

ІНСТИТУТ ЗАКОНОДАВСТВА ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ

ПАЛАГУСИНЕЦЬ РОСТИСЛАВ ВАСИЛЬОВИЧ



УДК 35:[341.7:005.336.4]

**МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО КАПІТАЛУ
ДИПЛОМАТИЧНОЇ СЛУЖБИ В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ**

25.00.02. – механізми державного управління

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора наук з державного управління

Київ – 2021

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Інституті законодавства Верховної Ради України

Науковий консультант: доктор наук з державного управління, доцент
ГБУР Зоряна Володимирівна,
Національна медична академія післядипломної освіти
імені П. Л. Шупика, професор кафедри управління
охороною здоров'я

Офіційні опоненти: доктор наук з державного управління, професор
УЛЬЯНЧЕНКО Юрій Олександрович,
Харківський регіональний інститут державного
управління Національної академії державного управління
при Президентіві України, професор кафедри
економічної політики та менеджменту

доктор наук з державного управління
БУРИК Зоряна Михайлівна,
Інститут післядипломної освіти та довузівської
підготовки Прикарпатського національного університету
ім. В. Стефаника, професор кафедри управління та
бізнес-адміністрування

доктор наук з державного управління
ШЕСТАКОВСЬКА Тетяна Леонідівна,
Національний університет «Чернігівська політехніка»,
Міністерства освіти і науки України, доцент кафедри
публічного управління та менеджменту організацій

Захист відбудеться «23» березня 2021 року об 11:00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д.26.867.03 в Інституті законодавства Верховної Ради України за адресою: 04053, м. Київ, пров. Несторівський, 4.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Інституту законодавства Верховної Ради України за адресою: 04053, м. Київ, пров. Несторівський, 4.

Автореферат розіслано «19» лютого 2021 року.

**Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради**



А. А. Оржаховська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Управлінська діяльність держави не може ефективно функціонувати без залучення всіх необхідних ресурсів. В цьому сенсі особливе значення надається саме інтелектуальному капіталові тієї чи іншої державної установи. Завдання державного управління реалізуються на високому рівні за рахунок існування дієвих механізмів формування вказаного виду ресурсів. Діяльність дипломатичної служби України як служби, завданням якої є реалізація зовнішньої політики держави, наряду залежить від інтелектуального капіталу. Саме тому на сучасному етапі розвитку Української держави аналіз механізмів формування вказаного виду ресурсів дипломатичної служби є актуальним питанням вітчизняної науки.

Професіоналізм та інтелектуальний рівень дипломатів потужно впливає на державний розвиток поруч з військовими, економічними та науково-технічними ресурсами. Зовнішня політика держави залежить від рівня її дипломатів та ефективності їхньої роботи. В той же час трансформації в системі діяльності дипломатичних відомств спричинені постійними змінами в міжнародних відносинах, глобалізаційними та інтеграційними процесами, підвищенням ролі технічних новацій та інформації. Подібний стан речей зумовлює необхідність підвищення професійного рівня вітчизняних дипломатів, ефективного накопичення та застосування інтелектуального капіталу. В той же час професійна підготовка не є єдиною вимогою до сучасного дипломата. Важливими факторами успішної діяльності на міжнародній арені є усвідомлення її специфіки та закономірностей, здатність до вибору оптимальних механізмів досягнення цілей, комунікабельність, рішучість у прийнятті рішень та вміння йти на компроміси. Сучасний досвід підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців вимагає комплексного удосконалення навчальних систем та навчальних програм з метою не лише навчання, а й формування інтелектуального капіталу. Особливо визначальною ця потреба у сфері державного управління спостерігається в системі дипломатичної служби. Звідси постає очевидним факт необхідності удосконалення існуючих підходів до навчального процесу та кваліфікованої підготовки фахівців сфери державного управління на основі переходу від традиційних до нових систем навчання та виокреслення механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби.

Зазначене вище дозволяє сформулювати актуальність обраної теми, яка полягає у розв'язанні наукової проблеми, а саме механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні.

Аналіз наукових досліджень і публікацій дає підстави стверджувати, що ті чи інші аспекти державної політики підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації співробітників системи дипломатичної служби досліджуються у світовій та вітчизняній науковій літературі доволі активно. Зокрема, варто виділити серед зарубіжних дослідників таких фахівців як Р. Адріанус, М. Браун, П. Бергер, Дж. Бернс, Б. Бредлі, Дж. Вальтер,

Т. Волбрінк, А. Гіллеспі, В. Гордон, М. Дафермос, Е. Десі, С. Ешфорд, М. Єрусалим, С. Каплан, Р. Карр, Т. Кафлан, Дж. Кромбо, С. Мадді, Д. Майєрс, Х. Ріпер, К. Роджерс, В. Холмс, М. Ціммер, Дж. Шварц, Х. Шульман. Вагому роль в дослідженні інтелектуального капіталу як явища та його ролі в сучасному суспільстві відіграли вітчизняні та зарубіжні вчені, зокрема, такі як Т. Понедільчук, М. Маркова, Л. Едвісон, З. Бутнік-Сівереський, О. Амосов, Н. Гавкалова, І. Петрова, Т. Бацалай, К. Татарнікова, А. Полторак, О. Петров, С. Корновенко, О. Тараненко, Е. Брукінг, І. Комаров, В. Янишівський, П. Цибульов, В. Кузьмінський, О. Стрижак, Б. Леонтєв, М. Найдьонова, О. Громова, І. Паламарчук, Е. Панченко. Дотичними до теми дослідження та цінними з точки зору наукового аналізу та узагальнення були також праці вітчизняних вчених, як-от: З. Бурик, В. Воротін, З. Гбур, В. Горбулін, В. Гурковський, В. Журавський, В. Ліпкан, Р. Овчаренко, О. Пархоменко-Куцевіл, А. Погорєлова, О. Сальнікова, Г. Ситник, Т. Телькінена, В. Толкованов, Ю. Ульяновченко, О. Чечель, Т. Шестаковська та інші. Окрім того, з розвитком науки державного управління були сформульовані основні теоретико-методологічні підходи щодо використання інтелектуальних ресурсів, які викладені в працях Г. Атаманчука, В. Бакуменка, М. Білинської, В. Князева, Н. Нижник, Ю. Сурміна, В. Токовенко та інших.

Слід зазначити, що попри значний масив джерельної бази з обраної теми в науковому світі все ще не склалася загально усталена система чи наукова школа дослідження проблематики саме механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби як складової державного управління.

Так, ще не розв'язано наукові проблеми з розробки теоретичних засад механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в системі державного управління, не розкрито специфіку застосування новітніх технологій у формуванні інтелектуального капіталу дипломатичної служби, не сформовано комплексного підходу до організації дієвої системи контролю та забезпечення якості навчання фахівців дипломатичної служби тощо. Актуальність для сьогодення проблеми, пов'язаної з реформуванням державної служби, державного управління та інноваційних підходів до підготовки фахівців у державному управлінні та зокрема фахівців дипломатичних служб зумовила вибір теми, мети, завдань та структури дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана в рамках науково-дослідних робіт відділу комплексних проблем державотворення Інституту законодавства Верховної Ради України за темами «Організація моніторингу ефективності чинного законодавства та прогнозування наслідків його застосування (реєстраційний номер № 0104U006941) та «Стратегічний розвиток законодавства України» (реєстраційний номер № 0103U007975); Інституту державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту «Розробка системи імітаційного моделювання для навчання керівного складу

і фахівців щодо управління в умовах надзвичайної ситуації» (ДР № 0118U003079); факультету міжнародних економічних відносин Ужгородського національного університету «Україна в системі Європейської інтеграції» (№ 01164003324, інв. № 72А-2015).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розроблення механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні.

Для досягнення мети було визначено такі завдання:

- систематизувати науковий доробок українських та закордонних дослідників наукового дискурсу державного регулювання кадрової політики та формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби;
- охарактеризувати та розвинути понятійно-категоріальний апарат щодо формування і реалізації механізмів формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби;
- узагальнити теоретичні засади кадрової політики дипломатичних служб та управління розвитком людського капіталу дипломатичних служб;
- визначити теоретико-методологічні підходи щодо ролі і місця державного управління у формуванні кадрової політики дипломатичної служби в умовах гармонізації законодавства України та Європейського Союзу;
- систематизувати нормативно-правові засади механізму державного регулювання формування інтелектуального капіталу та кадрової політики дипломатичної служби;
- проаналізувати теоретичні моделі та наближені до механізму формування інтелектуального капіталу алгоритми;
- визначити сучасний стан, тенденції та проблеми кадрової політики дипломатичної служби в Україні;
- розкрити особливості механізму управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби України;
- сформувати концептуальні засади інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах України;
- розробити теоретичну модель механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні;
- виокремити шляхи реалізації теоретичної моделі механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні.

Об'єкт дослідження – суспільні відносини в сфері державного регулювання процесів розвитку інтелектуального капіталу дипломатичної служби в Україні.

Предмет дослідження – механізм формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні.

Методи дослідження. Теоретико-методологічним підґрунтям дослідження виступають фундаментальні положення сучасної галузі знань публічного управління та адміністрування, державного управління.

Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові прийоми дослідження і методи, що ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, юридичної, економічної і споріднених з ними наук, зокрема: методи теоретичного дослідження: системний, синергетичний, логіко-діалектичний, порівняльно-історичний, структурно-функціональний, гіпотетичний, методи формалізації, ідеалізації, моделювання, узагальнення, абстрагування, індукції, дедукції, у тому числі системний метод, який передбачає застосування аналізу, синтезу, класифікації, систематизації. Цей метод як і гіпотетичний, структурно-функціональний, порівняльний методи стали базовим підґрунтям дисертаційного дослідження та дали змогу, зокрема, з'ясувати стан кадрової політики та підходи до формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби; синергетичний метод, що дав змогу дослідити інтелектуальний капітал дипломатичної служби, як самоорганізуючий процес з елементами самоосвіти співробітників дипломатичної служби.

Методологічною основою дослідження є системний підхід, що дозволяє розглядати механізм формування інтелектуального капіталу та реалізацію кадрової політики України щодо дипломатичної служби. В цьому аспекті було логічним застосування структурно-функціонального методу, що сприяє виокремленню фундаментальних, структурно-операційних та еволюційних домінант функціонування дипломатичної служби з позиції вибудовування кадрової політики (§§ 1.3, 2.4, 4.2).

При вирішенні поставлених завдань було використано також як загальнонаукові методи дослідження, так і спеціальні методи та підходи, що базуються на сучасних наукових засадах, зокрема: історичний, діалектичний, логічний методи сприяли виявленню історичних аспектів формування термінології інтелектуального капіталу в державному управлінні та ролі дипломатичної служби в державному управлінні (§1.1); методи узагальнення, порівняльного аналізу, аналогії, економіко-статистичний – встановленню проблем розвитку кадрової політики дипломатичної служби в державному управлінні (§2.1); групування – класифікації нормативно-правових актів у досліджуваній сфері (§1.2); порівняльного аналізу, функціональний – з'ясування стану реалізації державної політики у досліджуваній сфері (§2.2); діалектичний, факторного аналізу – встановлення суперечностей функціонування системи контролю у досліджуваній сфері (§3.2); методом абстрагування було здійснено глибоке і детальне вивчення предмета дослідження, через ізолювання його від впливу інших предметів, властивостей і ознак (§3.1).

