

К.А. Старев,
аспірант кафедри філософських
та соціально-політичних наук ОРІДУ НАДУ

НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Наведено висновки за результатами дослідження важливого науково-практичного завдання розробки основ інноваційного формування та розвитку управління підвищенням кваліфікації державних службовців.

Ключові слова: інноваційне управління, підвищення кваліфікації, державні службовці.

На сьогодні за ініціативою Головного управління державної служби України робиться спроба реформувати теперішню систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. Звідси, заслуговує на увагу перехід до інноваційного управління цією системою, а відтак, і дослідження можливих ідей, підходів, моделей, концепцій та розроблення обґрунтованих рекомендацій щодо формування та розвитку такого управління в Україні, що ґрунтується на попиті.

В основу інноваційного управління покладено ідеї та підходи, сформовані переважно за юридичним, менеджерським і соціологічним напрямками в науковому тлумаченні сутності, змісту й методології дослідження інституту державної служби. Перший напрямок досліджувався в роботах: В. Авер'янова, Г. Атаманчука, І. Грицяка, С. Дубенко, І. Коліушка, Н. Нижник, В. Олуйка, А. Рачинського та ін. Другий – в роботах В. Бакуменка, О. Воронька, Л. Джен-Еріки, Д. Дресанга, В. Князева, В. Малиновського, Т. Мотренка, В. Канівської, М. Нинюк, О. Оболенського, С. Серьогіна, В. Сороко, А. Чемериса, Ю. Шарова та ін. Серед розробників соціологічного напрямку: О. Губа, Дж. Джаміль, А. Лукьяненко, Б. Литов, К. Магомедов, В. Мельников, В. Нечипоренко, О. Осауленко, Є. Охотський, В. Романов, В. Соколов, В. Соломатов, Ю. Сурмін, О. Турчинов та ін. [6, 7].

У даній роботі висвітлено узагальнені результати досліджень автора щодо формування та розвитку інноваційного управління підвищенням кваліфікації державних службовців.

Характерною ознакою сучасної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців в Україні є те, що управління нею базується на традиційних методах та підходах, характерних для адміністративно-централізованої системи влади. У той же час динамічні зміни в українському суспільстві, що обумовлені процесами світової глобалізації та інтеграції, потребують розробки та активного впровадження новітніх підходів на всіх рівнях управління цією системою. Поряд з тим, питання інноваційного управління системою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців ще не знайшли належного закріплення в законодавстві, недостатньо висвітлені в науковій літературі.

Інновації та пов'язані з ними інноваційні процеси стосуються усіх видів та напрямів суспільної діяльності й охоплюють всі стадії їх становлення та розвитку, що дозволяє говорити про особливий вид суспільної діяльності – інноваційний. А відтак, як і будь-яку іншу діяльність, її завжди має супроводжувати управління. Мета такого управління полягає в тому, щоб ініціювати, генерувати, контролювати нові ідеї, управляти ними в масштабах держави і будь-якої організації та сприяти реалізації отриманих результатів у суспільному житті. Саме управління як вид діяльності, що базується на широкому застосуванні інновацій, слід розглядати як інноваційне управління.

Інноваційне управління підвищенням кваліфікації, насамперед, розкрито через його роль і місце у системі освіти, актуальність для сучасної України. Зазначено доцільність такого управління для посилення самоорганізуючої та саморозвиваючої ролі системи освіти. Серед ознак здатності системи підвищення кваліфікації формувати та реалізовувати потенціал нового, визначено здатність:

– бути важливою складовою інноваційного управління відповідними сферами суспільної діяльності;

- постійно здійснювати моніторинг суспільного проблемного поля й адекватно реагувати на зміни в ньому у сфері своєї діяльності;
- виявляти та формувати кадри, готові до сприйняття, генерації та впровадження інновацій;
- підтримувати інновації на всіх стадіях їх розробки та втілення;
- стимулювати та допомагати їх впровадженню в життя;
- нарощувати власний інноваційний потенціал (ідеї, принципи, кадри, організаційна культура, оснащення, технології, методи, стиль);
- реалізовувати принципи наукової обґрунтованості та випереджаючого управління у своїй діяльності;
- сприяти готовності кадрів до роботи в умовах глобалізаційних процесів;
- бути носієм та прикладом інноваційного управління, нових освітніх технологій і таких, що їх забезпечують;
- оперативно поширювати передовий досвід.

