити окремі рекомендації. 1. Виявлено, що ступінь дослідженості проблеми формування й розвитку еліти в державному управлінні в науковій літературі є недостатнім для розробки концептуальних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні України. Бракує наукових праць, безпосередньо присвячених еліті в державному управлінні України, лише окремі питання висвітлено в роботах з державного управління, політології, соціології, філософії, історії, економіки, інших галузей науки. Ці дослідження згруповано за такими напрямами: теорії та концепції еліт; роль еліти в різних процесах життєдіяльності суспільства; аксіологічні підходи до характеристики еліти; характеристики сучасної політичної та державно- управлінської еліти; формування української політичної еліти; особливості становлення сучасної української політичної, політико-управлінської еліти; становлення регіональних еліт в Україні. Обґрунтовано, що в Україні гостро стоїть проблема формування власної національно зорієнтованої еліти в державному управлінні. Установлено, що неефективність державного управління безпосередньо пов’язана з невідповідністю еліти викликам сьогодення та відсутністю системи формування й розвитку еліти в державному управлінні України. 24 2. Визначено, що розвиток ідей стосовно місця, ролі та характеристик еліти в управлінні державою варто розглядати в історичному аспекті, починаючи з найдавніших джерел, відомих науковцям. Виокремлено такі основні підходи до дослідження еліти в державному управлінні: міфологічний (“доосьова епоха”), нормативно-аксіологічний (“осьова епоха”), аристократичний (Античність), релігійний (Середньовіччя), елітарно-егалітаристський (Відродження), компромісний (Просвітництво), елітарної свідомості (XIX ст.), різноаспектний (кінець ХІХ – початок ХХІ ст.). Виявлено, що розвиток уявлень, вчень про еліту має непослідовний, спіралеподібний характер. З’ясовано, що методологія дослідження еліти в державному управлінні поділяється на такі види: загальну методологію наукових досліджень; методологію дослідження управлінської науки і науки державного управління (спеціальну) та методологію наукових досліджень проблем еліти (специфічну). Обгрунтовано необхідність сучасних різноаспектних досліджень еліти в державному управлінні та виокремлення елітологічного блока досліджень у науці “Державне управління”. Доведено, що процеси формування й розвитку еліти в державному управлінні слід вважати еволюційними; вони мають вивчатися в контексті досліджень еволюції суспільства. Разом з тим еліту в державному управлінні слід розглядати як ресурс для еволюції держави та суспільства в цілому. Установлено, що: “формування еліти в державному управлінні” – це цілеспрямований процес створення особистості за певними ознаками, що передбачає заходи, спрямовані на її розвиток, та обов’язково включає її свідомий саморозвиток; “розвиток еліти в державному управлінні” – це специфічний, прогресивно спрямований, соціально обумовлений процес змін особи – представника еліти в державному управлінні, результатом якого є виникнення якісно нових аксіологічних характеристик особистості та формування нової особистості. Розвиток еліти в державному управлінні України має бути цілеспрямованим (насамперед орієнтованим на ефективність державного управління), що дасть змогу пришвидшити процес формування еліти за необхідними якостями та унеможливить прояви регресивних або кризових явищ. Формування та розвиток еліти в державному управлінні – взаємопов’язані процеси. 3. Виокремлено такі основні теоретичні підходи до розкриття сутності й визначення поняття “еліта в державному управлінні”: стратифікаційний, альтиметричний, аксіологічний, моністичний. Стратифікаційний підхід передбачає, що підставою для стратифікації (диференціації) суспільства на елітні та позаелітні групи є їх різне положення щодо влади, а також неоднакова міра участі в ухваленні стратегічно важливих для соціуму рішень. Альтиметричний підхід, що є основою альтиметричного критерію елітності, вказує на належність до еліти за фактом володіння реальною владою і впливом без прямого (обов’язкового) зв’язку з інтелектом і морально-етичними якостями особи. Аксіологічний підхід, що є основою аксіологічного критерію елітності, передбачає, що представники еліти володіють вищими інтелектом, талантом, здібностями, компетентністю, вищою мораллю і моральністю порівняно із середніми показниками конкретного соціуму, включає і компетенційно-меритократичний підхід. Моністичний підхід передбачає, 25 що еліта в державному управлінні має бути єдиною правлячою владною групою, яка об’єднує лідерів різних сфер державного управління спільною метою держави, державного управління; національними інтересами, національною ідеєю; подібною ментальністю, психологічною спорідненістю, найкращою професійною підготовкою. На підставі категорійного аналізу проблеми формування й розвитку еліти в державному управлінні, філософії, соціології, політології, психології та літературі сформульовано авторське визначення поняття “еліта в державному управлінні” як невід’ємна і важлива частини суспільства, яка виникає в результаті його соціально-політичної диференціації, наділена офіційними повноваженнями, має право і можливості приймати управлінські рішення щодо життєдіяльності суспільства, організовувати їх упровадження, координувати діяльність усіх ключових інститутів суспільства та відповідає аксіологічному критерію елітності. При цьому поняття “державне управління” використано в широкому розумінні. 