

Г. Трегубенко

ЧИННИКИ ВПЛИВУ НА ВИКОРИСТАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ КОМПОНЕНТІВ У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Розкрито теоретичні аспекти використання інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Проведено аналіз суспільно-політичних тенденцій, змін у системі освіти, структурних зрушень, які стали факторами, що сприяють запровадженню інновацій у процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Визначено основні фактори, що обумовлюють необхідність постійного науково обґрунтованого використання інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Ключові слова: інновація, чинники впливу, підвищення рівня професійної компетентності, державні службовці, інноваційні форми, методи та технології навчання.

Враховуючи стан сучасного розвитку української державності та складність внутрішньо- та зовнішньополітичних викликів, актуалізується питання про рівень професійної компетентності державних службовців. Механізмом досягнення високого рівня професіоналізму працівників органів публічного управління є не просто належний рівень освіти, а навчання випереджаючого типу із використанням інноваційних підходів. У суспільстві загалом та в державному управлінні зокрема інновації є незмінним потужним трендом останніх років. “Тільки системні управлінські інновації, що ґрунтуються на нових управлінських пріоритетах, стратегіях, технологіях, організаційних основах дають можливість привести діяльність органів державної влади у відповідність із соціальними потребами... Це означає, що інноваційна діяльність в державному управлінні є не одиничним актом упровадження певної новації, а цілеспрямованою системою заходів щодо розробки, упровадження, освоєння, дифузії (поширення) і соціальної пропаганди інновацій” [1].

Вибудовуючи відповідну системність управлінських інновацій, цілком логічно розпочинати формування професіоналізму державного службовця з включення у навчальний процес широкого спектру інноваційних форм, методів, технологій. Потрібно пам’ятати, що інноваційне навчання – це орієнтована на динамічні зміни в навколишньому світі навчальна діяльність, яка ґрунтується на оригінальних методиках розвитку різноманітних форм мислення, творчих здібностей, високих соціально-адаптаційних можливостей особистості [2].

Провідними завданнями для означених інноваційних підходів в освіті державних службовців є поєднання теорії з практикою, високий рівень ефективності, випереджаючий тип та використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій з питань використання інновацій у процесі підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації державних службовців показав, що зазначена проблематика має чимало аспектів, які висвітлюються науковцями. Зауважимо, що окремо потрібно визначити деяких науковців-освітян, у працях яких

розкриваються питання запровадження інновацій в освіті загалом, а саме: К. Баханов, Л. Даниленко, І. Дичківська, О. Канарська, М. Кларіна, В. Сластьонін, В. Паламарчук, І. Підласий, Л. Подимова, О. Попова, В. Хименець, А. Хуторський. Підвищення рівня професійної компетенції державних службовців, зумовлене динамікою розвитку системи публічного управління, та широке коло питань, пов'язаних із інноваційними засадами розбудови державної служби, відображені у доробку таких науковців, як: В. Гусев, В. Князєв, М. Коновалова, О. Оболенський, Т. Пахомова, В. Приходько, Н. Протасова, С. Сєрьогін, І. Шпекторенко, С. Хаджирадаєва, Х. Хачатурян.

Аналіз досліджень і публікацій із зазначеної проблеми засвідчує, що вивчались окремі аспекти підвищення рівня професійної компетентності на інноваційних засадах, але їх не розглядали в контексті факторів впливу. Окреслення взаємозв'язку між формуванням національної інноваційної системи, розвитком інноваційної культури державних службовців, інноваціями в освіті та низкою інших процесів, з одного боку, і навчанням державних службовців з використанням інноваційних компонентів – з іншого, дасть змогу розглядати відповідні процеси у тісному та логічному взаємозв'язку.