Емпірична та інформаційна база дисертаційного дослідження ґрунтувалась на Конституції України та законах України, постановах Кабінету Міністрів України, нормативно-правових актах органів державної влади України, міжнародних документах, що стосуються сфери діяльності дипломатичної служби, підвищення кваліфікації державних службовців та співробітників дипломатичної служби зокрема в Україні, Міністерства закордонних справ України й інших органів публічної влади та організацій

недержавного сектору, наукові праці зарубіжних та вітчизняних учених, звітів міжнародних організацій та фінансових установ, а також результати проведених автором опитувань співробітників системи дипломатичної служби та інших державних і наукових установ, що є дотичними до тематики формування інтелектуального капіталу та вироблення ефективної кадрової політики.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дисертації розроблено нові наукові положення, які в сукупності дозволяють розв'язати важливу наукову проблему щодо обґрунтування теоретико-методологічних основ запровадження механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні України та розробки на цій основі пропозицій щодо законодавчих ініціатив для підвищення ефективності діяльності й інтелектуалізації дипломатичної служби України, зокрема:

уперше:

- механізм формування інтелектуального та людського капіталу дипломатичної служби доповнено новими елементами, які відрізняються від існуючих авторською новизною стосовно виокремлення основних принципів діяльності дипломатичної служби, пріоритетних завдань її органів, ключових функцій, створення критеріїв для осіб, які претендують на вступ на дипломатичну службу;

- розроблено рекомендації щодо контролю та моніторингу процесу формування інтелектуального та людського капіталу, що відрізняється від існуючих авторською новизною, зокрема, моніторингу результативності діяльності державних органів з питань управління персоналом; відкритості та прозорості інформації про людські ресурси в державних органах та оплати праці; посилення спроможності структурних підрозділів з питань управління персоналом та ведення бухгалтерського обліку в державних органах з метою розвитку сучасного управління людськими ресурсами шляхом оперативності, достовірності, повноти, доступності, багатоваріантності та надійності обліку, обробки, накопичення, передачі та представлення первинної, оперативної, достовірної, звітної та довідкової інформації у сфері державної служби; функціонування інтегрованої інформаційної системи управління людськими ресурсами на державній службі та електронної взаємодії державних електронних інформаційних ресурсів у частині виконання функцій з питань управління людськими ресурсами;

- сформовано теоретичну модель механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби, що відрізняється авторською новизною як підходів, так і тим, що в основу покладено навчання співробітників дипломатичної служби через запровадження двох матричних блоків;

- запропоновано, що для ефективного управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби процеси управління (тобто створення, збереження, трансфер, застосування) та інфраструктура управління (тобто технології, культура, неформальна та офіційна організаційні структури)

повинні існувати та функціонувати інтегровано (рис. 3.). Відповідно до сформованої моделі управління розвитком людського капіталу, процеси залежать від інфраструктурної підтримки, яка служить основою для ефективного управління розвитком людського капіталу. Однак, інфраструктура, як така, не може управляти знаннями самостійно, без впровадження певних процесів, що її використовують. Коли інфраструктура та процеси працюють злагоджено, закордонні представництва ефективно управляють знаннями своїх співробітників як безпосередньо перед ротацією, так і у довгостроковій перспективі.

- розроблено основні положення Концепції розвитку інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби України до 2030 року, як ефективний шлях реалізації запропонованого механізму в правовому полі.

удосконалено:

– понятійно-категоріальний апарат теорії державного управління, що відрізняється авторським уточненням сутності поняття: «моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби», яка трактується як система перманентного спостереження за інтелектуальними, соціальними, психічними та фізіологічними характеристиками представників дипломатичної служби, у тому числі їх здоров'ям, які є необхідними для ефективного виконання їх функцій; «особливостей розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби» як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу, яке представлено як концепт розвитку відповідного моніторингу, в основі якого – мета, завдання та принципи, які через систему функцій моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби спрямовуються його суб'єктом (Міністерство закордонних справ України) на об'єкт (інтелектуальні, соціальні, психічні та фізіологічні характеристики представників дипломатичної служби) і сукупно формують інтелектуальний капітал.

– наукові підходи до виокремлення проблем формування інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби, навчання співробітників системи державного управління дипломатичної служби, що відрізняється виокремленням 5 проблемних питань: 1) відсутність практико-орієнтованого навчання співробітників системи дипломатичної служби, у тому числі співробітників в системі державного управління; 2) відсутність стандартів навчання співробітників системи дипломатичної служби в системі державного управління з урахуванням галузевого підходу; 3) відсутність навчальних закладів, які б реалізовували саме спеціальну підготовку та навчання співробітників системи дипломатичної служби з урахуванням психотипів та в системі державного управління; 4) відсутні дієві механізми залучення практичних фахівців до освітнього процесу з метою формування ефективних навичок співробітників системи дипломатичної служби в системі державного управління; 5) відсутність навчання з урахуванням потреби саме співробітників системи дипломатичної служби в системі державного управління;

– системний підхід щодо формування основних принципів дипломатичної служби та перелік вимог, яким зобов'язані відповідати кандидати на зайняття посад дипломатичної служби, як-от: кваліфікаційні вимоги; вимоги до компетентності; професійні знання;

– механізм управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби в Україні, що відрізняється систематизацією функцій та завдань основних інституцій виконавчої влади держави, покликаних реалізовувати державну політику розвитку професійно-інтелектуального потенціалу співробітників системи дипломатичної служби в системі державного управління, зокрема: Міністерства освіти і науки України, Міністерства закордонних справ України, Національного агентства з питань державної служби, які займаються підготовкою державних службовців, у тому числі і співробітників системи дипломатичної служби;

– шляхи підвищення ефективності управління людським капіталом дипломатичної служби з метою формування інтелектуального капіталу, що відрізняється обґрунтуванням Концепції розвитку інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби України до 2030 року, у якій запропоновані інструменти впровадження та прогнозовані результати її реалізації.

набули подальшого розвитку:

– наукові підходи до розуміння проблематики державного регулювання кадрової політики дипломатичної служби та механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні, що вирізняється характеристикою сучасних форм дипломатичної діяльності. Нові учасники дипломатичної діяльності представляють інтереси різних груп та організацій місцевого, національного і міжнародного рівнів. Розбіжності їхнього співіснування створюють передумови до виокремлення різних форм дипломатичної діяльності залежно від поставленої мети та засобів її досягнення;

– можливості адаптації в Україні кращого закордонного досвіду добору кадрів до дипломатичних служб країн-членів ЄС і деяких країн-кандидатів, що відрізняється від вітчизняної практики виокремленням чотирьох перспективних інноваційних напрямів системи такого добору: 1) практико-орієнтований підхід; 2) залучення методик, які використовуються у бізнес-процесах; 3) постійна систематична освіта протягом життя співробітника та постійне удосконалення професійних навичок; 4) перманентне оновлення знань шляхом підвищення кваліфікації, самоосвіти, встановлення наставництва тощо, запровадження яких в системі дипломатичної служби України відкриє можливості для формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в системі державного управління України у відповідності до вимог сучасності;

– теоретичні моделі та механізми запровадження інноваційних методів навчання співробітників системи дипломатичної служби, що відрізняється виокремленням та характеристикою низки професійних психотипів (управлінці, дипломати, виконавці, новатори, реформатори, технічні працівники та адміністратори процесів) з визначенням особливостей

навчання окремо для кожного з цих психотипів та врахування вимог системи управління в дипломатичній службі до професійного рівня таких співробітників.

Практичне значення отриманих результатів. Основні теоретичні положення, висновки та рекомендації дисертаційного дослідження частково реалізовані, перебувають в процесі реалізації та можуть бути впроваджені у подальшому, зокрема, під час формування та реалізації державної політики органів державної влади та органів місцевого самоврядування щодо механізмів розвитку людського капіталу, добору кадрів для роботи в дипломатичних службах та формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби.

Висновки, пропозиції та рекомендації, що містяться в дисертації, використані в практичній та науковій діяльності: Комітету Верховної Ради України у закордонних справах (довідка впровадження № 452 від 10.10.2018 р.) в частині формування основних принципів дипломатичної служби (стаття 4), основних завдань органів дипломатичної служби (стаття 6), основних функцій органів дипломатичної служби (стаття 7) та формування вимог до осіб, які претендують на вступ на дипломатичну службу (стаття 13) Закону України «Про дипломатичну службу» від 07.06.2018 р. № 2449-VIII; Секретаріату Кабінету Міністрів України (довідка впровадження №35/28 від 25.01.2021 р.) в частині підготовки постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження інформаційної системи управління людськими ресурсами в державних органах» від 28.12.2020 р. № 1343.

Основні положення дисертації можуть бути використаними при викладанні нормативних і спеціальних курсів з проблем підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, зокрема, співробітників дипломатичних служб у сфері становлення інформаційного суспільства, взаємодії держави та громадянського суспільства, у вищих навчальних закладах. Серед іншого, результати дослідження вже використані в науковому та навчальному процесі Інституту державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту (довідка № 650120-1233/18 від 28.08.2020 р.); факультету міжнародних відносин Ужгородського національного університету (акт впровадження від 28.11.2019 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійною науковою працею автора, в якій викладені його погляди на вирішення проблем державного управління у системі дипломатичної служби України. Усі висновки і положення, винесені на захист, розроблені дисертантом особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні теоретичні положення та висновки дисертаційного дослідження апробовані у 30 наукових конференціях, зокрема: конференціях та форумах за міжнародної участі - «Формат розвитку відносин України та країн Центральної Європи у контексті впливу гібридної війни, виборчих процесів та теми забезпечення прав національних меншин» (м. Ужгород); Сучасні аспекти модернізації науки в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку (м. Київ – Братислава); From the

Baltic to the Black Sea: the formation of modern economic area: IV International scientific conference (Riga, Latvia); Пріоритетні шляхи розвитку науки (м. Київ); The Economic Analysis: Theory, Methodology, Practice (Kielce, Poland); Сучасні аспекти модернізації науки в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку (м. Київ – Туреччина); Corporate Governance: Strategies, Processes, Technology (Leipzig, Germany); Сучасні аспекти модернізації науки в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку (м. Київ – Великобританія); Проблеми розвитку науки в контексті трансформацій суспільства (м. Хмельницький); Моделювання та прогнозування економічних процесів в сучасних умовах (м. Одеса). Крім того, Проблеми формування та реалізації регіональної економіки (м. Київ, 15 серпня 2020 р.); Економічні проблеми сучасності та стратегії інноваційного розвитку національної економіки (м. Львів, 22 серпня 2020 р.); Проблеми формування та стабілізації регіональної економіки (м. Дніпро, 29 серпня 2020 р.); Перспективи сталого розвитку економіки: національний та регіональний аспекти (м. Київ, 19 вересня 2020 р.); Сучасні шляхи стабілізації фінансово-економічного стану країни (м. Львів, 19 вересня 2020 р.); Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища (м. Одеса, 25 вересня 2020 р.); Проблеми формування та реалізації регіональної економіки (м. Запоріжжя, 26 вересня 2020 р.); Стратегічні комунікації у сфері забезпечення національної безпеки та оборони: проблеми, досвід, перспективи (м. Київ, 1 жовтня 2020 р.); Прогнозування розвитку соціально-економічних систем (м. Запоріжжя, 3 жовтня 2020 р.); Сучасні наукові підходи до модернізації економіки та фінансової системи країни (м. Ужгород, 17 жовтня 2020 р.); Наукові підходи до оцінки соціально-економічного потенціалу країни (м. Одеса, 17 жовтня 2020 р.); Сучасні теоретичні та практичні аспекти антикризового регулювання економіки в умовах європейської інтеграції (м. Одеса, 31 жовтня 2020 р.); Проблеми розвитку економіки: оцінка та перспективи вирішення (м. Дніпро, 21 листопада 2020 р.); Перспективні напрями наукових досліджень (м. Львів, 24 листопада 2020 р.); Сучасні наукові погляди на модернізацію і суспільний розвиток економічної системи (м. Київ, 28 листопада 2020 р.); Механізми державного регулювання конкуренто-спроможності національної економіки (м. Ужгород, 5 грудня 2020 року); Тенденції розвитку економіки у 2020 році: аналітичний та теоретико-методологічний аспекти (м. Одеса, 12 грудня 2020 р.); Економіка та сучасний менеджмент: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку (м. Київ, 12 грудня 2020 р.), Формування сучасного економічного простору: реалії та перспективи на майбутнє (м. Дніпро, 19 грудня 2020 р.).

Публікація результатів дисертації. Основні положення та результати дисертації відображено в 52 публікації, з них: 1 одноосібна монографія, 21 стаття у наукових фахових виданнях з державного управління, в тому числі 2 статті у наукових періодичних виданнях інших держав, в 2 колективних монографіях; та у 30 тезах доповідей у збірниках матеріалів конференцій, форумів, семінарів.

Структура і обсяг роботи. Дисертація складається зі вступу, п'яти розділів, висновків, додатків, переліку умовних позначень, скорочень і термінів, списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 447 сторінок, обсяг основного тексту – 350 сторінок. Дисертація містить 9 рисунків та 7 таблиць, 57 додатків. Список використаних джерел налічує 415 найменувань, у тому числі 65 іноземними мовами.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертаційного дослідження; розкрито сутність і стан наукової розробки проблеми; вказано на зв'язок роботи з науковими програмами, темами досліджень; визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження; охарактеризовано наукову новизну одержаних результатів, їх наукове та практичне значення, особистий внесок здобувача; наведені дані щодо апробації результатів дослідження й публікацій за темою дисертації.

У **першому розділі** – *«Теоретико-методологічні засади поняття дипломатичної служби та інтелектуального капіталу дипломатичної служби»* – опрацьовано понятійний апарат дослідження, узагальнено і систематизовано сучасні наукові підходи до формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. Досліджено сутність та зміст інтелектуального капіталу в системі дипломатичної служби, роль та специфіку дипломатичної служби в державному управлінні в Україні.

Встановлено, що виникнення поняття «інтелектуальний капітал» пов'язують з появою типу економіки, що опирається на знання, які приносять користь в якості основного елементу виробничого процесу. Подібна трансформація відбулася завдяки підвищенню можливостей залучення інтелектуального потенціалу, що призвело до зміни особливостей трудової діяльності та зростанню рівня самої економіки. На думку більшості дослідників поняття інтелектуального капіталу з'явилося в працях науковця Д. Гелбрейта наприкінці 60-х років ХХ ст. Основою цього явища є концепція «людського капіталу». Однак зазначена концепція не є досконалою з огляду на соціальні трансформації, що призводять до появи економічних галузей, повністю залежних від інтелектуального чи креативного потенціалу працівників.