Для визначення предмета дослідження застосовано системний, морфологічний та комплексний підходи. Перший з них дозволив виділити складові управління та взаємозв'язки між ними, а далі ці складові та взаємозв'язки в управлінні досліджуються на предмет їх інноваційності. Морфологічний підхід дозволив визначити прогалини та невідповідності в управлінні певною діяльністю й на підставі цього зосередитися на інноваційних змінах щодо них. Третій підхід – комплексний – дозволив виділити основні аспекти впливу на управління та зосередитися на їх інноваційних змінах (політичні, економічні, правові, соціальні та інші інновації).

Шляхом порівняння моделей адміністративно-централізованого розвитку освіти та такого, що ґрунтується на попиті, визначено підхід до подальшого інноваційного розвитку системи освіти як перехід від ознак першої з цих моделей до ознак другої.

Здійснено типологізацію інноваційних моделей системи управління підвищенням кваліфікації різного функціонального призначення на основі класифікаційної моделі, сформованої шляхом виділення діяльнісних ознак інноваційності, а саме: інституціональної, організаційної, технологічної, педагогічної, економічної та правової. Унаслідок доповнення цих моделей моделями інноваційних ознак таких видів діяльності як дослідницька, управління якістю, управління персоналом, забезпечення конкурентоспроможності сформовано цілісне інноваційне поле системи підвищення кваліфікації.

Ознаки інноваційності, які є елементами вищезазначених моделей, зібрано та узагальнено в еталоні інноваційного поля системи підвищення кваліфікації. Для практичного використання цього еталону проведено його експериментальну верифікацію методом соціологічних експертних опитувань, сутність якої полягала у з'ясуванні дійсної значимості та важливості обраних напрямів оцінювання та ознак інноваційності. Для оцінювання ознак інноваційності управління підвищенням кваліфікації державних службовців запропоновано концептуальний підхід, заснований на застосуванні вищезазначених моделей та утвореного ними інноваційного поля.

Мета формування ефективної моделі управління інноваційним розвитком закладу підвищення кваліфікації державних службовців полягає в забезпеченні випереджального характеру навчального процесу відповідно до потреби в їх професійному вдосконаленні. Випереджаючий характер у даному випадку забезпечується таким змістом навчальних програм та станом навчального процесу, які не лише відповідають потребам сьогодення, а й дозволяють державному службовцеві, пройшовши курс інноваційної підготовки, досить тривалий час бути спроможним самостійно реагувати на зростаючі професійні потреби та виклики суспільного розвитку.

На сьогодні інноваційним кроком щодо позитивної корекції структури його бюджетного фінансування має стати перегляд схеми та методики визначення вартості навчання з включенням до них видатків на інноваційний

розвиток. Це не виключає й подальшої практики одноразових інвестицій замовників у розвиток закладу.

Підтверджено, що сукупність всіх чинників, які впливають на характер, зміст та структуру реалізації завдань з питань професійного розвитку кадрів закладу підвищення кваліфікації, доцільно вирішувати централізовано. На нашу думку, ізолюваність кадрових структур не забезпечить якісного та ефективного вирішення проблем з цього напрямку.

Запропоновано цілісний програмно-методичний документ, який формулює концептуальні засади інноваційного розвитку регіонального закладу підвищення кваліфікації державних службовців.

Вибірковий аналіз концепцій діяльності регіональних навчальних закладів підвищення кваліфікації державних службовців України показав, що вони містять лише епізодичні уявлення про стратегію інноваційного розвитку закладу [1 – 5].

Автором пропонується для розгляду певне бачення концептуальних засад інноваційного розвитку регіонального закладу підвищення кваліфікації державних службовців. Основою такого документу є парадигма інноваційного розвитку на основі оригінальної моделі управління інноваційним розвитком закладу, виділеної шляхом формування та експертного аналізу поля інновацій (з використанням сучасного наукового доробку) й названої як системно-інноваційна модель. Фактично в цій моделі містяться тільки ті ознаки інноваційності, що отримали високу оцінку експертів.