Метою статті є визначення основних факторів, що обумовлюють необхідність постійного науково обґрунтованого використання інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Насамперед необхідно визначити зміст таких понять, як “чинники” та “інноваційні компоненти”, що дасть змогу чітко визначити сутність проблеми, що розглядається. Отже, чинник – це поняття, похідне від поняття “чинити”, “діяти”, “здійснювати певний вчинок, дію”, тобто “те, що чинить, здійснює вплив, діюче”. Серед синонімів цього поняття – термін “фактор”, що походить від латинського слова “facere” (“діяти”, “виробляти”, “примножувати”). Зазначимо, що в технології поняття “чинник” розуміють як джерело впливу на процес, явище, систему. Чинник у загальнонауковому розумінні – це змінна величина, яка, за припущенням, впливає на результати експерименту. Доречно нагадати, що в економіці та техніці використовується статистичний метод аналізу впливу окремих чинників на результативний показник, який називається факторний аналіз. Неточність та необ'єктивність при виконанні такого аналізу може призвести до неефективних рішень та, врешті-решт, до негативних економічних наслідків. Досліджуючи будь-які процеси в царині публічного управління, також необхідно окреслити ті чинники, що впливають на їх перебіг та зміст.

Також коротко зазначимо, як саме розуміємо “інноваційні компоненти”, що використовуються у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Інноваційність у державному управлінні стала потужним трендом останніх років, охопивши доволі широке коло питань організації та практичної діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування. Значною мірою новачки торкнулися і кадрового складу органів публічного адміністрування. У межах цього дослідження розглядаємо інновації, які використовуються у процесі підготовки, перепідготовки та підвищенні кваліфікації державних службовців. Окрім того, деталізуємо у дефініції “інноваційні компоненти” безпосередньо форми, методи та технології навчання державних службовців, залишаючи “за дужками” будь-які інші компоненти, наприклад інновації в управлінні освітою державних службовців тощо. Зауважимо, що у такому контексті саме поняття “інноваційні компоненти” вперше запропоновано та розглядається нами.

Отже, вважаємо за необхідне з'ясувати, які чинники здійснюють суттєвий вплив на запровадження та використання інноваційних компонентів у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців.

Ефективне та послідовне запровадження інновацій у будь-якій сфері соціально-економічного життя країни не можливе без функціонування національної інноваційної системи. В Україні національна інноваційна система визначається як сукупність законодавчих, структурних і функціональних компонентів (інституцій), які задіяні у процесі створення та застосування наукових знань та технологій і визначають правові, економічні, організаційні та соціальні умови для забезпечення інноваційного процесу [3].

Концептуальні підходи щодо формування національної інноваційної системи було відображено у Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів, яка закріплена Постановою Верховної Ради України за результатами рекомендації парламентських слухань [4]. Зрозуміло, що основний акцент у цих матеріалах зроблено на фінансово-економічних та інституційних складових розвитку інновацій в Україні, але, водночас наголошується на ролі держави у реалізації інноваційної стратегії. Останнє можливо втілити лише за умови підготовки на високому сучасному рівні кадрів державної служби, які, власне, і повинні сприяти становленню, розвитку та реалізації національної інноваційної системи.

У зазначеній стратегії одним із основних недоліків формування національної інноваційної системи було визначено недостатній рівень інноваційної культури працівників органів державної влади [5].

Фундаментальним чинником, який не лише впливає, а, власне, створює підґрунтя для широкого застосування інновацій у навчанні державних службовців, є інноваційна культура. За узагальнюючим формулюванням П. Друкера, “інноваційна культура характеризується як знання, вміння та досвід цілеспрямованої підготовки, комплексного впровадження і всебічного засвоєння новачок у різних сферах динамічної життєдіяльності та збереження в інноваційній системі динамічної єдності старого, сучасного та нового” [6].

Визначення поняття інноваційної культури, надане сучасними науковцями, фактично вказує на прямий зв’язок між сучасними інноваційними тенденціями та тими вміннями, які повинні набувати фахівці у процесі свого якісного зростання. Зокрема, М. Гусева вказує, що інноваційна культура – це формування системи цінностей, знань, умінь, навиків, норм поведінки людини як окремої особистості, члена колективу підприємства та громадянина країни, яка спрямована на адекватне відношення до нововведень, вміння діяти творчо, конструктивно, ініціативно [7]. Зрозуміло, що просто неможливо набувати на системних засадах інноваційні знання, вміння, навички, ґрунтуючись на суто традиційних, хоча й перевірених часом, формах, методах та технологіях навчання.