Сучасні науковці схильні розглядати інтелектуальний капітал в двох вимірах. Перший відносить до нього лише людський фактор. В другому інтелектуальний капітал являє собою «поступове підвищення інтелектуального рівня на основі синтезу інформації, професійних знань, умінь та навичок окремого індивіда, що відбувається для забезпечення відповідності сучасним умовам та отримання соціально-економічного ефекту». Внаслідок цього формуються накопичення самого розумового ресурсу, що серйозно впливає на успішність праці.

Поняття інтелектуального капіталу як соціально-економічного явища можна розглядати в наступних вимірах: в якості знань; як структуру; як нематеріальні активи; в якості людського ресурсу. В сучасній науці не існує

єдиного погляду на визначення сутності терміну «інтелектуальний капітал». З огляду на розробки різних вчених, можна виділити наступні тлумачення: як інтелектуальний ресурс, який грає роль матеріалу для більш ефективного виробництва; як інтелектуальний актив підприємства чи організації, включаючи інтелектуальну власність; як відносини між суб'єктами економіки в контексті наукового поступу; як взаємозв'язок інтелектуальних здібностей людини та машини; як продукт інтелектуальної діяльності, що був придбаний або створений.

Якісне управління інтелектуальним капіталом має призводити не лише до отримання прибутків, а й до створення конкурентних переваг у порівнянні з іншими підприємствами, організаціями, установами. Значна кількість вчених розглядають інтелектуальний капітал, насамперед, саме з точки зору людських ресурсів, маючи на увазі поєднання знань, умінь, навичок, професійної підготовки та особистих якостей працівників.

Загалом, інтелектуальний капітал визначається як поєднання знань, вмінь та якостей працівників організації, які можна оцінити, отримати з них прибуток або досягти певної мети.

Аналіз наукової дослідженості проблематики формування та реалізації державного регулювання кадрової політики системи дипломатичної служби з позиції теоретичних і методологічних аспектів наукового розуміння інтелектуального та людського капіталу дозволив визначити і охарактеризувати процеси, що відбуваються в ході державного регулювання добору кадрів до дипломатичної служби та її органів в контексті загальних закономірностей, властивих людському капіталу та врахування української специфіки формування інтелектуального середовища і його регулювання державою.

Критичний аналіз еволюції поглядів на проблематику механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні у вітчизняній та зарубіжній літературі виявив, що становлення і розвиток його теорії, будучи відповіддю на загострення протиріч господарських систем відображає різноспрямованість підходів до вирішення базових проблем та формулювання основних категоріальних понять. Однак, найбільш значущим елементом є саме людський капітал.

Визначено, що формування теорії інтелектуального капіталу здійснюється одночасно з процесом створення самого інтелектуального капіталу, а його формування, у свою чергу, потребує ресурсів. Зокрема: достатнього фінансування, трудових та часових витрат. Таке інвестування в особистий розвиток кожного дипломатичного службовця окремо дають змогу покращити і поглибити знання, що є досить важливим для якісного виконання ними своїх службових обов'язків. Можна стверджувати про провідну роль формування якісного інтелектуального капіталу дипломатичної служби України для можливості здійснення якісного державного регулювання у сфері зовнішньої політики.

Запропоновано під навчанням співробітників системи дипломатичної служби в системі державного управління розуміти сукупність дій (методів,

інструментів, механізмів), які спрямовані на формування професійно важливих якостей осіб, які працюють в системі дипломатичної служби, із формуванням у цих осіб компетентностей, необхідних для виконання посадових обов'язків з урахуванням вимог сучасного суспільства та глобалізаційних й інформаційних викликів в сфері дипломатії.

Також надано авторське визначення поняття «механізм державного регулювання кадрової політики дипломатичної служби» як динамічного елемента, що відзначається структурованістю, узгодженістю, конкретизацією заходів держави для формування ефективної діяльності системи дипломатичної служби спрямованої на формування міжнародного іміджу держави та її зовнішньої політики.

Такі уточнення дозволять не лише здолати однобічність управлінського детермінізму у вивченні трансформації сфери управління кадровим та інтелектуальним капіталом, але й здійснити інтеграцію різних аспектів регулювання кадрової політики з урахуванням державного регулювання.

Проаналізовано сучасні класифікації посад та обґрунтовано такі психологічні типи співробітників з урахуванням розподілу посад державної служби: управлінці, дипломати, виконавці, новатори, реформатори, технічні працівники та адміністратори процесів.

Встановлено, що навчання та добір кадрів з урахуванням психотипів співробітників дозволяє визначити індивідуальний підхід та індивідуальні особливості майбутніх співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні.

Розглядаючи теоретико-методологічні засади формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби України, можна виділити, що найвагомим його елементом є саме людський капітал, для акумуляції якого, у свою чергу, необхідні ресурси, а саме: належне фінансування, трудові й часові витрати. Таке інвестування в особистий розвиток кожного дипломатичного службовця окремо дають змогу покращити і поглибити знання, що є досить важливим для якісного виконання ними своїх службових обов'язків. Отже, провівши дане дослідження, можна стверджувати про провідну роль формування якісного інтелектуального капіталу дипломатичної служби України для можливості здійснення якісного державного регулювання у сфері зовнішньої політики.

У **другому розділі** – *«Аналіз кадрового потенціалу дипломатичної служби та основні аспекти механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби»* – розкрито основні аспекти механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в системі державного управління України, сформовано авторське бачення особливостей розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу в системі державного управління України. Проаналізовано кадровий потенціал та сучасний стан формування інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби.

Обґрунтовано, що навчання державних службовців та співробітників системи дипломатичної служби врегульовують: Закон України «Про державну службу», розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 року № 474 «Про схвалення Стратегії реформування державного управління на 2016-2021 рр.», розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 р. № 974-р «Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», розпорядження Кабінету Міністрів України від 10.05.2018 р. № 342-р «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих держадміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад», постанова Кабінету Міністрів України від 06 лютого 2019 року № 106 «Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад» тощо.

Ухвалення нового Закону України «Про дипломатичну службу» в 2018 році було зумовлене необхідністю правового врегулювання широкого кола питань, пов'язаних із професійною діяльністю посадових осіб дипломатичної служби, на основі положень Конституції України, інших нормативно-правових актів України та з урахуванням Віденської конвенції про дипломатичні зносини 1961 року, Віденської конвенції про консульські зносини 1963 року та позитивного міжнародного досвіду у цій сфері. Законопроект було розроблено з метою реформування дипломатичної служби на виконання Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», схваленої Указом Президента України від 12 січня 2015 року № 5. Ухвалення Закону України «Про дипломатичну службу» обумовлено також необхідністю приведення законодавства про дипломатичну службу у відповідність до Закону України «Про державну службу».

Вагому роль в професійній підготовці майбутніх дипломатів також відіграє Дипломатична академія України імені Геннадія Удовенка при Міністерстві закордонних справ, створена в середині 90-х років ХХ ст. Упродовж 2017-2020 рр. в згаданій Дипломатичній академії, а також Українській школі урядування Національного агентства України з питань державної служби та Інституті підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії державного управління при Президентові України здійснюється підготовка фахівців для роботи у сфері міжнародних відносин, забезпечується ефективно навчання та професійно орієнтоване удосконалення знань іноземних мов на основі сучасної педагогічної науки з активним застосуванням технічних засобів навчання, організовується професійне навчання працівників дипломатичної служби. До основних завдань перелічених закладів входить не тільки безпосередня підготовка

майбутніх дипломатів, але й підвищення кваліфікації працівників дипломатичної служби.

Нормативно-правовими документами визначені механізми розвитку та навчання кадрів в системі державного управління, разом з тим відсутній галузевий принцип навчання, підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням потреб та психотипів співробітників системи дипломатичної служби.

Вдосконалення потребують способи та методика відбору працівників на відповідні посади дипломатичної служби, який повинен відбуватися з урахуванням навичок кожної особи (комунікабельності, лідерських якостей, відповідальності тощо), її психічних якостей. Для цього до роботи екзаменаційної комісії необхідно залучати психологів, які могли б допомогти у визначенні сильних та слабких сторін майбутнього службовця. Урахування психічних особливостей службовців має на меті сформувати безпечний мікроклімат в робочому середовищі, забезпечити профілактику можливих конфліктних ситуацій, що, в свою чергу, призведе до підвищення якості роботи служби.

При цьому методика втрачатиме свою ефективність у випадку її застосування до закордонних дипломатичних представництв України, адже на їхніх працівників впливають фактори того суспільного середовища, в якому вони перебувають. Необхідно докласти зусиль щодо аналізу специфіки соціальних процесів в державі, на території якої працює відомство. Наприклад, особливості перебування в країнах з сильним впливом релігійних факторів, або з важкими природними умовами відрізняються від умов перебування в державах Західної Європи. Ця специфіка має вплив як на все відомство, так і окремо на будь-якого співробітника, що виявляється, в першу чергу, у психологічних труднощах.

Формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби напряму залежить від рівня як теоретичної та професійної підготовки працівника, так і від психологічної стійкості та гнучкості службовця.

Представлено авторський погляд на сутність категорії «моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби», яка трактується як система перманентного спостереження за інтелектуальними, соціальними, психічними та фізіологічними характеристиками представників дипломатичної служби, у тому числі їх здоров'ям, які є необхідними для ефективного виконання їх функцій (рис.1).

З'ясовано, що моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби має відбуватися з урахуванням його структурних елементів, відповідно, доцільно виділити 4 завдання, а саме: моніторинг людського капіталу дипломатичної служби як складової інтелектуального капіталу; моніторинг організаційної складової інтелектуального капіталу дипломатичної служби; моніторинг інформаційної складової інтелектуального капіталу дипломатичної служби; моніторинг вітальної складової інтелектуального капіталу дипломатичної служби.

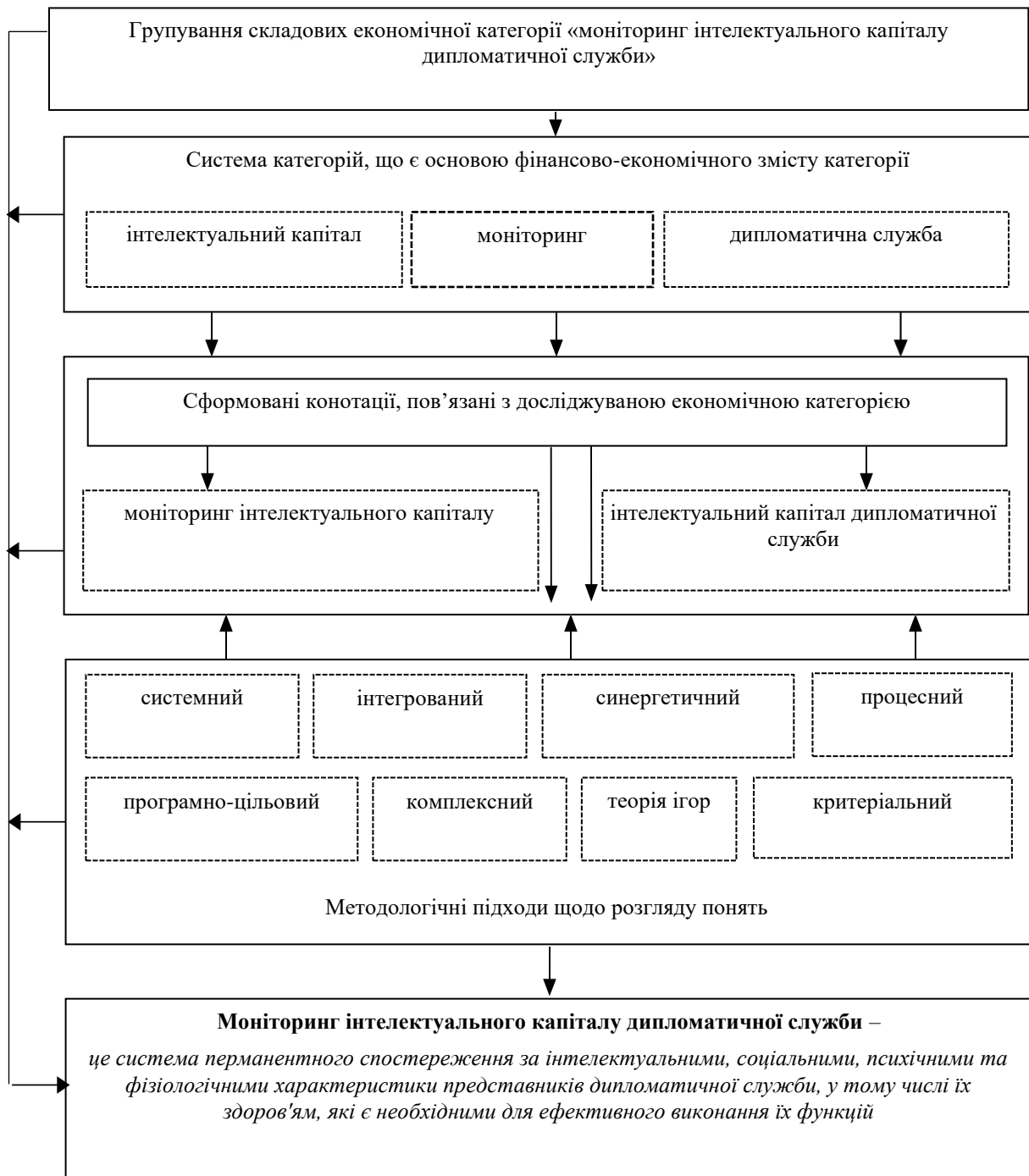


Рис.1. Сутність категорії «моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби»

Визначено концепт розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу, в основу якого покладено мету, завдання та принципи, які через систему функцій моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби спрямовуються його суб'єктом (Міністерство закордонних справ України) на об'єкт (інтелектуальні, соціальні, психічні та фізіологічні характеристики представників дипломатичної служби, що сукупно формують інтелектуальний капітал).(рис.2.)

Моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби		
Об'єкти		Суб'єкти
Інтелектуальні, соціальні, психічні та фізіологічні характеристики представників дипломатичної служби, що сукупно формують інтелектуальний капітал		Міністерство закордонних справ України
Мета	Стратегічна	Удосконалення механізму формування інтелектуального капіталу через перманентне спостереження за інтелектуальними, соціальними, психічними та фізіологічними характеристиками представників дипломатичної служби
	Тактична	Розвиток інтелектуальних, соціальних, психічних та фізіологічних характеристик представників дипломатичної служби
Принципи	1. Патріотизм 2. Відстоювання національних інтересів України 3. Пріоритет прав та свобод людини і громадянина 4. Демократизм і законність 5. Гуманізм і соціальна справедливість	6. Професіоналізм 7. Компетентність 8. Ініціативність 9. Об'єктивність 10. Чесність, порядність; належне виконання службових обов'язків і додержання трудової дисципліни
Функції	1. Теоретико-пізнавальна 2. Практична 3. Прогностична 4. Методологічна	
<ul style="list-style-type: none"> – виокремлення тенденцій щодо сформованих компетенцій, знань, професійних здібностей, вмінь представників дипломатичної служби, темпів накопичення працівниками досвіду, знань, здібностей; – підвищення творчої та професійної активності представників дипломатичної служби, вмінь приймати рішення, використовувати принципи дипломатичної служби; – розширення інформаційних ресурсів та активів, накопичених представниками дипломатичної служби, методів та технологій, які є в розпорядженні дипломатичної служби; – виділення напрямів збагачення енергетичних ресурсів, оптимізації розумового та фізичного навантаження представників дипломатичної служби; – підвищення ефективності функціонування механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. 		

Рис.2. Концепт розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби

У системі моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби виокремлено наступні функції:

Теоретико-пізнавальна функція полягає в розкритті змісту категорій моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби, причинно-наслідкових зв'язків формування інтелектуального капіталу, форм їхнього прояву, а також внутрішніх суперечностей, подолання яких забезпечує підвищення ефективності механізму формування інтелектуального капіталу. Процес пізнання базується на розгляді фактів, спостережень, вивченні поведінки представників дипломатичної служби.

Практична функція полягає в ґрунтовному доведенні доцільності практичного застосування результатів моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби у процесі ефективного функціонування механізму формування інтелектуального капіталу, прийняття рішень, які максимально відповідають національним інтересам України, забезпеченню прав та свобод людини і громадянина, демократизму і законності.

Прогностична функція полягає у передбаченні сукупності напрямів розвитку механізму формування інтелектуального капіталу для запобігання впливу загроз рівню інтелектуального капіталу дипломатичної служби, пом'якшення перебігу негативних процесів. По суті, це обґрунтування прогнозів розвитку механізму формування інтелектуального капіталу з урахуванням наявних тенденцій, виокремлених у процесі моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби, явищ та теоретичних висновків.

Методологічна функція полягає у застосуванні знань про інтелектуальні, соціальні, психічні та фізіологічні характеристики представників дипломатичної служби для здійснення досліджень, спрямованих на підвищення ефективності механізму формування інтелектуального капіталу. Отже, у процесі дослідження моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу зроблено наступні висновки:

Проаналізувавши генезис нормативно-правового забезпечення дипломатичної служби, систематизовано основні принципи дипломатичної служби та перелік вимог, яким зобов'язані відповідати особи, які претендують на зайняття посад дипломатичної служби, серед яких: кваліфікаційні вимоги; вимоги до компетентності; професійні знання.

Встановлено, що функції дипломатичної служби багато в чому відповідають функціям державного апарату. У сфері міжнародних відносин і дипломатії: дипломатичний супровід вирішення проблем безпеки країни, збереження і зміцнення її суверенітету і територіальної цілісності; формування міцних і авторитетних позицій країни в світовому співтоваристві; створення сприятливих зовнішніх умов для модернізації України, переведення її на інноваційний шлях і, як наслідок, консолідації суспільства та забезпечення його конкурентоспроможності в світі; формування стабільних відносин з державами ближнього і далекого зарубіжжя; створення системи двосторонніх і багатосторонніх партнерських відносин, покликаних забезпечити стійкість у міжнародному становищі країни незалежно від коливань зовнішньополітичної кон'юнктури.

З'ясовано, що функції відповідним чином диференціюються за видами і рівнями дипломатичної служби, у кожному конкретному випадку вони отримують свою конкретну інтерпретацію, нормативне закріплення, матеріально-фінансове і кадрове забезпечення, що в свою чергу визначає характер, особливості і успіх реалізації державно-службових повноважень.

Проаналізовано якісний та кількісний склад системи дипломатичної служби та встановлено що станом на 1 січня 2020 р. згідно з бюджетною програмою КПКВК 1401030 за рахунок державних коштів було забезпечено функціонування 126 ЗДУ України. Середньорічна чисельність працівників ЗДУ складала 1261 особу, а загальна чисельність штатних працівників, які здійснюють консульські функції, складала 299 осіб. Враховуючи суттєве збільшення обсягів консульських дій у країнах Східної Європи, було збільшено чисельність консульських працівників, за рахунок перерозподілу обов'язків серед

працівників ЗДУ та забезпечено організацію виконання поставлених завдань на належному рівні.

Встановлено та систематизовано чинники, які впливають на формування завдань щодо покращення наукової бази дипломатії та дипломатичної служби, а також удосконалення та оновлення законодавчої бази, що регулює діяльність дипломатичної служби, зокрема, ми віднесли до них: по-перше, професіоналізм та компетентність дипломатичної служби та її співробітників, що покращується у період перезавантаження системи, зміни правової бази та соціально-політичної переорієнтації; по-друге, зміни в управлінських і організаційних формах та методах діяльності дипломатичних структур, що зумовлено переформатуванням системи міжнародних відносин, транснаціоналізацією та глобалізацією міжнародних проблем, збільшенням впливу нових інформаційних технологій на дипломатичний процес.

Визначено, що вплив державного управління на кадрову політику дипломатичної служби є неефективним та потребує змін й удосконалення. Висновок зроблено на підставі встановлених внутрішніх проблем дипломатичної служби, до яких віднесено: недосконале правове регулювання; брак фахівців в системі дипломатичної служби; недостатній рівень заробітної плати; непрофесійність працівників дипломатичної служби; недостатня самостійність та незалежність у виконанні функцій, покладених на співробітників зазначеної служби; недостатньо прозора схема формування кадрового складу дипломатичної служби; відсутність встановлених меж у державному регулюванні кадровою політикою у вказаній службі тощо.

Запропоновано основні шляхи вирішення вказаних проблем, до яких віднесено: реформування дипломатичної служби, що включатиме зміну та удосконалення правового регулювання, адаптацію національного законодавства до міжнародно-правових актів та перейняття позитивного досвіду зарубіжних країн. Кадрова система дипломатичної служби потребує перезавантаження, для чого необхідно забезпечити оцінку кадрового складу дипломатичної служби, а також залучити професійні кадри з інших сфер життєдіяльності країни. Такий підхід дозволить здійснити грамотну розстановку працівників у структурі служби у відповідності до їх оцінювання і в підсумку сприятиме зайняттю вищих за рангом посад високо оціненими професійними кадрами. Важливим фактором забезпечення ефективності роботи є висока заробітна плата та трудові гарантії, тому, держава повинна здійснювати належне фінансування дипломатичної служби. Також, державне управління кадрами повинно встановити межі, які би надавали більшої самостійності та незалежності у виконанні функцій зовнішньої політики та формуванні кадрового складу в дипломатичній службі.

Встановлено, що українська дипломатична служба відіграла значну роль у формуванні зовнішньополітичної стратегії державного управління. Припускаємо, що значення дипломатії, зважаючи на виклики часу та військово-політичну ситуацію в світі, дедалі зростатиме. На даний момент, її роль дещо недооцінена. Важко говорити про ефективність дипломатичної служби в

державному управлінні зовнішньою політикою в умовах, коли політична ситуація в Україні та світі загалом далека від стабільності.

У **третьому розділі** – *«Кадрова політика в системі дипломатичних служб та управління розвитком людського капіталу дипломатичних служб»* – досліджено теоретико-методологічні особливості державного регулювання кадрової політики в системі дипломатичної служби, вплив державного управління на розвиток кадрового капіталу дипломатичної служби.

Здійснення в Україні процесів реформування та модернізації державної служби значною мірою залежить від наявності в органах державної влади компетентних, професійних, відповідальних та високоморальних кадрів, які вміють стратегічно мислити, якісно формувати й реалізовувати державну політику, ефективно діяти в сучасних умовах державотворення. Забезпечення дипломатичної служби кадрами, наділеними відповідними якостями та здібностями, що відповідають зазначеним вимогам, можливе лише за допомогою ефективного добору кадрів на заміщення вакантних посад державної служби з урахуванням викликів сьогодення.

Виокремлено, з метою вдосконалення процедури добору кадрів на дипломатичну службу, такі головні етапи створення кадрового резерву у сфері дипломатичної служби, які передбачають: 1) необхідність формування поточного плану резерву співробітників на ближчий майбутній час та на найбільш далекоглядну перспективу; 2) формулювання обов'язкових та довгоочікуваних критеріїв стосовно кандидатів, а також детальну перевірку та добір претендентів до кадрового резерву дипломатичної служби; 3) створення та побудову списку резервних кадрових співробітників дипломатичного апарату та погодження даного списку з керівними особами; 4) визначення готовності претендентів, яких зараховано до резерву, до призначення на відповідні дипломатичні посади; 5) визначення розміру заробітної плати, матеріальних та моральних стимулів; 6) формування процедури професійної адаптації та професійного навчання; 7) розробку індивідуальної кар'єри для нових співробітників.

Запропоновано, що механізм формування кадрового резерву повинен забезпечити відбір кандидатів, котрі можуть імплементувати цінності демократично-правової держави, зобов'язуються відстоювати права та свободи людини і громадянина; володіють відповідними фаховими навичками, що базуються на модернізованих професійних знаннях та аналітичних якостях, задля імплементатії відповідних ефективних управлінських рішень.

Визначено, що удосконалення кадрової політики з питань формування добору кадрів є важливою складовою процесу розвитку державного управління в системі дипломатичної служби України, які повинні забезпечувати об'єктивне визначення як професійних, так і особистих якостей кандидатів на заміщення вакантних посад, враховуючи інтелектуальну та освітню складові для формування якісного кадрового резерву.

З'ясовано, що вища освіта та здобуті службовцем знання і навички в результаті самоосвіти слугують надійним підґрунтям для формування людського капіталу (сукупності інтелектуальних активів, якими володіє окрема

особа). Порядок та умови підвищення рівня професійної компетентності посадових осіб дипломатичної служби закріплено у ст. 39 Закону України «Про дипломатичну службу». Варто зазначити, що таке навчання передбачає не лише поглиблення професійних знань, а й вдосконалення рівня володіння іноземними мовами. Законодавство передбачає можливість навчання службовців за кордоном, що допомагає забезпечити різнобічний особистий розвиток дипломатичного службовця, що у свою чергу, допомагає у формуванні якісного людського капіталу.

Таким чином, дієвість процедури добору кадрів має забезпечуватися шляхом застосування системи сучасних та ефективно реалізованих механізмів управління працівниками, а саме: ретельний та якісний добір з урахуванням залучення найбільш обдарованих громадян поряд з чітким плануванням потреб системи державного управління відповідно до пріоритетності його сфер; використання сучасних методів та інструментів оцінювання претендентів; забезпечення професійного розвитку і практичної спрямованості осіб, що перебувають у резерві; ефективного застосування професійного потенціалу кандидатів, зокрема, призначення на відповідні посади у пріоритетних сферах державного управління та супроводження проходження ними державної й дипломатичної служби.