4. Установлено, що за альтиметричним підходом еліта в державному управлінні є складовою системи суб’єктів державного управління, її найвищою стратою (за повноваженнями, можливістю впливів на суспільні процеси, свідомість, поведінку і діяльність людей); складною ієрархізованою структурою, яка забезпечує цілісне функціонування держави та її інститутів. До неї в Україні слід віднести осіб, які займають найвищі посади в державі, органах влади. Запропоновано класифікувати еліту в державному управлінні за видами служби державі на цивільну та військову. За ієрархією посад у системі державного управління еліту віднесено до загальнодержавного (підрівні: вищий, центральний) та територіального рівнів (підрівні: регіональний (АР Крим, області), місцевий (район, місто, село, селище). У цивільній службі виокремлено такі типи державних посад: політичні (політичних діячів); судової системи; прокурорського нагляду; державної служби; дипломатичної служби та посад служби в органах місцевого самоврядування. У процесі класифікації посад державної цивільної служби виділено посади політичних службовців (посади, які зазнають безпосереднього впливу політичних діячів) та адміністративні (службові); посад в органах місцевого самоврядування – представницькі (виборні) та адміністративні (службові) посади. Уточнено, що до вищої управлінської еліти в державному управлінні відносять осіб, які займають вищі керівні посади першої та другої категорій посад державної служби загальнодержавного рівня, включених до авторської класифікації. Класифікацією на основі здійснення функцій підтверджено, що названі у класифікації посади слід віднести до однієї, найвищої категорії (групи) посад державної служби. З’ясовано, що, розкриваючи аксіологічний критерій елітності в державному управлінні, слід аналізувати в тісному взаємозв’язку цінності та якості особистостей. Доведено, що представникам еліти в державному управлінні як особистостям властиві індивідуальні цінності; вони мають дотримуватися професійних та національних (загальнодержавних) цінностей. Названі групи цінностей тісно взаємопов’язані, а деякі з них можуть входити до всіх названих 26 груп, що свідчить про їх універсальність. Серед основних груп якостей еліти в державному управлінні названо: морально-етичні, професійно-ділові та особистісні, які певним чином взаємопов’язані. 5. Розкрито особливості системи професіоналізації, спрямованої на формування й розвиток еліти в державному управлінні України, доведено необхідність її осучаснення. Запропоновано авторський підхід до визначення поняття “професіоналізм еліти в державному управлінні”: володіння комплексом знань, умінь, навичок (скоригованих відповідно до завдань і компетенцій, що відповідають займаній посаді) та найкращими якостями людини, які необхідні для ефективного здійснення державного управління і виявляються під час професійної діяльності та потребують постійного формування й розвитку (удосконалення). Професіоналізм еліти в державному управлінні має такі складові: професіоналізм особистості, професіоналізм діяльності, професіоналізм самовдосконалення; ґрунтується на морально-етичних, професійно-ділових та особистісних якісних характеристиках особи, базою для яких виступають цінності: індивідуальні, професійні та національні (загальнодержавні). Підтверджено, що забезпечення професіоналізму еліти в державному управлінні передбачає використання для призначення на посади еліти в державному управлінні професійно підготовлених службовців органів державної влади та органів місцевого самоврядування. 6. Узагальнення зарубіжного досвіду формування й розвитку еліти в державному управлінні Франції, Німеччини і Канади дало змогу з’ясувати, що для формування й розвитку еліти в державному управлінні України важливими є найкраща фахова (професійна) освіта та проходження служби, що передбачає кар’єрне зростання в системі державного управління. Поступовість набуття знань і навичок у державно-управлінській діяльності значною мірою забезпечується кар’єрною системою державної служби. На підставі вивчення досвіду згаданих країн доведено необхідність: чіткості принципів державної служби з поясненням їх сутності та визначеності механізмів їх упровадження; встановлення чітких і прозорих умов добору і відбору на державну службу; використання таких механізмів проходження державної служби, як підготовча й випробувальна служба, первинний і лонгований відбір претендентів на посади в системі державного управління, контроль та аудит дотримання законодавства у сфері державної служби, практичний зв’язок рівня посади, профілю компетенції посади, класифікаційного стандарту з усіма елементами системи державної служби; виокремлення “лідерства” (на основі цінностей) як складової частини професійної компетентності еліти в державному управлінні; запровадження відповідальності державних службовців за власний професійний розвиток, відповідності рівню професійної компетентності за посадою, розроблення та виконання індивідуального навчального плану. Обґрунтовано важливість посиленого конкурсного відбору на посади еліти в державному управлінні; введення в процес професіоналізації безперервної освіти для здійснення успішної службової кар’єри з підтвердженням права на заміщення посади еліти в державному управлінні, складанням екзаменів з обов’язкових та 27 факультативних предметів, введення в систему безперервної освіти державних службовців “індивідуальних освітніх книжок”; запровадження “накопичувального” механізму підвищення рівня професійної компетентності; посилення зв’язку безперервної освіти державних службовців з оцінюванням їх службової діяльності та професійно-посадовим розвитком (кар’єрним зростанням). Показано, що для формування сучасної еліти в державному управлінні України на особливу увагу заслуговують механізми дотримання ціннісних (етичних) засад у системі державної служби під час як професійної підготовки, так і практичної діяльності державних службовців. 