Дослідниця М. Коновалова зазначає, що “інноваційна культура як принцип організації та функціонування державної служби передбачає формування системи цінностей, норм, знань і навичок, мотивів інноваційної діяльності, інноваційного середовища загалом. Державні службовці, які професійно забезпечують функціонування держави, першими стикаються із необхідністю трансформації, модернізації свого мислення, свідомості, процесу праці в умовах трансформації суспільства постіндустріального зразка, ринкових перетворень та формування сучасної національної інноваційної системи. Як наголошують дослідники в галузі соціального управління, однією із найважливіших передумов і одночасно індикатором якості трансформаційних процесів у сучасних умовах є інноваційно-творчий потенціал системи управління” [8].

Зауважимо, що М. Коновалова відносить інноваційну культуру самих державних службовців до умов, які сприяють їх безперервній освіті та професійному зростанню [9].

Твердження дослідниці про те, що державна служба на сьогодні не може функціонувати без послідовного дотримання інноваційно-культурного принципу своєї організації, є цілком слушним та підтверджує нашу думку щодо розуміння інноваційних компонентів у навчанні державних службовців як базису для подальших новацій у роботі державної служби України.

Потужним чинником, що сприяє запровадженню інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців, є розвиток нормативно-правової бази, що регламентує це питання. Узагальнюючі норми щодо підвищення рівня професійної компетентності державних службовців визначено в ст. 48, 49 Закону України “Про державну службу” [10]. Окремі аспекти запровадження інновацій розкриваються у підзаконних нормативних актах. Так, наприклад, положення Наказу Голодержслужби “Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки програм тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів” № 134 від 25.05.2011 р. дають найширший виклад місця, ролі та видів інновацій у навчальному процесі державних службовців [11]. Зокрема, серед принципів, на яких має відбуватися розбудова системи підвищення кваліфікації державних службовців, відповідно до профілів компетентностей, та посадових осіб місцевого самоврядування як національної мережі професійного навчання, поруч із неперервністю, елективністю, синергетичністю чітко визначено принцип інноваційності (п. 1). Формуюючи зміст методичних принципів навчання, також виокремлюється принцип технологічності та інноваційності (п. 12.2). Наказ Нацдержслужби України № 51 від 04.11.2011 р. [12] містив “рекомендації щодо впровадження сучасних освітніх технологій та інноваційних форм організації навчання” (п. 1) в ході підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування.

Наведені приклади нормативно-правових актів акцентують на тенденції до формування законодавчого підґрунтя для запровадження інноваційних компонентів у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Але наявна на сьогодні в Україні система законодавчих актів з питань регламентації підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців є потужним чинником впливу на запровадження інновацій у цьому відповідальному процесі.

Важливим фактором, що вплинув та продовжує позитивно впливати на запровадження інноваційних компонентів у навчання державних службовців, є стійка загальнодержавна тенденція в освіті щодо запровадження інновацій. Науковець Є. Красняков, визначаючи етапи розвитку державної політики в галузі освіти та їх зміст, вказує, що впродовж липня 2010 р. – жовтня 2011 р. тривав етап, у межах якого відбулося забезпечення поліпшення функціонування та інноваційного розвитку освіти, підвищення її якості та доступності, коригування завдань та заходів відповідно до сучасних потреб [13]. Загалом “інноваційні традиції в системі освіти почали розвиватися на початку 90-х років, коли широку підтримку отримали педагоги-новатори, які запропонували конкретні заходи щодо всебічного оновлення змісту освіти” [14]. І хоча думки науковців стосуються змін у системі здебільшого шкільної освіти, це однаковою мірою стосується змін у підходах до підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, перепідготовки або підвищення кваліфікації. Ідеї запровадження інноваційних форм, методів та технологій навчання школярів були б абсолютно не спроможні до реалізації без міцної фахової підготовки вчителів на засадах інноватики. Той самий процес спостерігаємо і в питаннях підвищення рівня професійної компетенції державних службовців.

Можна стверджувати, що “сучасний етап розвитку освіти охарактеризувався відходом від тотальної уніфікації і стандартизації педагогічного процесу, інтенсивним переосмисленням цінностей, пошуками нового в теорії та практиці навчання і виховання” [15].