Визначено, що на загальнодержавному рівні кадровий процес в системі дипломатичної служби включає: розробку стратегічної концепції державної кадрової політики, формування поточних шляхів і механізмів кадрового забезпечення, створення цільових кадрових програм, виконання встановлених планів роботи з кадрами і кадрових програм, імплементація основних кадрових програм.

Запропоновано, що для ефективного управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби процеси управління (створення, збереження, трансфер, застосування) та інфраструктура управління (технології, культура, неформальна та офіційна організаційні структури) повинні існувати та функціонувати інтегровано (рис. 3.). Відповідно до сформованої моделі управління розвитком людського капіталу, процеси залежать від інфраструктурної підтримки, яка служить основою для ефективного управління розвитком людського капіталу. Однак, інфраструктура, як така, не може управляти знаннями самостійно, без впровадження певних процесів, що її використовують. Коли інфраструктура та процеси працюють злагоджено, закордонні представництва ефективно управляють знаннями своїх співробітників як безпосередньо перед ротацією, так і у довгостроковій перспективі.

Ці пропозиції вказують на складність процесу управління розвитком людського капіталу в іноземних місіях. Фрагментарне впровадження процесів управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби без належної інфраструктури, на базі якої їх можна застосовувати, не матиме бажаних позитивних наслідків, або ж взагалі перешкоджатиме їх виконанню. Програма управління знаннями організації вимагає зрілих процесів та розвиненої інфраструктури, що дозволить їй бути ефективною.

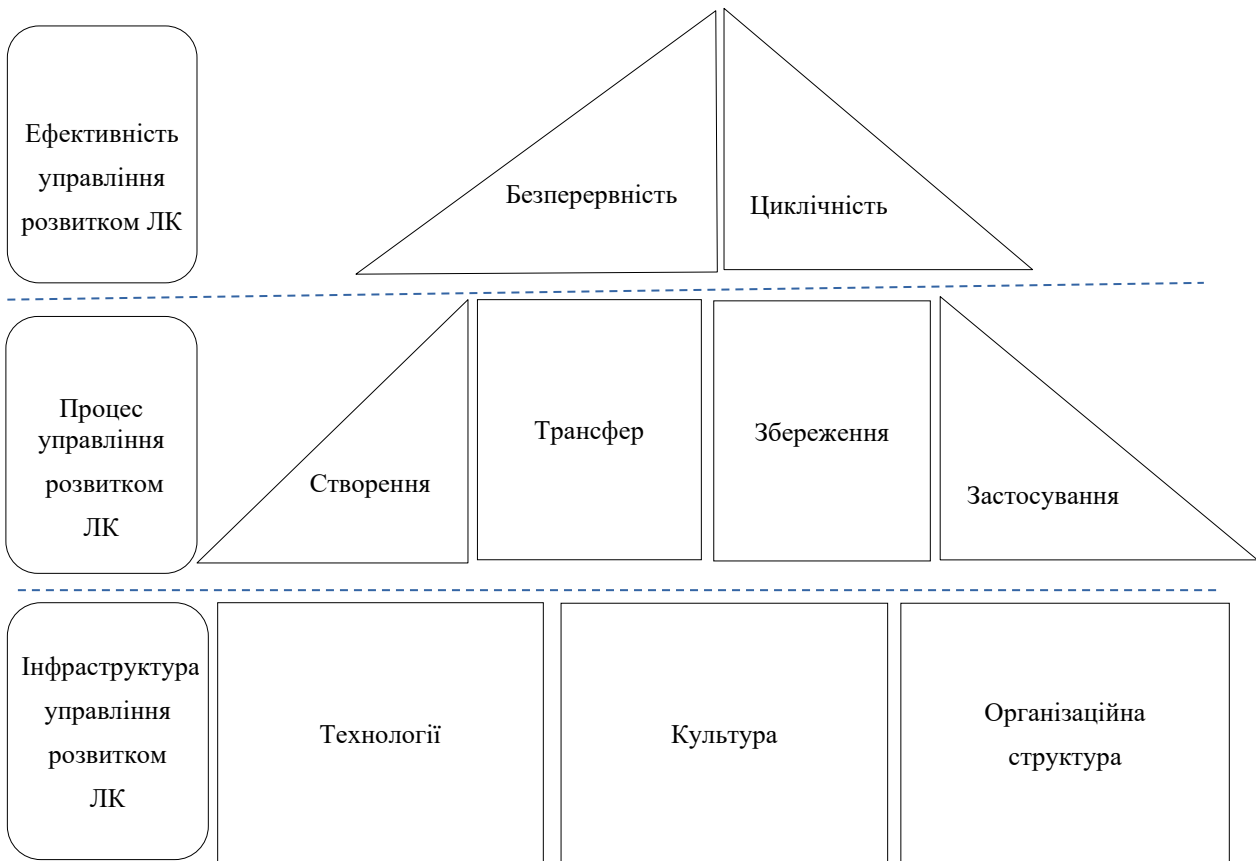


Рис.3. Інтегрована модель управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби.

Впровадження концепції управління розвитком людського капіталу у бізнес-секторі підкреслює необхідність дослідження ролі знань у дипломатії. Ключовою умовою успішного впровадження системи управління знаннями в дипломатичній службі є сприйняття нових методів самими дипломатами. В іншому випадку будь-яке небажане або штучне нав'язування методів управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби приречено на невдачу. При формуванні моделі управління розвитком людського капіталу необхідно враховувати специфічні особливості дипломатичної професійної культури, в якій ретельно охороняється володіння знаннями та інформацією.

Незважаючи на те, що процес управління має формуватися в залежності від потреб відповідної служби, все ж важливо поступово впроваджувати інноваційні технології у дипломатичну сферу. Такий підхід стимулюватиме виникнення нових ідей та забезпечить вирішення традиційних проблем. Більшість з цих інструментів можна адаптувати до потреб дипломатичної сфери з урахуванням розглянутих відмінностей між дипломатією та бізнесом.

Запропонована інтегрована модель управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби наголошує на важливості застосування інфраструктури управління у якості основи для розробки процесів управління розвитком людського капіталу. Це свідчить про те, що ключовим фактором розуміння та вдосконалення процесів управління людським капіталом є оптимізація інфраструктури. З практичної точки зору, акцент на

інфраструктурній оптимізації дає можливість спростити управління знаннями дипломатичної служби, натомість, більше уваги приділити розвитку технологій, організаційної структури та культури управління, що мають безпосередній вплив на формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби.

Проаналізовано недоліки існуючої системи підбору кадрів до дипломатичної служби, оскільки дана система не зазнала значних змін протягом останніх декількох десятиліть. Виділено позитивні зміни, до яких віднесено систему підбору, не зважаючи на застарілість її інструментів, вона є регламентованою та підкріплена відповідним нормативним забезпеченням; існуюча система включає тестування, що є базовою частиною систем підбору розвинених країн світу. Хоча, його змістовне наповнення і потребує уточнення та розширення, сам факт проведення такого тестування варто віднести до позитивних сторін поряд з наявними в Україні професійними та авторитетними навчальними закладами, які гарантують підготовку та перепідготовку професіоналів у дипломатичній царині. Вимоги до працівників дипломатичної служби надзвичайно високі, оскільки їх професійний рівень та особистісні якості прямопропорційно впливають на ефективність чи продуктивність роботи. Під час дослідження було виокремлено спеціальні вимоги до працівників дипломатичної служби: наявність вищої освіти; володіння професійними навиками відповідно до вимог МЗС України; знання іноземних мов для безперешкодного виконання своїх обов'язків; відмінний стан здоров'я; відсутність будь-яких інших обставин, що можуть перешкоджати роботі дипломата.

Аналіз системи підбору персоналу до дипломатичної служби дозволив виявити наступні недоліки: процес відбору кадрів до дипломатичної служби доволі тривалий і громіздкий, налічує багато етапів, відповідно заповнення відкритих вакансій значно розтягується в часі; існуюча конкурсна система відбору не враховує особистісні якості кандидатів та деякі інші навички та вміння (досвід керування автомобілем, лідерські якості, готовність брати на себе відповідальність); інструменти, які використовуються для підбору персоналу доволі застарілі. Вважаємо, що найбільш перспективними та затребуваними дослідженнями будуть саме розвідки ефективності діяльності дипломатичної служби з урахуванням фактору підготовки та відбору персоналу. При цьому надзвичайно важливо виявити взаємозалежність між отриманими дипломатами результатами на професійній ниві та їхньою підготовкою і наявними особистісними характеристиками.

У четвертому розділі – *«Механізм інтелектуалізації праці, зарубіжний досвід добору кадрів для дипломатичної служби»* – міститься комплексний аналіз специфічних рис державних механізмів інтелектуалізації праці, охарактеризовано державні механізми моніторингу та прогнозування при визначенні кваліфікаційних вимог, які потребує ринок праці саме у сфері державного управління системи дипломатичної служби, їх інформаційне забезпечення та доповнено кваліфікаційні і професійні вимоги до

співробітників дипломатичних служб з урахуванням критеріїв підвищення рівня інтелектуалізації їхньої праці.

Встановлено, що мотивування співробітників дипломатичних служб може бути дієвим за умови застосування сучасних форм і методів як матеріального так і нематеріального заохочення. Матеріальне заохочення полягає в отриманні основної щомісячної заробітної плати та відповідних надбавок і премій. Норми матеріального та нематеріального заохочення державних службовців закріплені в розділі 7 Закону України “Про державну службу” і застосовуються до співробітників дипломатичних служб.

Удосконалено критерії для підвищення рівня інтелектуалізації праці співробітників дипломатичних служб, які включають в себе професійні та кваліфікаційні вимоги. До кваліфікаційних вимог слід віднести: освіту (наявність ступеня повної вищої освіти, як правило, це диплом магістра з відповідними напрямками підготовки); досвід роботи (на відповідних посадах державної служби); володіння державною мовою (вільне володіння українською мовою); володіння англійською та іншою іноземною мовою (володіння англійською та іншою іноземною мовою, крім мови держави агресора, в обсязі необхідному для виконання посадових обов’язків).

Основними компетентними вимогами до підвищення рівня інтелектуалізації праці є: лідерство (здатність управляти та здійснювати контроль за всіма процесами; орієнтованість на досягнення необхідних стратегічних цілей, прийняття обґрунтованих рішень; отримання високих показників діяльності і бажаного перспективного результату); прийняття ефективних рішень (здатність приймати обґрунтовані рішення з метою досягнення бажаного перспективного результату; необхідність знаходити час та ухвалювати рішення в умовах невизначеності; готовність брати на себе відповідальність за наслідки прийнятих рішень); комунікація та взаємодія (здатність будувати вигідні та ефективні партнерські відносини з різними дипломатичними представництвами і міжнародними організаціями, підтримувати та розвивати відносини з науковими та громадськими організаціями, ЗМІ тощо; наявність ораторських навиків, вміння виступати перед іноземною аудиторією, здатність вміло та ефективно доносити інформацію).

Також необхідно враховувати впровадження змін (вміння швидко та оперативно виявляти потреби та необхідність змін з виокремленням як позитивних можливостей так і негативних наслідків; сприяння у підготовці та реалізації вигідних та перспективних проектів); управління організацією роботи та персоналом (здатність формувати прості і складні організаційні процеси з метою реалізації відповідних стратегічних задач; вміння обґрунтовувати аналіз результатів діяльності за допомогою поточного та підсумкового контролю, здатність впливати на працівників за допомогою мотивації, враховуючи індивідуальні особливості та особистий підхід до працівників); особиста та соціальна відповідальність (вміння формувати абсолютно нові та нестандартні ідеї або рішення в ході розв’язання проблем; схильність до саморозвитку, здатність до самовдосконалення у професійній сфері).

Висвітлені нами вище кваліфікаційні та професійні вимоги до співробітників дипломатичних служб з урахуванням вимог підвищення рівня їх інтелектуальної праці наведені на рис.3



* ----- доповнено автором

Рис. 4. Кваліфікаційні та професійні вимоги до співробітників дипломатичних служб з урахуванням вимог підвищення рівня їх інтелектуальної праці

У авторській моделі формування компонентів вимог до підвищення рівня інтелектуальної праці співробітників дипломатичних служб набувають нового характеру у зв'язку з нововведеннями, які відбуваються у світі та змінюють уявлення до рівня інтелектуальної праці. Висвітлено ланцюг змін, пов'язаний з нестандартними засобами застосування працівниками дипломатичних служб нової цифрової економіки, що потребує нового переосмислення до нестандартних методів електронної форми, таких як віртуальна реальність, що змінює умови рівня інтелектуальної праці направлені на так звану «віддаленість роботи» співробітників дипломатичних служб.