Іншими змістовими складовими концепції є: обґрунтування актуальності інноваційного розвитку, визначення основних дефініцій інноваційного розвитку, мета і завдання інноваційного розвитку, принципи інноваційного розвитку, пріоритетні напрями та механізми інноваційного розвитку регіонального закладу підвищення кваліфікації державних службовців.

Основні положення Концепції такі.

1. Обґрунтування актуальності інноваційного розвитку.

До роботи в органах державного управління має стати державний службовець, здатний на основі та в межах чинного законодавства виявляти самостійність і творчість, сміливо брати відповідальність за свої дії та вчинки, бути дисциплінованим і готовим піти на розумний ризик заради державної справи. Формування нової генерації управлінців в регіоні покладено на заклад перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців, який організовує навчання кадрів так, щоб це сприяло поєднанню систематизованих теоретичних знань із сучасною практикою, що дасть можливість зосередити увагу управлінців на вирішенні практичних питань державної регіональної політики, виховувати працівників в дусі дотримання законів, морально-етичних норм, зміцнювати виконавчу дисципліну, підвищувати відповідальність за виконання службових обов'язків.

2. Визначення основних дефініцій інноваційного розвитку.

Підвищення кваліфікації державних службовців – це організований процес систематичного оновлення професійної компетентності посадових осіб органів державної влади, зумовлений динамікою розвитку суспільства, економіки, науки, освіти, культури та потребами, що випливають з особистого досвіду та специфіки діяльності кожного державного службовця та вимог професійно-кваліфікаційних характеристик (ПКХ).

В основу інноваційного розвитку закладу підвищення кваліфікації державних службовців закладається системно-інноваційна модель, яка передбачає управління інноваційним розвитком в комплексі, що забезпечує взаємозв'язок поетапного поступального впровадження окремих складових, їх взаємну детермінованість, узгодженість, варіативність та гнучкість.

3. Мета і завдання інноваційного розвитку.

Метою інноваційного розвитку закладу підвищення кваліфікації державних службовців є забезпечення підвищення кваліфікації кадрів для максимального задоволення потреб органів державної влади та органів місцевого самоврядування у працівниках з високим рівнем професіоналізму і

культури, здатних компетентно та відповідально виконувати покладені на них завдання та функції, впроваджувати новітні соціальні технології, сприяти інноваційним процесам.

Основними завданнями управління інноваційним розвитком закладу є забезпечення:

- випереджаючого характеру навчання з урахуванням перспектив розвитку держави, ускладнення завдань і функцій, її органів та гілок влади, впровадження нових технологій в управління на основі комплексних наукових досліджень;

- обов'язковості цільової спрямованості навчання на основі дотримання державних освітніх стандартів при його гнучкості у поєднанні різних видів і форм навчання, інтенсифікації та оптимізації навчального процесу;

- неперервності й обов'язкового характеру навчання всіх службовців, органічно пов'язаних з професійним розвитком персоналу, плануванням і реалізацією кар'єри, врахуванням результатів підвищення кваліфікації у просуванні по службі;

- організація навчального процесу із широким запровадженням результатів науково-дослідної діяльності, аналізу сучасної практики державного управління, забезпечення використання активних форм навчальної діяльності слухачів, що має сприяти розвитку в них нового стилю мислення, самостійності і професійної відповідальності за результати роботи.

4. Принципи інноваційного розвитку.

Принципами, що забезпечують ефективність інноваційного розвитку закладу підвищення кваліфікації державних службовців є:

- доступність – надання можливості кожному слухачу використовувати різні форми підвищення кваліфікації;

- рівність – кожен слухач має однакові умови для реалізації здібностей; науковість відповідність змісту інноваційної діяльності та програм

підвищення кваліфікації сучасним досягненням науки, використання вітчизняного та зарубіжного досвіду;

- демократизм – вільний вибір слухачами форм і методів підвищення кваліфікації та формування навчального плану з урахуванням їх потреб і побажань;

- незалежність – формування програм інноваційного розвитку науковій та об'єктивній основі без стороннього впливу (політичних партій, релігійних організацій та ін.);

- поєднання теорії з практикою; інноваційний процес підвищення кваліфікації передбачає не тільки оволодіння сучасними теоретичними розробками в галузі державного управління, а й ознайомлення з роботою базових установ та організацій, проведення стажування;