7. Визначено та обґрунтовано концептуальні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні сучасної України, зокрема виділено категорії: “доброчесність” і “принцип доброчесності”; “лідерство” еліти в державному управлінні, а також селективні механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні, які були покладені в основу авторського проекту Концепції формування й розвитку еліти в державному управлінні України. У процесі дослідження установлено, що “доброчесність” належить до багатогранних явищ; це моральна якість і чеснота людини, яка складається з низки ціннісних показників, серед яких особливо важливими для еліти в державному управлінні є патріотизм (означає: вірно служити народу України, суспільному благу, відданість справі, готовність відмовитись від родинних почуттів і особистих симпатій); порядність, яка включає чесність, справедливість, стриманість, дисциплінованість, сумлінність; відповідальність (на основі почуття обов’язку); гідність та повага до інших (означає честь, шанобливість). Доброчесність досягається насамперед завдяки освіті й вихованню, у тому числі самоосвіті й саморозвитку. Водночас принцип доброчесності слід визначати як забезпечення доброчесності (моральної характеристики) осіб, уповноважених на виконання функцій держави, що, зокрема, включає патріотизм, порядність, відповідальність, гідність і повагу до інших і є основою для недопущення таких негативних явищ, як протекціонізм, непотизм, конфлікт інтересів, корупція тощо. Принцип доброчесності має бути одним з базових при здійсненні функцій управління державою, суспільством, і тому його необхідно закріпити в законодавстві України. Доведено, що лідерство в сучасному державному управлінні слід розглядати як вищий еволюційний рівень управління і як обов’язкову якісну характеристику еліти в державному управлінні. У сучасному державному управлінні “лідерство” як якісна характеристика особи трансформується в якісні показники ефективності роботи органу державного управління, тобто набуває особистісно-інституційного виміру. 8. Установлено, що механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні – це сукупність методів, засобів, технологій цілеспрямованого впливу на людські ресурси (управління людськими ресурсами) системи державного управління, що спрямовані на формування й розвиток еліти в державному управлінні та зумовлюють відповідні процеси щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні і, як їх результат, – її нові покращені стани. При цьому 28 відповідно до коригування цілей, принципів періодично потребують коригування і механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні. З’ясовано, що особливості еліти в державному управлінні як феномена зумовлюють специфіку механізмів її формування й розвитку. Механізми формування ціннісних ознак еліти в державному управлінні мають включати: законодавче забезпечення принципу доброчесності у системі державного управління; відбір особистостей за відповідними якостями, зокрема доброчесністю; ціннісний підхід до підготовки еліти в державному управлінні (зокрема формування доброчесності); проведення тренінгів під час проходження служби, спрямованих на формування навичок доброчесності. Обґрунтовано селективні механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні, які мають застосовуватися за умови дотримання аксіологічного, в тому числі компетенційно-меритократичного, підходу. Акцентовано увагу на важливості установлення чітких вимог, які мають бути обов’язково дотримані при відборі як безпосередньо на найвищі посади, так і на попередні посади в системі державного управління, а також добору кадрів із системи державного управління, зокрема державної служби (при цьому має залишатися відкритим канал залучення перспективних осіб у систему державної служби, але на нижчі посади); застосування при відборі кадрів конкурсної процедури компетенційно-меритократичного підходу. Доведено, що лонгований відбір безпосередньо пов’язаний з кадровим резервом та оцінюванням діяльності на посаді в системі державного управління. Одним із важливих механізмів формування та розвитку еліти в державному управлінні є створення та забезпечення дієвості Президентського кадрового резерву “Нова еліта нації” як частини більш широкої системи резерву керівних кадрів у державному управлінні. 