Встановлено, що поняття інноваційна дипломатія охоплює концепцію та практику подолання розбіжностей (культурних, соціально-економічних,

технологічних тощо) за допомогою цілеспрямованих та правильно сформованих ініціатив для поєднання ідей та відповідних рішень з ринками та інвесторами, готовими їх оцінити та реалізувати їхній потенціал повною мірою. Інноваційна дипломатія є результатом взаємодії між еволюційними характеристиками науки, технологій та інновацій з одного боку та зовнішньоекономічної діяльності і зовнішньої політики – з іншого, тісно пов'язана з торговою та зовнішньоекономічною політикою і є її складовою, а також включає в себе цифрову та наукову дипломатію.

Висловлено пропозиції щодо зосередження на таких основних завданнях для інноваційного дипломата в рамках підготовки нового покоління інноваційних співробітників дипломатичної служби:

1. Дослідження та інформування: розуміння інноваційних систем, виявлення можливостей та бар'єрів для співпраці та передача їх відповідним організаціям.

2. Вплив та сприяння: вплив на політику для поліпшення умов співпраці з міжнародними інноваційними компаніями (наприклад, захист інтелектуальної власності) та залучення іноземних інвестицій, заснованих на технологіях.

3. Розвиток та співпраця: налагодження зв'язків з особами, що ухвалюють рішення (т.зв. decision-makers), розробка цільових заходів та семінарів для стимулювання нових міжнародних партнерських відносин, організація місій для ознайомлення дослідників та компаній з новими можливостями, поєднання приватних осіб / установ / компаній з відповідними міжнародними партнерами, виступаючи у якості міжнародного порталу для розвитку інноваційної системи країни.

4. Активізація та масштабування: пошук або визначення зовнішніх ресурсів для забезпечення та розширення співпраці, визначення методів прискорення комерціалізації досліджень або розповсюдження інновацій та побудова міжнародного партнерства, яке використовує переваги глобалізації для інноваційного розвитку.

Основний акцент необхідно зробити на співпраці та інтеграції. Це доречно з точки зору наукової та інноваційної дипломатії, яка передбачає найбільше сприяння розвитку інноваційного середовища за допомогою обміну знаннями та співпраці.

Досліджено та проаналізовано процедури відбору персоналу, встановлені в системах державної служби країн-членів ЄС, в яких намагаються поєднати два принципи, в деяких випадках, на вимогу положень конституції країни. Одним з цих принципів є право на рівний доступ кожного кваліфікованого громадянина до державної служби. Кожен громадянин має право на державне працевлаштування за умови, що особа відповідає загальним вимогам, визначеним законодавством, а також конкретним критеріям у відповідності до оголошення про вакансію. Інший принцип стосується зацікавленості державного управління у відборі найкращих кандидатів на державну службу (принцип заслуг). Деякі країни більше схиляються до одного з цих принципів, ніж інші. Країни, які більше зазнають впливу класичної французької концепції державного управління (Іспанія, Португалія, Італія, Франція), як правило,

наголошують на важливості принципу рівного доступу, тоді як інші країни, такі як Нідерланди або скандинавські країни, схильні підтримувати відбір найбільш прийнятних кандидатів на посаду. Це наслідок загальних особливостей їхніх систем, систем кар'єри чи роботи. Однак, варто відзначити, що обидва принципи на даний час більшою чи меншою мірою присутні в усіх країнах ЄС. Питання полягає в перевазі того чи іншого як головної ознаки системи. В цілому в дослідженні проаналізовано досвід 15 країн, кращий досвід кадрової політики та добору кадрів для роботи в системі дипломатичної служби відібрано для створення моделі механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби та механізму управління таким капіталом.

У п'ятому розділі – *«Шляхи підвищення ефективності управління людським капіталом, пріоритети розвитку інтелектуального капіталу і формування інтелектуальної еліти дипломатичної служби»* – сформовано та обґрунтовано теоретичну модель механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби.

Проаналізовано інституційний механізм навчання співробітників системи дипломатичної служби та з'ясовано, що навчання співробітників дипломатичної служби в системі державного управління здійснюють: по-перше, Міністерство освіти і науки України (шляхом встановлення певних стандартів навчання), Міністерство закордонних справ України (шляхом здійснення підвищення кваліфікації власних працівників, а також визначення умов навчання співробітників); Національне агентство з питань державної служби (шляхом проведення курсів підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів, визначення виконавців програм підвищення кваліфікації для державних службовців).

Запропоновано теоретичну модель механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби зокрема, представлена модель структурно складається з двох основних блоків: 1) інноваційних психотипів співробітників системи дипломатичної служби; 2) категорії посад державної служби та напрямів відповідного навчання представників кожної з категорій з урахуванням психотипів (за результатами тестування під час прийому) (Рис. 4).

Так, перший блок містить психотипи співробітників системи державного управління. До основних психотипів віднесено наступні: управлінці (особи, які займаються функціями управління органом влади, закладом, установою, організацією), виконавці (особи, які реалізують державно-управлінські завдання), новатори (особи, які формують інноваційні шляхи реалізації певних державно-управлінських завдань відповідно до вимог сучасних світових викликів), реформатори (особи, які задіяні в процесах реформування органів влади, процесів, інструментів, механізмів тощо), аналітики (особи, які здійснюють аналітичні функції, формують звіти, визначають результати реалізації певних управлінських процесів), технічні працівники (забезпечують діяльність керівника) та адміністратори процесів (особи, які адмініструють завдання, делегують їх, визначають етапність реалізації тощо).

Розроблено механізм управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби. Адміністративні методи управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби передбачають вплив на об'єкт управління, тобто інтелектуальні, соціальні, психічні та фізіологічні характеристики представників дипломатичної служби та їх проєкцію на діяльність служби в цілому, через трансформацію законодавчо-нормативної бази у сфері функціонування дипломатичної служби за рахунок авторитету керівництва суб'єкта управління.

Проаналізовано трактування сутності поняття «управління інтелектуальним капіталом» та запропоновано авторське визначення категорії «управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби», яка розглядається нами як процес формування, розвитку та ефективного використання інтелектуальних, соціальних, психічних та фізіологічних характеристик представників дипломатичної служби з метою підвищення ефективності їх інтелектуальної праці та використання її продуктів для ефективного функціонування дипломатичної служби та зміцнення національної безпеки держави.

Узагальнено основні завдання органів дипломатичної служби України та з'ясовано, що управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби має відбуватися на основі та з урахуванням всіх її особливостей, завдань та функцій, представлених у нормативно-правовій базі держави.

Досліджено зовнішні та внутрішні чинники впливу на процес управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби України, дію яких необхідно враховувати та аналізувати у процесі управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби України.

Запропоновано авторське бачення на структуру механізму управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби, в результаті якого очікується соціальний ефект від розвитку інтелектуального капіталу дипломатичної служби та зміцнення національної безпеки держави.





Рис. 5 Механізм управління інтелектуальним капіталом дипломатичної служби України

Функціональне вирішення політичних завдань, а також значної кількості завдань адміністративно-управлінського характеру щодо професійної асекурації високоєфективної діяльності зовнішньополітичного відомства України здійснюється дипломатичною службою, основною діяльністю якої є документальне, протокольне, адміністративно-технічне, правове, фінансово-економічне забезпечення зовнішньополітичних структур, та яка в своїй основі містить інформаційно-аналітичну, організаційно-управлінську і кадрову роботу.

Виокремлено шляхи реалізації теоретичної моделі механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні та запропоновано прийняти Концепцію розвитку інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби України до 2030 року, в якій запропоновано шляхи впровадження спеціальної підготовки та спрогнозовано результати її реалізації. До ключових компонентів Концепції слід віднести наступні:

- запровадження діяльності Всеукраїнського дипломатичного центру підготовки співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні;

- проведення аудиту знань співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні та визначення потреб у певних знаннях, вміннях, навичках;

- організація психологічних тестувань співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні з метою визначення їхніх психотипів;

- розробка практико-орієнтованих навчальних програм, які враховують вимоги до знань, вмінь, навичок співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні. Важливо передбачити запровадження таких

інноваційних форм навчання як кейс-стаді, професійно-ділові ігрові технології, майстер-класи, метод аналізу і діагностики ситуації, метод проєктів, моделювання, PRES-формула, проблемний (проблемно-пошуковий) метод, тренінги, вебінари тощо;

- запровадження підготовки на базі вищої освіти чи другого рівня вищої освіти «магістра» співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні з урахуванням психотипів та посад службовців і дипломатичних представників;

- моніторинг отриманих знань, вмінь, навичок;

- перманентне оновлення знань співробітників системи дипломатичної служби в державному управлінні через інтерактивні методи адаптивного навчання та постійне оновлення навчальних програм.

ВИСНОВКИ

В дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення і запропоновано нове вирішення важливої науково-теоретичної та практичної проблеми, що полягає в науковому обґрунтуванні комплексної моделі механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні і перспектив розвитку механізмів державного регулювання згаданого процесу в цілому. Результати досліджень свідчать про реалізацію мети і завдань дослідження, що дозволило сформулювати такі висновки:

1. Систематизовано науковий доробок українських та закордонних дослідників наукового дискурсу державного регулювання кадрової політики та формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. Зокрема, джерельний аналіз наукових поглядів закордонних та сучасних українських дослідників на проблематику механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби та державного регулювання її кадрової політики свідчить, що становлення і розвиток даного наукового дискурсу є теоретико-методологічною відповіддю на виклики цивілізаційного розвитку людського капіталу, загострення протиріч господарських систем, процесів переходу держави до європейських стандартів соціально-економічного та політичного розвитку, необхідності протистояти кризовим світовим явищам.

Виокремлено внутрішні проблеми дипломатичної служби, які спричинює вплив державного управління на кадрову політику дипломатичної служби, що є неефективним, потребує змін та удосконалення. До таких проблем необхідно віднести: недосконале правове регулювання; брак фахівців в системі дипломатичної служби; недостатній рівень заробітної плати; непрофесійність працівників дипломатичної служби; недостатня самостійність та незалежність у виконанні функцій, покладених на співробітників зазначеної служби; недостатньо прозора схема формування кадрового складу дипломатичної служби; відсутність встановлених меж у державному регулюванні кадровою політикою у вказаній службі тощо.

Основними шляхами вирішення вказаних проблем є реформування дипломатичної служби, що включатиме зміну та удосконалення правового

регулювання й полягатиме в адаптації національного законодавства до міжнародно-правових актів та перейняття позитивного досвіду у зарубіжних країнах. Крім цього, кадрова система зазначеної служби потребує перезавантаження, що полягатиме в оцінці кадрового складу дипломатичної служби, а також залучення професійних кадрів з інших сфер життєдіяльності країни. Такий підхід дозволить здійснити грамотну розстановку працівників у структурі служби у відповідності до їх оцінювання і в підсумку сприятиме зайняттю вищих за рангом посад високо оціненими професійними кадрами.

2. Охарактеризовано та розвинуто понятійно-категоріальний апарат щодо формування і реалізації механізмів формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби, зокрема, в площині теорії державного управління, що відрізняється авторським уточненням сутності поняття: «моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби», яка трактується як система перманентного спостереження за інтелектуальними, соціальними, психічними та фізіологічними характеристиками представників дипломатичної служби, у тому числі їх здоров'ям, які є необхідними для ефективного виконання їх функцій; «особливостей розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби» як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу, яке представлено як концепт розвитку відповідного моніторингу, в основі якого – мета, завдання та принципи, які через систему функцій моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби спрямовуються його суб'єктом (Міністерство закордонних справ України) на об'єкт (інтелектуальні, соціальні, психічні та фізіологічні характеристики представників дипломатичної служби) і сукупно формують інтелектуальний капітал.

3. Узагальнено теоретичні засади кадрової політики дипломатичних служб та управління розвитком людського капіталу дипломатичних служб. Зокрема, з'ясовано, що дипломатична служба відіграє важливу роль у формуванні зовнішньополітичного вектору країни та є одним з ключових елементів у сфері державного управління. Аналіз сучасного складу працівників дипломатичної служби за кількісними та якісними показниками, свідчить про незбалансованість кадрового складу Міністерства закордонних справ за фаховою та мовною підготовкою, рівнями посад та необхідними напрямками діяльності. Згадана ситуація створює перешкоди для якісного позиціонування та ефективного використання кадрів задля забезпечення безперебійної ротації, що в результаті негативно позначається на поточному функціонуванні дипломатичної служби.

Встановлено, що удосконалення кадрової політики з питань формування добору кадрів є важливою складовою процесу розвитку державного управління в системі дипломатичної служби України, які повинні забезпечувати об'єктивне визначення як професійних, так і особистих якостей кандидатів на заміщення вакантних посад, при цьому формуючи якісний кадровий резерв та враховуючи можливі довготривалі закордонні відрядження працівників дипломатичної служби і їхнє працевлаштування після завершення довготермінового відрядження. Важливим моментом кадрового забезпечення є мотивація кадрів

задля ефективної професійної діяльності, котра включає матеріальні та нематеріальні чинники, проте дана мотивація є неналежною та потребує удосконалення, тому необхідно розробити та прийняти відповідні поправки до чинного законодавства.