- органічний зв'язок з національною культурою – доведення до слухачів основ національної історії, культурних здобутків українців і демократичних традицій українського державотворення;

- індивідуалізація навчання – багатоваріантність видів підбору відповідної форми підвищення кваліфікації для конкретного посадовця в залежності від його освітнього рівня, спеціальності, досвіду роботи та інших чинників;

- випередження – перспективне впровадження новітніх освітніх технологій, надання знань щодо сприяння інноваційним процесам;

- економічність співмірність витрат на інноваційний розвиток та результатів інноваційної діяльності;

- конкурентноздатність – створення належних умов, матеріально-технічної та методичної бази для забезпечення відповідного рівня навчання слухачів.

5. Пріоритетні напрями та механізми інноваційного розвитку.

Інноваційний розвиток закладу нерозривно пов'язаний із суспільно-політичними та економічними змінами, що відбуваються в Україні та регіоні, зокрема, політичною та адміністративно-територіальною реформами,

євроінтеграційними процесами, реформуванням системи державної служби, що вимагає вдосконалення системи державного управління, а відповідно і підготовки висококваліфікованих управлінських кадрів.

Найбільш актуальними є такі напрями та механізми інноваційного розвитку закладу:

1. Удосконалення організаційного та науково-методичного забезпечення навчального процесу шляхом:

– переорієнтації роботи закладу на навчання державних службовців, відповідно до поточних і перспективних потреб держави і регіону. Здійснення спільно з обласною державною адміністрацією та обласною радою народних депутатів постійного аналізу перспективної потреби в підвищенні кваліфікації кадрів та систематичне коригування таких планів – прогнозів;

– забезпечення подальшого зміцнення зв'язків закладу з місцевими органами державної влади та органами місцевого самоврядування з питань підвищення кваліфікації їх працівників, розширення практики інформування цих органів про стан навчання слухачів закладу;

– переходу від наявних масових методів навчання до переважно персоніфікованого навчання управлінських кадрів за сучасними освітніми технологіями, зокрема на основі інформатизації та комп'ютеризації навчального процесу;

– переходу до безперервного навчання протягом періоду перебування на державній службі із застосуванням сучасних інформаційних технологій.

– інформатизації навчального процесу, зокрема впровадження дистанційної форми навчання, з метою розширення кола осіб, які професійно підвищують свою кваліфікацію без відриву від виробництва;

– розробленні і реалізації дистанційних курсів навчальних дисциплін з підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, електронних посібників, методичних рекомендацій, збірників нормативно-правових актів на допомогу слухачам закладу;

– організації системного стажування кращих слухачів закладу в вищих органах державної влади, центральних органах виконавчої влади та обласній державній адміністрації й обласній раді та ін.

2. Удосконалення кадрового потенціалу шляхом: впровадження ефективної системи добору науково-педагогічних кадрів, що залучаються до навчального процесу в закладі; добору і розстановки кадрів закладу, зокрема якісного складу державних службовців за рахунок випускників НАДУ при Президентові України; сприяння постійному підвищенню кваліфікації службовців та викладачів закладу; підвищення кваліфікаційного рівня працівників закладу шляхом захисту дисертацій, здобуття освіти за спеціальністю "Державне управління", участі у науково-дослідній роботі закладу, НАДУ при Президентові України, а також через стажування в органах державної влади, органах місцевого самоврядування, навчальних закладах та наукових установах тощо; сприяння створенню дієвого кадрового резерву на посади державних службовців закладу; збільшення штатної чисельності працівників закладу за рахунок бюджетного фінансування та госпрозрахункової діяльності; урізноманітнення методів і форм контролю якості роботи науково-педагогічних і практичних працівників, що залучаються до навчального процесу; поширення досвіду кращих викладачів на засіданнях навчально-методичної ради закладу, методологічних семінарах, проведення відкритих занять, взаємне відвідування їх викладачами; проведення науково-методичних конференцій та семінарів для викладачів з актуальних питань реформування державної служби, підвищення якості надання освітніх послуг державним службовцям; оновлення змісту навчання; дотримання оновлених державних стандартів освіти та наближення процесу підвищення кваліфікації державних службовців до стандартів ЄС.