Окремо відзначимо, що питання інновацій в освіті державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування все частіше розглядаються науковцями стосовно конкретних видів навчання – підготовка та підвищення кваліфікації. Зокрема, зазначається необхідність посилення магістерської підготовки державних службовців із урахуванням оволодіння ними інноваційними технологіями адміністрування. Іншими інноваційними аспектами магістерської підготовки, на думку науковців, повинні стати: актуальність навчальних дисциплін та їх відповідність викликам сьогодення, з урахуванням прогностичних складових; оптимізація відповідних дисциплін; поєднання навчання з практикою та обов’язковим стажуванням в органах влади [16].

До чинників, що впливають на запровадження інноваційних підходів у навчанні державних службовців, належать сучасні інформаційно-комунікаційні технології, які все активніше запроваджуються в роботу органів публічного адміністрування. “Фактично впровадження технологій електронного врядування почалося з використання органами влади мережі Інтернет: надання динамічної інформації про свою діяльність; можливість електронного листування (переписки); надання громадянам інтерактивних послуг, які дозволяють їм, зайшовши на відповідний офіційний веб-сайт, заповнити різноманітні бланки, форми, ставити запитання, призначати зустрічі, шукати роботу тощо; отримання ліцензій, дозволів, подання податкових декларацій, сплата штрафів, звернення за соціальними пільгами тощо... Подальша інформатизація держави і суспільства в цілому неминуче приведе до корінного переосмислення ролі і структури органів влади” [17]. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на інноваційний тип підготовки державних службовців – це “вулиця з подвійним рухом”. З одного боку, запровадження та використання сучасних технологій потребують фахівців із відповідною підготовкою, з іншого – використовуючи ці самі інформаційні технології, запроваджуються інноваційні за сутністю та змістом форми чи методи навчання. Семінари, тренінги, лекції в процесі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, зокрема і їх самоосвіта, все частіше відбуваються у формі вебінарів. Без використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій не можна на сьогодні уявити дистанційну освіту працівників органів публічного управління.

Висновки

Підвищення рівня професійної компетентності державних службовців ефективно, фахово та сучасно може відбуватися лише за умови широкого застосування інноваційних підходів. Значною мірою це пов’язано з тими тривалими трансформаційними процесами, що відбуваються в українському суспільстві і вимагають від державних службовців вміння переосмислювати напрацьоване, втілювати і, що набагато важливіше, самим продукувати новітні управлінські рішення. Використання інновацій у підготовці державних службовців є логічним продовженням потужних суспільно-політичних та соціально-економічних зрушень українського сьогодення. Факторами, що впливають на необхідність використання інноваційних компонентів у навчанні державних службовців, є такі всеохоплюючі, глобальні тенденції як формування національної інноваційної системи та розвиток інноваційної культури суспільства. Будь-які процеси залишатимуться у площині суто теоретичних викладів без методики та регламентації їх

запровадження. Тому до факторів впливу нами віднесено існуючу законодавчу базу з питань правового регулювання підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Перебуваючи в стані постійного вдосконалення, чинне законодавство встановлює вимоги щодо використання інновацій у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців. Не можна залишити поза увагою той факт, що використання інноваційних форм, методів та технологій є загальноосвітнім трендом останніх років. Сучасні інноваційні тенденції в національній освіті є беззаперечним впливовим чинником на відповідні процеси в освіті державних службовців. Такі методи навчання, як “мозковий штурм”, лекція-диспут, “кейс-метод” та багато інших використовуються шкільними педагогами, викладачами вищих навчальних закладів, а також підтверджують свою ефективність та актуальність у навчанні державних службовців. Останнім серед факторів, але не за значенням, нами вказано сучасні інформаційно-комунікаційні технології, вплив яких на інноваційну сутність підготовки державних службовців є цілком об’єктивним.

Необхідно наголосити, що всі визначені нами чинники впливу на використання інноваційних компонентів у процесі підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців є позитивними. До того ж, вказані вище фактори є глобальними та найбільш потужними за своїм впливом. Цей перелік чинників впливу не є остаточним та вичерпним. Окрім того, беззаперечним є факт наявності низки чинників, вплив яких є негативним, а за масштабом впливовості, поряд із вказаними, можна виокремити окремі факультативні фактори. Але, враховуючи стан розробки проблеми, доречним було акцентувати увагу саме на позитивних і масштабних чинниках впливу, що сприяють запровадженню інновацій у процесі підвищення рівня професійної компетентності державних службовців.