4. Визначено теоретико-методологічні підходи щодо ролі і місця державного управління у формуванні кадрової політики дипломатичної служби в умовах гармонізації законодавства України та Європейського Союзу. Зокрема, обґрунтовано, що дієвість процедури добору кадрів може забезпечуватися шляхом застосування системи сучасних та ефективно реалізованих механізмів управління працівниками, а саме: ретельний та якісний добір з урахуванням залучення найбільш обдарованих громадян поряд з чітким плануванням потреб системи державного управління відповідно до пріоритетності його сфер; використання сучасних методів та інструментів оцінювання претендентів; забезпечення професійного розвитку і практичної спрямованості осіб, що перебувають у резерві; ефективне застосування професійного потенціалу кандидатів, зокрема, призначення на відповідні посади у пріоритетних сферах державного управління та супроводження проходження ними державної й дипломатичної служби.

5. Систематизовано нормативно-правові засади механізму державного регулювання формування інтелектуального капіталу та кадрової політики дипломатичної служби. Зокрема, виявлено та систематизовано чинники інтелектуального капіталу, рівень їх впливу дозволяє найбільш чітко формувати шляхи його підвищення, регулювати та розвивати в заданому напрямі, а також розробляти інструментарій оцінки інтелектуального капіталу, тобто науково обґрунтованої системи показників і способів їх фіксування. Нерозв'язані проблеми в площині захисту прав інтелектуальної власності негативно впливають на формування позитивного міжнародного іміджу України у світі.

6. Систематизовано основні принципи дипломатичної служби та перелік вимог, яким зобов'язані відповідати особи, які претендують на зайняття посад дипломатичної служби, серед яких: кваліфікаційні вимоги; вимоги до компетентності; професійні знання.

7. Проаналізовано моделі та наближені до механізму формування інтелектуального капіталу алгоритми і запропоновано авторське бачення, яке на відміну від існуючих вирізняється теоретичною моделлю механізму формування дипломатичної служби. Основні компоненти механізму: 1) базова управлінська освіта, яка дає службовцям знання в галузі управління; 2) посадова підготовка – забезпечує навчання кадрів, які перебувають на певній посаді державної служби; 3) постійне підвищення кваліфікації – спрямоване на оновлення і формування знань, вмінь і навичок персоналу державної служби (залежить від галузі сфери управління); 4) практико-орієнтоване навчання; 5) запровадження інституту наставництва; 6) формування мотивації до постійної самоосвіти.

8. Визначено сучасний стан, тенденції та проблеми кадрової політики дипломатичної служби в Україні; з'ясовано, що традиційно дипломатія була прерогативою послів та дипломатичних представників, що діють від імені МЗС

і представляють інтереси держави на міжнародному рівні. Сьогодні управління міжнародними відносинами вже не обмежується державним рівнем, а поширюється на неурядову та комерційну сфери. Представники таких нових груп інтересів часто є керівниками підприємств, членами цивільних структур, представниками НУО. Усі вони так чи інакше формують інтелектуальний капітал дипломатичної сфери. Виходячи з даного твердження, важливим є набуття зацікавленими учасниками дипломатичних процесів додаткових компетенцій (експерти в галузі) для конструктивного залучення їх до політичного діалогу. І навпаки, дипломатичні служби та МЗС повинні стати більш відкритими та доступними для залучення інших суб'єктів як державних (інші міністерства), так і недержавних (бізнес-дипломати, громадські дипломати, НУО) для підвищення сукупного інтелектуального потенціалу дипломатичної сфери.

9. Обґрунтовано, що моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби має відбуватися з урахуванням його структурних елементів, на основі яких виділено комплекс завдань. Представлено концепт розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу, в основу якого покладено мету, завдання та принципи, які через систему функцій моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби спрямовуються його суб'єктом (Міністерство закордонних справ України) на об'єкт.

10. Виокремлено спеціальні вимоги до працівників дипломатичної служби: наявність вищої освіти; володіння професійними навиками відповідно до вимог Міністерства закордонних справ; знання іноземних мов для безперешкодного виконання своїх обов'язків; відмінний стан здоров'я; відсутність будь-яких інших обставин, що можуть перешкоджати роботі дипломата.

11. Аналіз системи підбору персоналу до дипломатичної служби дозволив виявити наступні недоліки: процес відбору кадрів до дипломатичної служби доволі тривалий і громіздкий, налічує багато етапів, відповідно заповнення відкритих вакансій значно розтягується в часі; існуюча конкурсна система відбору не враховує особистісні якості кандидатів та деякі інші навички і вміння (лідерські якості, готовність брати на себе відповідальність, досвід керування автомобілем); інструменти, які використовуються для підбору персоналу доволі застарілі. Вважаємо, що найбільш перспективними та затребуваними дослідженнями стануть саме розвідки ефективності діяльності дипломатичної служби з урахуванням фактору підготовки та відбору персоналу. При цьому надзвичайно важливо виявити взаємозалежність між отриманими дипломатами результатами на професійній ниві та їхньою підготовкою і наявними особистісними характеристиками.

12. Сформовано основні положення Концепції розвитку інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби України до 2030 року, в якій запропоновано шляхи впровадження спеціальної підготовки співробітників системи дипломатичної служби та спрогнозовано результати її реалізації. Ключові компоненти Концепції: запровадження діяльності

Всеукраїнського дипломатичного центру підготовки дипломатичних службовців; проведення аудиту знань та визначення потреб у певних вміннях, навичках; організація психологічних тестувань з метою визначення їхніх психотипів; розробка й запровадження практико-орієнтованих навчальних програм та інноваційних форм навчання; моніторинг отриманих знань, вмінь, навичок; перманентне оновлення знань через інтерактивні методи адаптивного навчання та постійне оновлення навчальних програм.

Дотримання означених пріоритетів при вироблені державної політики у системі дипломатичної служби закладе основи для побудови ефективної стратегії розвитку дипломатичної служби та реалізації дієвих механізмів державного регулювання кадрової політики і формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. Зокрема, основними шляхами реалізації запропонованої нами новизни ми вбачаємо:

1. Прийняття та реалізацію Концепції розвитку інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби до України до 2030 року;
2. Розроблення навчальних програм для керівних кадрів органів дипломатичної служби України з урахуванням базової управлінської освіти та постійне оновлення таких програм з урахуванням світових тенденцій розвитку моделей державних політик інших країн;
3. Впровадження обов'язкової посадової підготовки в режимі онлайн і без відриву від основної роботи за допомогою інноваційних методів та платформ;
4. Забезпечення систематичного підвищення кваліфікації усіх співробітників системи дипломатичної служби з обов'язковим навчанням сучасним засадам адміністрування та набуття знань з основ формування та аналізу державної політики;
5. Організація та впровадження антикризового навчання усіх співробітників системи дипломатичної служби в умовах епідеміологічної ситуації, економічної нестабільності тощо.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Монографія

1. Палагусинець Р.В. Механізм формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби як складова державного управління: теорія і практика: монографія. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня "Рута"», 2020. 432 с.

Праці, які відображають основні наукові результати дисертації

2. Палагусинець Р.В. Вплив державного управління на кадрову політику дипломатичної служби. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2018. № 8. Київ, посилання: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1760>;
3. Палагусинець Р.В. Теоретико – методичні засади формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2019. № 3. Київ, посилання: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1771>;

4. Палагусинець Р.В. Роль дипломатичної служби у формуванні ефективного державного управління зовнішньою політикою держави. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2020. № 2. Київ, посилання: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1783>;

5. Палагусинець Р.В. Дипломатична служба в системі державного управління. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2020. № 6. Київ, посилання: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1790>;

6. Палагусинець Р.В. Управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби, як складова формування його інтелектуального капіталу. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. Листопад 2020 р. № 11. Київ, посилання: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1845>;

7. Палагусинець Р.В. Основні аспекти механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. Дніпропетровський інститут державного управління. *Збірник наукових праць «Державне управління та місцеве самоврядування»*. 2020. №3 (46). С. 147–156;

8. Палагусинець Р.В. Оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу дипломатичними службами України. *Збірник наукових праць «Право та державне управління»*. Запоріжжя, Класичний приватний університет. № 3/2020. С. 121–128. Друковане видання, посилання: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2020/20.pdf;

9. Палагусинець Р.В. Система підбору персоналу до дипломатичної служби: недоліки та позитив. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. № 5/2020. Київ. С. 128–137;

10. Палагусинець Р.В. Державне управління в системі дипломатичних служб: кадрова політика. *Наукові перспективи: журнал*. 2020. №3 (3). С. 35–51;

11. Палагусинець Р.В. Мотивування співробітників дипломатичних служб до підвищення рівня інтелектуалізації праці. *Наукові перспективи: журнал*. 2020. №4 (4). С. 75–90;

12. Палагусинець Р.В. Захист інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Журнал «Інвестиції: практика та досвід»*. 2020. № 21–22/2020. С. 140–146. Друковане видання, посилання: <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7222&i=23>;

13. Палагусинець Р.В. Шляхи підвищення ефективності управління людським капіталом дипломатичної служби з метою формування інтелектуального капіталу. *Журнал «Інвестиції: практика та досвід»*. 2020. № 23. С. 105–111;

14. Палагусинець Р.В. Моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби як невід'ємна складова механізму формування інтелектуального капіталу. *Сучасні аспекти науки: III-й том колективної монографії*. Київ; Братислава: ФОП КАНДИБА Т.П. 2020. С. 70–90;

15. Палагусинець Р.В. Актуальні проблеми формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби та їх взаємозв'язок з державним управлінням.

Сучасні аспекти науки: II-й том колективної монографії. Київ; Братислава: ФОП КАНДИБА Т.П. 2020. С. 51–66;

16. Палагусинець Р.В. Інтелектуальний капітал в системі кадрової політики дипломатичної служби. *Науковий журнал «Аспекти публічного управління»*. Дніпро. № 8 (5) /2020. С. 40 – 51;

17. Палагусинець Р.В. Пріоритети розвитку та захисту інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Public management: collection*. Київ: ДП «Видавничий дім «Персонал». 2020. № 5 (25). С.56 – 67.

18. Палагусинець Р.В. Управління інтелектуальним капіталом дипломатичних служб: теоретичні аспекти. *Наукові перспективи: журнал*. 2020. №5 (5). С.194–209;

19. Палагусинець Р.В. Формування кадрового резерву дипломатичної служби: основні підходи. *Наукові перспективи: журнал*. 2020. № 6 (6). С. 198–213;

20. Палагусинець Р.В. Деякі аспекти добору кадрів для роботи в дипломатичних службах. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. Київ. № 6/2020. С.71–82;

21. Палагусинець Р.В. Ретроспективний аналіз кадрового потенціалу дипломатичної служби за період 2017–2020 років. *Журнал «SWorldJournal»*. Болгарія. 2020. № 6. Т. 5. С. 105–119;

22. Rostyslav Palagusynets. Formation of the intellectual elite of the diplomatic service. *International Journal of Innovative Technologies in Social Science RS Global Sp. z O.O. Poland*. 2020. №7 (28). p. 1–8. DOI: https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30122020/7299;

Праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

23. Палагусинець Р.В. Аналіз формування кадрового потенціалу дипломатичної служби. *From the Baltic to the Black Sea: the formation of modern economic area: IV International scientific conference*. Riga, Latvia: “Publishing House “Baltija Publishing”, 2020. P. 57–61;

24. Палагусинець Р. В. Підвищення кваліфікації співробітників дипломатичних служб. *The Economic Analysis: Theory, Methodology, Practice: International scientific conference*. Kielce, Poland. Riga, Latvia: “Publishing House “Baltija Publishing”, 2020. P. 72–76;

25. Rostyslav Palagusynets. Formation of the intellectual elite of the diplomatic service. *Corporate Governance: Strategies, Processes, Technology: IV International scientific conference*. Leipzig, Germany. Riga, Latvia: “Publishing House “Baltija Publishing”, 2020. P. 64–68;

26. Палагусинець Р.В. Інтелектуальний капітал в структурі державного управління. *The 12th International scientific conference “Recent Trend in Science and Technology”*. Stockholm, Sweden. 2020. P. 140-146;

27. Палагусинець Р.В. Процес підвищення кваліфікації співробітників дипломатичних служб. *Сучасні аспекти модернізації науки в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку*: матеріали III Міжн. наук.-практ. конф., Київ; Великобританія: ФОП КАНДИБА Т.П., 2020. С. 48–52;

28. Палагусинець Р.В. Основи механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Сучасні аспекти модернізації науки в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку*: матеріали I Міжн. наук.-практ. конф., Київ; Братислава: ФОП КАНДИБА Т.П., 2020. С. 40–43;

29. Палагусинець Р.В. Інтелектуальний капітал дипломатичної служби – теоретико-методологічні засади формування. *Формат розвитку відносин України та країн Центральної Європи у контексті впливу гібридної війни, виборчих процесів та теми забезпечення прав національних меншин*: матеріали V наук.-практ. конф. Ужгород, 2020. С.121–123;