9. Основні наукові результати дисертаційного дослідження дають підстави запропонувати окремі практичні рекомендації щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні України, а саме: – Верховній Раді України – внести зміни до законодавства щодо визначення принципу доброчесності в державному управлінні, затвердження реєстру державних посад та їх класифікації; класифікації посад державної служби з виокремленням посад, що зазнають політичного впливу, визначення системи державної служби як кар’єрної, чіткого визначення вимог до претендентів на посади еліти в державному управлінні, упровадження кадрового резерву на всі керівні посади державної служби, оцінювання діяльності органу державного управління з урахуванням оцінювання діяльності його керівників, відповідальності державних службовців за власний професійний розвиток, відповідності рівню професійної компетентності за посадою, виконання індивідуального навчального плану; – Кабінету Міністрів України – забезпечити розробку і схвалити Концепцію формування й розвитку еліти в державному управлінні України та Державну цільову програму формування й розвитку еліти в державному управлінні України із зазначенням механізмів дотримання принципу 29 доброчесності в державному управлінні, селективних та інших сучасних механізмів управління людськими ресурсами в системі державного управління, ввести у процес професіоналізації безперервну освіту, “індивідуальні освітні книжки”, вважаючи систему професійної підготовки службовців основою для формування еліти в державному управлінні; запровадити “накопичувальний” механізм підвищення рівня професійної компетентності; посилити зв’язок безперервної освіти державних службовців з оцінюванням їх службової діяльності та кар’єрним зростанням, врегулювати питання щодо періоду навчання слухачів НАДУ при Президентові України як повноцінного стажу державної служби та надати викладачам НАДУ при Президентові України статус державного службовця (за наявності попереднього стажу державної служби на керівних посадах); – Національному агентству України з питань державної служби – закріпити відповідними нормативно-правовими актами прямий зв’язок рівня посади, профілю компетенції посади, класифікаційного стандарту з усіма елементами системи державної служби; виокремити “лідерство” (на основі цінностей) як складову частину професійної компетентності еліти в державному управлінні; розробити механізми дотримання ціннісних засад у системі державної служби; сприяти налагодженню зв’язків та обміну досвідом між вищою управлінською елітою України та інших держав шляхом запровадження інтернаціональних та міжнародних програм лідерства; – НАДУ при Президентові України ініціювати зміни до Положення про НАДУ при Президентові України, додавши до її основних завдань формування й розвиток еліти в державному управлінні України; підвищити вимоги до вступників, зокрема щодо аксіологічних та лідерських якостей та формувати навчальні групи з урахуванням названих якостей і досвіду роботи на державній службі; передбачити набуття викладачами практики в системі державного управління та більш широке залучення до навчального процесу практиків – керівних працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування; ввести для усіх слухачів магістерської програми як обов’язкові навчальні курси: “Управління людськими ресурсами”, “Елітознавство”; посилити формування лідерських якостей на основі цінностей та передбачити орієнтованість програм лідерства на інструменти захисту національних (загальнодержавних) інтересів; створити інтерактивну систему інформування про курси підвищення кваліфікації, семінари, тренінги.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ Монографії 1. Сурай І. Г. Формування та розвиток еліти в державному управлінні: історія, методологія, практика : монографія / І. Г. Сурай. – К. : ЦП “КОМПРИНТ”, 2012. – 332 с. 2. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : монографія / авт. кол. : В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г.Сурай та ін. ; за заг. ред. В. М. Олуйка. – К. : НАДУ, 2008. – 420 с. – Авторські с. 196–212. 30 3. Публічна адміністрація в Україні: становлення та розвиток : монографія / за заг. ред. А. В. Толстоухова, Н. Р. Нижник, Н. Т. Гончарук. – Дніпропетровськ : Моноліт, 2010. – 400 с. – Авторські с. 307–315. 4. Управлінська еліта як чинник суспільного розвитку : монографія / за ред. А. М. Михненка. – К. : НАДУ, 2012. – 175 с. – Авторські с. 21–35. Статті в наукових фахових виданнях 5. Сурай І. Г. Сутність та визначення поняття “публічна служба” / І. Г. Сурай // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. наук. пр. – К. : АМУ, 2009. – Вип 1 (7). – С. 74–83. – (Серія “Управління”). 6. Сурай І. Г. Суб’єкти управління кадрами державної служби України / І. Г. Сурай // Статистика України. – 2009. – № 1 (44) – С. 109–113. 7. Сурай І. Г. Основні етапи проходження служби в органах державної влади та місцевого самоврядування: порівняльний аспект нормативно-правового забезпечення / І. Г. Сурай, Н. О. Васюк // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. наук. пр. – К. : АМУ, 2009. – Вип. 3 (9). – С. 115–123. – (Серія “Управління”). – Авторські с. 118–122. 8. Сурай І. Г. Деякі етапи проходження служби в органах державної влади та місцевого самоврядування: порівняльний аспект / І. Г. Сурай, Н. О. Васюк // Науковий вісник Академії муніципального управління : зб. наук. пр. – К. : АМУ, – 2009. – Вип. 4 (10). – С. 187–197. – (Серія “Управління”). – Авторські с. 191–196. 9. Гончарук Н. Т. Визначення сутності поняття “еліта” в контексті управління суспільством / Н. Т. Гончарук, І. Г. Сурай // Теорія та практика державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2009. – № 4 (27). – С. 3–13. – Авторські с. 4–7, 9–12. 