3. Створення фінансової та матеріально-технічної бази інноваційного розвитку шляхом: поліпшення фінансового забезпечення та розширення госпрозрахункової діяльності закладу, зокрема переліку платних та інших послуг; розширення тематики та обсягів освітніх послуг, які надаються за

договорами з підприємствами, установами, організаціями; пошуку та застосування альтернативних джерел фінансування закладу та скерування їх на розширення матеріального забезпечення його діяльності; розширення власної видавничої бази, видання власних науково-методичних розробок з метою кращого забезпечення потреб закладу; пошуків міжнародного співробітництва та залучення міжнародної технічної допомоги.

4. Розвиток координації інноваційної діяльності шляхом:

- активізації співпраці з НАДУ при Президентіві України, регіональними центрами, установами та організаціями, вищими навчальними закладами III-IV рівнів акредитації з питань організації перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів з метою забезпечення можливості обміну досвідом між державними службовцями та обговорення актуальних проблем державного управління, місцевого самоврядування, державної служби та місцевого самоврядування;

- підвищення теоретичного і практичного рівня науково-дослідних робіт, зокрема їх виконання на замовлення місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, громадських організацій, впровадження результатів досліджень у практику їх діяльності, активізація науково-методичної, інформаційної і консультаційної допомоги місцевим органам влади відповідно до їх потреб;

- розширення участі закладу в реалізації міжнародного співробітництва, міжнародних програм з питань підвищення кваліфікації управлінських кадрів, вивчення та широкого використання досвіду зарубіжних країн у цій сфері.

- посилення взаємодії із засобами масової інформації та громадськістю, активізація роботи з висвітлення в засобах масової інформації, Інтернеті навчальної, методичної, дослідницької, просвітницької діяльності закладу;

- налагодження співпраці з університетами європейських країн у межах міжнародних проектів;

– поступова трансформація закладу в Інститут регіонального управління та підвищення кваліфікації управлінських кадрів області.

З урахуванням вищевикладеного матеріалу зазначимо, що в роботі запропоновано концептуальне бачення підходів до інноваційного розвитку системи та окремих закладів підвищення кваліфікації державних службовців, яке має певне науково-практичне обґрунтування.

Список використаних джерел

1. Концепція діяльності комунального навчального закладу "Івано-Франківський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій" (на правах рукопису) / Матеріали ліцензійної справи № 352-1501/2004 архіву Державної акредитаційної комісії України.

2. Концепція діяльності Севастопольського Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, керівників державних підприємств, установ та організацій (на правах рукопису) / Матеріали ліцензійної справи № 418-1501/2006 архіву Державної акредитаційної комісії України.

3. Концепція діяльності Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій Вінницької області (на правах рукопису) / Матеріали ліцензійної справи № 390-1501/2005 архіву Державної акредитаційної комісії України.

4. Концепція діяльності Центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій Вінницької області (на правах рукопису) / Матеріали ліцензійної справи № 422-1501/2006 архіву Державної акредитаційної комісії України.

5. Концепція діяльності Херсонського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (на правах рукопису) / Матеріали ліцензійної справи № 398-1501/2005 архіву Державної акредитаційної комісії України

6. *Нижник Н.Р.* та ін. Державний службовець в Україні: удосконалення підвищення кваліфікації (організаційно-правовий аспект): Моногр. / Н.Р. Нижник, В.М. Олуйко, В.А. Яцюк. – Львів: Вид-во Національного університету "Львівська політехніка", 2003. – 300 с.

7. *Турчинов А.И.* Профессионализация й кадровая политика, – М.: Московский психолого-социальн. ин-т; Изд-во „Флинта”, 1998. – С. 25.

Starev K.A., Science and practical bases of forming of development of innovative management of the in-plant of civil servants training.

The results of research of important scientific task of development of bases of the innovative forming of development of management the in-plant of civil servants training are resulted.

Key words: innovative management, training, civil servants.

Старев К.А., Научно-практические основы формирования развития инновационного управления повышения квалификации государственных служащих.

Приведены результаты исследования важного научно-практического задания разработки основ инновационного формирования развития управления повышением квалификации государственных служащих.

Ключевые слова: инновационное управление, повышение квалификации, государственные служащие.