Список використаної літератури

1. Хачатурян Х. В. Інновації в державному управлінні : [монографія]. К. : Вид-во НАДУ, 2005. С. 140.
2. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології : [навч. посіб.]. К. : Академвидав, 2004. С. 339.
3. Про схвалення Концепції розвитку національної інноваційної системи : Постанова Кабінету Міністрів України № 680-р від 17.06.2009 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/680-2009-p>.
4. Про Рекомендації парламентських слухань на тему: “Стратегія інноваційного розвитку України на 2010 – 2020 роки в умовах глобалізаційних викликів” : Постанова Верховної Ради України № 2632-VI від 21.10.2010 р. URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2632-17>.
5. Коновалова М. В. Інноваційність у державній службі як чинник розвитку національної інноваційної системи України // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. 2012. № 4. С. 101.
6. Коюда О. П. Інноваційна культура та її характерні особливості // Проблеми науки. 2009. № 7. С. 17.
7. Гусева М. В. Розвиток інноваційної культури сучасного підприємства // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. Вип. 38 / гол. ред. М. І. Зверяков ; Одеський держ. екон. ун-т. Одеса, 2010. С. 256.
8. Коновалова М. В. Організація та функціонування державної служби України в умовах інноваційного розвитку // Актуальні проблеми державного управління. 2013. № 2 (44). URL : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/apdu/2013-2/doc/5/03.pdf>.

9. Коновалова М. В. Інноваційна культура державних службовців як умова їх безперервного професійного розвитку і освіти // Ефективність державного управління. 2012. Вип. 30. С. 385—390.

10. Про державну службу : Закон України № 889-VIII від 10.12.2015 р. (редакція від 05.01.2017 р.). URL : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

11. Про затвердження методичних рекомендацій щодо розробки тематичних постійно діючих і короткострокових семінарів, тренінгів, спеціалізованих короткострокових навчальних курсів : Наказ Голодержслужби № 134 від 25.05.2011 р. URL : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=453030&cat_id=35561.

12. Вимоги до змісту професійних програм підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування : Наказ Нацдержслужби України № 51 від 04.11.2011 р. URL : http://nads.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=694795&cat_id=510290.

13. Красняков С. В. Формування державної політики в галузі освіти України на загальнодержавному рівні // Вісник державної служби України. 2010. № 3. С. 22.

14. Каплуновська О. М. Інноваційні процеси в освіті: сучасні тенденції розповсюдження інновацій. URL : http://virtkafedra.ucoz.ua/el_gurnal/pages/vyp161/kaplunovska_o.m..pdf.

15. Мойсеюк Н. Педагогіка : навч. посіб. 5-те вид., доп. і перероб. К., 2007. URL : http://pidruchniki.com/16331024/pedagogika/innovatsiyni_protsezi_osviti_pidvischennya_kvalifikatsiyi_vchiteliv.

16. Приходько В. П. Інноваційні аспекти удосконалення системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів публічної влади // Політико-правові, науково-методичні та інституційні аспекти підвищення кваліфікації кадрів органів публічної влади : матер. Всеукр. громад. слух. (25 вересня 2009 р.). Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2009. С. 12.

17. Синявіна М. Сучасні проблеми формування та пріоритети розвитку кадрового потенціалу публічної служби в Україні // Публічне управління: теорія та практика : зб. наук. пр. Х., 2011. № 2 (6). С. 49.

Стаття надійшла до редакції 27.11.2017

Схвалена до друку редколегією 05.12.2017

H. Trehubenko

FACTORS OF INFLUENCE ON THE USE OF INNOVATIVE COMPONENTS IN THE PROCESS OF INCREASING THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF PUBLIC STATE EMPLOYEES

The article reveals the theoretical aspects of using innovative components in the process of increasing the level of professional competence of civil servants. The analysis of socio-political tendencies, changes in the system of education, structural shifts, made the factors contributing to the introduction of innovations in the process of training, retraining and raising the skills of civil servants. The main factors determining the necessity of constant scientifically substantiated use of innovative components in the process of raising the level of professional competence of civil servants are determined.

Key words: innovation, factors of influence, increase of the level of professional competence, civil servants, innovative forms, methods and technologies of training.