10. Сурай І. Аналіз дослідженості проблем еліт в державному управлінні України / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2010. – № 1. – С. 38–46. 11. Сурай І. Сутність професіоналізму еліт в державному управлінні / Інна Сурай // Зб. наук. пр. НАДУ. – К. : НАДУ, 2010. – Вип. 1. – С. 40–49. 12. Сурай І. Забезпечення професіоналізму еліт в державному управлінні / Інна Сурай // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. – № 1 (41). – С. 159–163. 13. Гончарук Н. Портрет керівника в державному управлінні: соціально- психологічний аспект / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2010. – № 2 – С. 57–65. – Авторські с. 58–60, 62–64. 14. Гончарук Н. Лідерство як якісна характеристика особистості чи інституції / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2010. – № 3. – С. 5–13. – Авторські с. 9–13. 15. Сурай І. Еліта в державному управлінні: погляд із давнини / Інна Сурай // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. – № 4 (44). – С. 43–47. 16. Сурай І. Методологічні основи дослідження проблем еліт в державному управлінні / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2010. – № 4 – С. 24–32. 31 17. Сурай І. Посади в системі державного управління / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 1. – С. 57–62. 18. Сурай І. Політичні та адміністративні посади у системі державного управління: розмежування функцій / Інна Сурай // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. – № 1 (45). – С. 133–135. 19. Сурай І. Президентський кадровий резерв як механізм залучення обдарованої молоді до державної служби / Інна Сурай, Олександра Малишева // Зб. наук. пр. НАДУ. – К. : НАДУ, 2011. – Вип. 1. – С. 54–62. – Авторські с. 58–62. 20. Гончарук Н. Вища управлінська еліта на сучасному етапі державотворення / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 2. – С. 5–10. – Авторські с. 8–10. 21. Гончарук Н. Адміністративна реформа в Україні: чинники стримування та успіху / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Державне управління та місцеве самоврядування – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. – № 4 (11). – С. 3–11. – Авторські с.7–11. 22. Сурай І. Еліти в державному управлінні: феномен лідерства / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2011. – № 4. – С. 70–76. 23. Сурай І. Г. Дискусійні питання еволюції еліти в державному управлінні: методологічний аспект / І. Г. Сурай // Регіональний розвиток – основа розбудови української держави : матеріали наук.-практ. конф., 4-5 квіт. 2012 р., м. Донецьк ; Донец. держ. ун-т упр. : [зб. наук. пр.]. – Донецьк : ДонДУУ, 2012. – С. 314–324. 24. Гончарук Н. Т. Кадровий резерв як один з механізмів формування та розвитку еліти в державному управлінні / Наталія Гончарук, Інна Сурай // Державне управління та місцеве самоврядування. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2012. – № 3(14). – С. 162–171. – Авторські с. 166–170. 25. Сурай І. Г. Формування й розвиток еліти в державному управлінні Франції: висновки для України / І. Г. Сурай // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 19 (жовт.). – С. 62–66. 26. Сурай І. Г. Формування й розвиток еліти в державному управлінні: досвід Німеччини / І. Г.Сурай // Держава та регіони. – 2012. – № 3 (39). – С. 18–23. – (Серія “Державне управління”). 27. Сурай І. Г. Добір і відбір кадрів як механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні / Інна Сурай // Зб. наук. пр. НАДУ. – К. : НАДУ, 2012. – Вип. 2. – С. 47–54. 28. Сурай І. Цінності в системі механізмів формування й розвитку еліти в державному управлінні / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2012. – № 3. – С. 43–50. 29. Сурай І. Формування й розвиток еліти в державному управлінні: досвід Канади / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2012. – № 4. – С. 78–88. 30. Сурай І. Г. Важливість суспільно-демократичних цінностей у розбудові України (за матеріалами соціологічного дослідження) / Інна Сурай // Вісн. НАДУ. – 2013. – № 1. – С. 41–47. 31. Гошовська В. А. Осмислення державно-управлінською елітою суспільно-демократичних цінностей (за матеріалами соціологічного дослідження) / В. А. Гошовська, І. Г. Сурай // Науковий вісник Академії муніципального 32 управління : зб. наук. пр. – К. : АМУ, 2013. – Вип. 3. – С. 34–41. – (Серія “Управління” ). – Авторські с. 35–36, 39–41. 32. Сурай І. Г. Професіоналізм та професійно-посадовий розвиток персоналу державної служби як складові державної кадрової політики [Електронний ресурс] / І. Г. Сурай // Державне управління: теорія та практика : електрон. наук. фах. вид. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – 2007. – № 2. – Режим доступу до журн. : http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/Dutp/2007-2 – Назва з екрана. Статті в наукових періодичних виданнях інших держав 33. Сурай И. Г. Построение компетентностных моделей специалистов государственной службы: опыт Украины / И. Г. Сурай // Человек. Сообщество. Управление. – Краснодар : Кубан. гос. ун-т, 2008. – № 3. – С. 49–52. 34. Сурай И. Г. Формирование профессиональных компетентностей служащих для эффективного управления государством / И. Г. Сурай // Государственное регулирование экономики и повышение эффективности деятельности субъектов хозяйствования : VII Междунар. науч.