30. Палагусинець Р.В. Роль дипломатичної служби у формуванні ефективного державного управління зовнішньою політикою держави. *Проблеми розвитку науки в контексті трансформацій суспільства*: матеріали II наук.-практ. конф. Хмельницький. Херсон: Видавн. «Молодий вчений», 2020. С. 37–40;

31. Палагусинець Р.В. Інтелектуальний капітал дипломатичної служби: підґрунтя та становлення. *Моделювання та прогнозування економічних процесів в сучасних умовах*: збірник тез наук. робіт учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. Одеса. ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». Одеса: ЦЕДР, 2020. С. 65–68;

32. Палагусинець Р.В. Управління кадровою політикою дипломатичної служби. *Проблеми формування та реалізації регіональної економіки*: збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 15 серп. 2020 р. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2020. С. 25–30;

33. Палагусинець Р.В. Поняття дипломатії та дипломатичної служби в системі державного управління. *Економічні проблеми сучасності та стратегії інноваційного розвитку національної економіки*: матеріали міжн. наук.-практ. конф., 22 серп. 2020 р. / ГО «Львівська економічна фундація». Львів: ЛЕФ, 2020. С. 11–16;

34. Палагусинець Р.В. Ретроспективний аналіз кадрового складу закордонних дипломатичних установ за період 2017-2020 років. *Пріоритетні шляхи розвитку науки*: матеріали II Міжн. наук.-практ. конф., 30–31 серп. 2020 р. Київ: МЦНІД, 2020. С. 5–7;

35. Палагусинець Р.В. Кадрова політика дипломатичної служби – вплив державного управління. *Проблеми формування та стабілізації регіональної економіки*: матеріали Міжн. наук.-практ. конф., 29 серп. 2020 р. Дніпро: НО «Перспектива», 2020. С. 11–15;

36. Палагусинець Р.В. Використання інтелектуального капіталу дипломатичними службами України. *Перспективи сталого розвитку економіки: національний та регіональний аспекти*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф., 19 вер. 2020 р. Київ: Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського, 2020. С. 52–56;

37. Палагусинець Р.В. Оцінка ефективності використання інтелектуального капіталу дипломатичними службами України. *Сучасні шляхи стабілізації фінансово-економічного стану країни*: матеріали міжн. наук.-практ.

конф., 19 вер. 2020 р., Львів / ГО «Львівська економічна фундація». Львів: ЛЕФ, 2020. С.61–64;

38. Палагусинець Р.В. Інтелектуальна еліта дипломатичної служби. *Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища*: матеріали ІХ Міжн. наук.-практ. конф., 25 вер 2020 р., Одеса / відп. за випуск д.е.н., проф. О.В. Горняк, к.е.н., доц. Н. М. Крючкова. Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2020. С. 98–101;

39. Палагусинець Р.В. Кадровий резерв дипломатичної служби. *Проблеми формування та реалізації регіональної економіки*: збірник матеріалів ІІІ Міжн. наук.-практ. конф., 26 вер. 2020 р., Запоріжжя/Східноукраїнський інститут економіки та управління. Запоріжжя: ГО «СІЕУ», 2020. С. 31–34;

40. Палагусинець Р.В. Зміст дипломатичної служби в контексті безпеки. *Стратегічні комунікації у сфері забезпечення національної безпеки та оборони: проблеми, досвід, перспективи*: тези допов. І міжн. наук.-практ. конф., 1 жовт. 2020 р. Міністерство оборони України, НУОУ імені Івана Черняхівського. Київ, 2020. С. 41–43;

41. Палагусинець Р.В. Формування кадрового резерву дипломатичної служби. *Прогнозування розвитку соціально-економічних систем*: матеріали допов. міжн. наук.-практ. конф., 3 жовт. 2020 р. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2020. С. 61–66;

42. Палагусинець Р.В. Управління розвитком людського капіталу дипломатичної служби. *Сучасні аспекти модернізації науки в Україні: стан, проблеми, тенденції розвитку*: матеріали ІІ Міжн. наук.-практ. конф., 7 жовт. 2020 р., Київ; Туреччина: ФОП КАНДИБА Т.П., 2020. С. 55–58;

43. Палагусинець Р.В. Моніторинг формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Наукові підходи до оцінки соціально-економічного потенціалу країни*: збірник тез наук. робіт учасн. Всеукр. наук.-практ. конф., 17 жовт. 2020 р., Одеса / ГО «Центр економічних досліджень та розвитку». Одеса: ЦЕДР, 2020. С. 62–67;

44. Палагусинець Р.В. Пріоритети розвитку інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Сучасні наукові підходи до модернізації економіки та фінансової системи країни*: матеріали доповідей міжн. наук.-практ. конф., 17 жовт. 2020 р., Ужгород / За заг. ред.: М.М. Палінчак, В.П. Приходько, В.В. Химинець та ін. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 107–110;

45. Палагусинець Р. В. Добір кадрів для роботи в дипломатичних службах. *Сучасні теоретичні та практичні аспекти антикризового регулювання економіки в умовах європейської інтеграції*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 31 жовт. 2020 р., Одеса / відп. за випуск д.е.н., проф. С.О. Якубовський. Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2020. С. 129–134;

46. Палагусинець Р.В. Інтелектуальний капітал в системі кадрової політики. *Проблеми розвитку економіки: оцінка та перспективи вирішення*: матеріали Міжн. наук.-практ. конф., 21 лист. 2020 р. Дніпро: НО «Перспектива», 2020. С. 94–99;

47. Палагусинець Р.В. Ефективність відбору кадрів до дипломатичних служб. *Перспективні напрями наукових досліджень*: LV Міжн. наук.-практ. інтернет-конф., 24 лист. 2020 р. Львів. Ч. 2. С. 171–176;

48. Палагусинець Р.В. Теоретико – методологічне підґрунтя становлення інтелектуального капіталу в науці. *Сучасні наукові погляди на модернізацію і суспільний розвиток економічної системи*: збірник тез наук. робіт учасн. міжн. наук.-практ. конф. для студентів, аспірантів та молодих учених, 28 лист. 2020 р. Київ: Аналітичний центр «Нова Економіка», 2020. С. 99–104;

49. Палагусинець Р.В. Поняття «дипломатія» та «державна служба»: відмінності. *Механізми державного регулювання конкуренто-спроможності національної економіки*: матеріали доповідей міжн. наук.-практ. конф., 5 груд. 2020 р., Ужгород / За заг. ред.: М.М. Палінчак, В.П. Приходько, В.В. Химинець та ін. Ужгород: Видавничий дім «Гельветика», 2020. С. 97–101;

50. Палагусинець Р.В. Основи механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. *Тенденції розвитку економіки у 2020 році: аналітичний та теоретико-методологічний аспекти*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 12 груд. 2020 р., Одеса / відп. за випуск д.е.н., проф. С.О. Якубовський. Одеса: ОНУ імені І.І. Мечникова, 2020. С. 88–91;

51. Палагусинець Р.В. Інтелектуалізація, трудові ресурси та досвід США. *Економіка та сучасний менеджмент: теоретичні підходи та практичні аспекти розвитку*: збірник матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф., 12 груд. 2020 р. Київ: ГО «Київський економічний науковий центр», 2020. С. 128–132;

52. Палагусинець Р.В. Ефективність використання інтелектуального капіталу дипломатичними службами України. *Формування сучасного економічного простору: реалії та перспективи на майбутнє*: матеріали міжн. наук.-практ. конф., 19 груд. 2020 р. Дніпро: НО «Перспектива», 2020. С. 116–120.

АНОТАЦІЯ

Палагусинець Р. В. Механізм формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора наук з державного управління за спеціальністю 25.00.02 – механізми державного управління. – Інститут законодавства Верховної Ради України, Київ, 2021.

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення і пропонується новий підхід до вирішення важливої наукової та практичної проблеми, що полягає у теоретико-методологічному обґрунтуванні процесів формування та розвитку механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби в державному управлінні та розробці проекту Концепції розвитку інтелектуального капіталу системи дипломатичної служби України до 2030 року.

Обґрунтовано механізм формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби, його значення та роль в контексті державного управління. Розкрито сутність поняття «інтелектуальний капітал» на основі узагальнення визначень досліджуваного поняття, наданих вченими, та

запропоновано авторський погляд на сутність категорії «моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби», яка трактується як система перманентного спостереження за інтелектуальними, соціальними, психічними та фізіологічними характеристиками представників дипломатичної служби, у тому числі їх здоров'ям, які є необхідними для ефективного виконання їх функцій.

Обґрунтовано, що моніторинг інтелектуального капіталу дипломатичної служби має відбуватися з урахуванням його структурних елементів, на основі яких виділено комплекс завдань.

Представлено концепт розвитку моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби як невід'ємної складової механізму формування інтелектуального капіталу, в основу якого покладено мету, завдання та принципи, які через систему функцій моніторингу інтелектуального капіталу дипломатичної служби спрямовуються його суб'єктом (Міністерство закордонних справ України) на об'єкт.

Виокремлено спеціальні вимоги до працівників дипломатичної служби: наявність вищої освіти; володіння професійними навиками відповідно до вимог Міністерства закордонних справ; знання іноземних мов для безперешкодного виконання своїх обов'язків; відмінний стан здоров'я; відсутність будь-яких інших обставин, що можуть перешкоджати роботі дипломата.

Обґрунтовано теоретичну модель механізму формування інтелектуального капіталу дипломатичної служби. До основних складових механізму належать: 1) базова управлінська освіта, яка дає службовцям знання в галузі управління; 2) кадрова підготовка – забезпечує навчання кадрів, які перебувають на певній посаді державної служби; 3) постійне підвищення кваліфікації – спрямоване на оновлення знань персоналу державної служби; формування спеціальних знань та навичок (залежить від галузі сфери управління); 5) практико-орієнтоване навчання; 6) запровадження інституту наставництва; 7) формування мотивації до постійної самоосвіти.

Ключові слова: інтелектуальний капітал, система дипломатичної служби, механізм формування, механізм моніторингу, Концепція розвитку, державне управління.

ABSTRACT

R. Palagusynets The mechanism of intellectual capital formation within the diplomatic service in public administration. - Manuscript rights

This dissertation is meant to obtain a scientific degree of Doctor of sciences in Public Administration. The specialty reference number and title: 25.00.02 – mechanisms of public administration. – Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine. - Kyiv, 2021.

The dissertation presents a theoretical generalization and proposes a new approach to solving an important scientific and practical problem, which presents a theoretical and methodological substantiation for processes of the formation and development of the mechanism of intellectual capital formation within the diplomatic

service in public administration as well as the draft concept for intellectual capital development within the diplomatic service of Ukraine until 2030.

It substantiates the mechanism of intellectual capital formation within the diplomatic service, its importance and role in the context of public administration. It provides an insight into the essence of the "intellectual capital" concept, based on the generalization of the definitions of the studied concept provided by scientists, and gives the author's view on the essence of such category as "monitoring of the intellectual capital within the diplomatic service", which is considered as the system of permanent observation over the intellectual, social, mental and physiological characteristics of the diplomatic service representatives including their health, which are necessary for the effective performance of their duties.

It substantiates that the monitoring of the intellectual capital within the diplomatic service should take into account intellectual capital structural elements which are the basis for determination of the set of tasks.

The dissertation presents the concept for development of intellectual capital monitoring within the diplomatic service as an integral part of the mechanism of intellectual capital formation based on the purpose, tasks and principles which are referred by its subject (MFA) to the object through the system of intellectual capital monitoring within the diplomatic service.

Special requirements for employees of the diplomatic service are specified: higher education; professional skills in line with the requirements of the Ministry of Foreign Affairs; foreign languages knowledge to perform efficiently the duties; excellent health conditions; the absence of any other circumstances that may interfere with the work of the diplomat.

The theoretical model of the mechanism of intellectual capital formation within the diplomatic service is substantiated. The main components of the mechanism include: 1) basic management education, which gives servants knowledge in the field of management; 2) job training - provides training for personnel occupying certain civil service positions; 3) constant professional development - aimed at updating the knowledge of civil service personnel; formation of special knowledge and skills (depends on the field of management); 5) practice-oriented training; 6) introduction of the mentoring; 7) encouragement of motivation for constant self-education.

Key words: intellectual capital, diplomatic service system, formation mechanism, monitoring mechanism, development concept, public administration.

Підписано до друку 19.02.2021. Формат 60x90x 1/16

Папір друкарський. Друк офсетний.

Гарнітура Times New Roman. Ум.друк.арк.0,9

Тираж 100. Зам.№92

Віддруковано з готових оригіналів-макетів автора

у видавництві ТОВ «ДКС-центр»

04112, Україна, м. Київ, вул. Дорогожицька, 18

Свідоцтво про внесення до державного реєстру суб'єктів видавничої справи

КВ № 23727-13567 ПР від 17.12.2018