-практ. конф. (Минск, 21–22 апр. 2011 г.) : сб. науч. ст. : в 2 ч. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2011. – Ч. II. – С. 375–377. 35. Гончарук Н. Т. Осуществление административной реформы в Украине на местном и региональном уровне: проблемы и перспективы / Н. Т. Гончарук, И. Г. Сурай // Проблемы и перспективы государственного и муниципального управления в инновационной экономике посткризисного периода : материалы II Славянск. форума : сб. науч. ст. : в 2 т. / под общ. ред. О. П. Овчинниковой. – Орел : Изд-во ОРАГС, 2011. – T. 1. – С. 155–161. – Авторские с. 158–161. 36. Сурай И. Г. Формирование и развитие элиты в государственном управлении Украины как научная проблема / И. Г. Сурай // Соврем. науч. вестн. – 2013. – № 27 (166). – С. 68–73. – (Серия “Право. Политология. Философия. Государственное управление”). 37. Сурай И. Г. Формирование и развитие элиты в государственном управлении Украины: определение понятий / Инна Сурай // Вестн. гос. и муницип. упр. – 2013. – № 3. – С. 22–26. – (Серия “Управление”). Матеріали наукових конференцій, тези доповідей 38. Сурай І. Упорядкування функцій як основа удосконалення організаційної структури системи державного управління / І. Сурай // Стратегія реформування системи державного управління на засадах демократичного врядування : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Київ, 31 трав. 2007 р.) : у 4 т. / за заг. ред. О. Ю. Оболенського, С. В. Сьоміна. – К. : НАДУ, 2007. – Т. 1. – С. 100–102. 39. Сурай І. Управління персоналом державної служби та служби в органах місцевого самоврядування / І. Сурай // Управління сьогодні та завтра : матеріали міжнар. управл. форуму (Хмельницький, 15–16 трав. 2008 р.). – Хмельницький : Хмельниц. ун-т упр. та права, 2008. – С. 329–330. 40. Сурай І. Г. Особливості кадрової політики на сучасному етапі розвитку України: формування еліти державного управління / І. Г. Сурай // Державне 33 управління та місцеве самоврядування : тези Х Міжнар. Наук. конгресу (Харків, 26 берез. 2010 р.). – Х. : ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2010. – С. 174–175. 41. Сурай І. Г. Дискурс: лідерство – якісна характеристика еліт державного управління в контексті сучасного світового досвіду / Інна Сурай // Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матеріали 7-ї регіон. наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 14 трав. 2010 р.) / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 318–320. 42. Сурай І. Г. Формування еліти – механізм забезпечення ефективності в системі публічного управління / Інна Сурай // Сучасна регіональна політика: формування, реалізація та розвиток публічної служби : матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Одеса, 23 верес. 2010 р.). – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2010. – С. 329–330. 43. Сурай І. Г. Державно-службові відносини в системі державної служби України: пошук шляхів удосконалення / Інна Сурай // Удосконалення правового забезпечення державно-службових відносин в Україні: європейський контекст : матеріали наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 10–11 груд. 2010 р.) / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 34–36. 44. Сурай І. Г. Розмежування політичних та адміністративних посад як базис для організації публічної служби / І. Г. Сурай // Реформування системи державного управління та державної служби: теорія і практика : матеріали наук.- практ. конф. за міжнар. участю (Львів, 8 квіт. 2011 р.) : у 2 ч. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. – Ч. 1. – С. 185–188. 45. Сурай І. Г. Реформування державної служби України в контексті загальної адміністративної реформи на сучасному етапі державотворення / І. Г. Сурай // Теорія та практика державної служби : матеріали наук.-практ. конф. (Дніпропетровськ, 11–12 листоп. 2011 р.) / за заг. ред. С. М. Серьогіна. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2011. – С. 63–65. 46. Сурай І. Г. Розвиток лідера щодо управління персоналом в системі державного управління / І. Г. Сурай // Тренінг у професійній самореалізації державних службовців : матеріали наук.-методолог. семінару (Київ, 23 листоп. 2011 р.) / редкол. : К. О. Ващенко (голова), Ю. П. Сурмін, С. В. Загороднюк та ін. – К. : НАДУ, 2012. – С. 39–42. 47. Сурай І. Г. Теоретико-методологічні аспекти формування та розвитку еліти в державному управлінні / І. Г. Сурай // Наука як ресурс модернізаційної стратегії держави : матеріали наук. конф. (Київ, 16 трав. 2012 р.) : у 2 т. / редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), К. О. Ващенко (заст. голови) та ін. – К. : НАДУ, 2012. – Т. 1. – С. 92–95. 48. Сурай І. Г. Взаємозв’язок безперервності освіти та професійного розвитку при формуванні еліти в державному управлінні / І. Г. Сурай // Модернізація державного управління та європейська інтеграція України : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. за міжнар. участю, Київ, 25 квіт. 2013 р. : у 2 т. / за наук. ред. Ю. В. Ковбасюка, К. О. Ващенка, С. В. Загороднюка. – К. : НАДУ, 2013. – Т. 2. – С. 186–188. 34 Статті в інших наукових виданнях, підручники, посібники, навчально- методичні матеріали 49. Сурай І. Г. Поняття “еліта” в системі суб’єктів державного управління: альтиметричний підхід / Сурай Інна Геннадіївна // Суспільство. Держава. Управління. Право. – 2011. – № 1. – С. 46–54. 50. Сурай І. Г. Доброчесність – сутнісна ознака еліти державного управління / Сурай Інна Геннадіївна // Суспільство. Держава. Управління. Право. – 2011. – № 2. – С. 64–73. 51. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 1. : Теорія державного управління / наук.-ред. колегія : В. М. Князєв (співголова), І. В. Розпутенко (співголова) та ін. – 2011. – 748 с. – Авторські с. 34–35. 52. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 3 : Історія державного управління / наук.-ред. колегія : А. М. Михненко (співголова), М. М. Білинська (співголова) та ін. – 2011. – 788 с. – Авторські с. 273–276; 276–278; 518–519; 568–570; 627–630. 53. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-peд. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. – Т. 6 : Державна служба ; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. упр. НАДУ при Президентові України / наук.-ред. колегія : С. М. Серьогін (співголова), В. М. Сороко (співголова) та ін. – 2011. – 524 с. – Авторські с. 16–17; 29–30; 33; 122–123. 54. Сурай І. Г. Забезпечення персоналом органів державної влади. Розвиток персоналу : навч.-метод. матеріали / І. Г. Сурай. – К. : НАДУ, 2008. – 20 с. 55. Проходження державної служби в Україні : навч.-метод. посіб. / уклад. І. Г. Сурай. – К. : НАУ, 2008. – 69 с. 56. Державна служба в Україні: соціально-правовий та організаційний аспекти : навч. посіб. / авт. кол. : Ю. П. Сурмін, Т. В. Мотренко, Р. А. Науменко та ін. ; за заг. ред. Р. А. Науменко, Л. М. Гогіної. – К. : НАДУ, 2011. – 204 с. – Авторські с. 50–69, 100–101, 165–167. 57. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін. – К. ; Одеса : НАДУ, 2012. – Т. 1.– 372 с. – Авторські с. 29–38, 147–150. 58. Державна служба : підручник : у 2 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; редкол. : Ю. В. Ковбасюк (голова), О. Ю. Оболенський (заст. голови), С. М. Серьогін (заст. голови) та ін. – К. ; Одеса : НАДУ, 2012. – Т. 2.– 348 с. – Авторські с. 147–162, 284–290. 59. Елітознавство : підручник / за заг. ред. В. А. Гошовської. – К. : НАДУ, 2013. – 268 с. – Авторські с. 180–186, 221–224, 230–246. 60. Політичне лідерство : навч. посіб. / за заг. ред. В. А. Гошовської, Л. А. Пашко. – К. : НАДУ, 2013. – 300 с. – Авторські с. 19–36; 173–185. 35 АНОТАЦІЯ Сурай І. Г. Формування й розвиток еліти в державному управлінні України. – На правах рукопису. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.03 – державна служба. – Національна академія державного управління при Президентові України. – Київ, 2014. У дисертації висвітлено нові наукові результати, що в сукупності розв’язують проблему теоретико-методологічного обґрунтування концептуальних засад формування й розвитку еліти в державному управлінні України та визначення шляхів їх реалізації як важливої складової підвищення ефективності державного управління в сучасних умовах. Виявлено ступінь дослідженості теми в науковій літературі та окреслено проблемне поле формування й розвитку еліти в державному управлінні України; розкрито теоретико-методологічні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні; виявлено основні теоретичні підходи до розкриття сутності поняття “еліта в державному управлінні” та наведено авторські визначення низки термінів понятійно- категорійного апарату щодо досліджуваної проблеми; здійснено аналіз сучасної еліти в державному управлінні України з використанням альтиметричного та аксіологічного підходів; розкрито особливості системи професіоналізації для формування й розвитку еліти в державному управлінні України; узагальнено зарубіжний досвід щодо формування й розвитку еліти в державному управлінні та можливості його використання в Україні; визначено та обґрунтовано концептуальні засади формування й розвитку еліти в державному управлінні сучасної України та шляхи їх реалізації, які були покладені в основу авторського проекту Концепції формування й розвитку еліти в державному управлінні України. Ключові слова: еліта в державному управлінні, аксіологічний критерій елітності, альтиметричний критерій елітності, професіоналізм еліти в державному управлінні, принцип доброчесності, лідерство, формування еліти в державному управлінні, розвиток еліти в державному управлінні, механізми формування й розвитку еліти в державному управлінні. АННОТАЦИЯ Сурай И. Г. Формирование и развитие элиты в государственном управлении Украины. – На правах рукописи. Диссертация на соискание ученой степени доктора наук государственного управления по специальности 25.00.03 – государственная служба. – Национальная академия государственного управления при Президенте Украины. – Киев, 2014. В диссертации освещены новые результаты, которые в совокупности решают проблему теоретико-методологического обоснования концептуальных 36 основ формирования и развития элиты в государственном управлении Украины и определения путей их реализации как важной составляющей повышения эффективности государственного управления в современных условиях. Обоснованы основные теоретические подходы к раскрытию сущности и определению понятия “элита в государственном управлении”: стратификационный, альтиметрический, аксиологический, монистический, а также целесообразность применения принципа доброчестности в государственном управлении и необходимость профессионализации элиты в государственном управлении на основе национальных (общегосударственных) ценностей. Введены в научное обращение понятия: “элита в государственном управлении”; “профессионализм элиты в государственном управлении”; “механизмы формирования и развития элиты в государственном управлении”. Классифицирована элита в государственном управлении Украины с применением альтиметрического подхода на основе властных полномочий и должностных функций. Доказана необходимость анализа ценностей и качеств личности в тесной взаимосвязи при применении аксиологического критерия элитности в государственном управлении, а также взаимосвязанность и обязательность индивидуальных, профессиональных и национальных (общегосударственных) ценностей элиты в государственном управлении. Усовершенствован понятийно-категориальный аппарат науки государственного управления относительно элиты в государственном управлении. Предложено использовать такие понятия, как “альтиметричний критерий элитности”, “аксиологический критерий элитности”, “формирование элиты в государственном управлении”, “развитие элиты в государственном управлении”. Очерчено проблемное поле формирования и развития элиты в государственном управлении Украины. В процессе диссертационного исследования дальнейшее развитие получили: анализ теоретико-историографических основ формирования и развития элиты в государственном управлении с выделением основных подходов в разные исторические периоды; систематизация современных научных исследований формирования и развития элиты в государственном управлении Украины; методологические основы государственного управления, касающиеся формирования и развития элиты в государственном управлении; обобщение зарубежного опыта формирования и развития элиты в государственном управлении и возможности его использования в Украине с акцентированием внимания на профессиональной подготовке и механизмах, связанных с прохождением службы в системе государственного управления; усовершенствование системы профессионализации для формирования и развития элиты в государственном управлении Украины; исследование лидерства как высшего эволюционного уровня управления и личностно-институционной характеристики элиты в государственном управлении; подбор и отбор как селективные механизмы формирования и развития элиты в государственном 37 управлении Украины, которые необходимо применять при соблюдении аксиологического, в том числе компетенцийно-меритократического, подхода. Ключевые слова: элита в государственном управлении, аксиологический критерий элитности, альтиметрический критерий элитности, профессионализм элиты в государственном управлении, принцип доброчесности, лидерство, формирование элиты в государственном управлении, развитие элиты в государственном управлении, механизмы формирования и развития элиты в государственном управлении. ANNOTATION Suray I. G. The formation and development of elites in public administration of Ukraine. – Manuscript. Thesis for obtaining the doctor of science in public administration, specialty 25.00.03 – Public Service. – National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Kyiv, 2014. The thesis highlights the new findings in public administration. In total, they solve important scientific problem of theoretical and methodological principles of the conceptual issues as to formation and development of elites in public administration as well as the identifying the ways how to implement them in current State building in Ukraine. In particular: the degree of scientific researches of the theme given has been found and the issues as to formation and development of elites in public administration of Ukraine have been outlined. The theoretical and methodological principles of formation and development of elites in public administration have been revealed. The main theoretical approaches to the disclosure of the term “elite in public administration” were formulated and the definition of the conceptual apparatus was given by the author. The modern elites in public administration of Ukraine were analyzed due to altimetry and axiological approaches, the features of professionalization for the formation and development of elites in public administration of Ukraine were revealed. The international practices in formation and development of elites in public administration and the possibilities of their adopting in Ukraine were generalized. The conceptual issues as to formation and development of elites in public administration of modern Ukraine and ways how to implement them were determined, substantiated and considered to be the basis for the author’s project named “The Concept of formation and development of elites in public administration of Ukraine” . Key words: elites in public administration, axiological criterion of elitism, altimetry criterion of elitism, professional elites in public administration, the principle of honesty, the leadership, the formation of elites in public administration, the development of elites in public administration, the mechanisms of formation and development of elites in public administration. 38 Підп. до друку 14.05.2014. Формат 60 х 84/16. Обл.-вид. арк. 2,7. Ум.-друк. арк. 2,0. Тираж 100 пр. Свідоцтво серії ДК № 1561 від 06.11.2003. Віддруковано з оригінал-макета в управлінні з видавничої діяльності Національної академії державного управління при Президентові України 03680, Київ, вул. Ежена Потьє, 20, тел. 456-77-95.

Для ззаказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>