

*Б. П. Колесніков,
к. держ. упр., доцент, докторант, ДонДУУ*

ШЛЯХИ РОЗВИТКУ КРЕАТИВНОСТІ СУБ'ЄКТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ

Проаналізовано можливості розвитку креативності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, управлінських команд. Показано, що креативність суб'єктів реалізації державної політики є багатовимірною та багаторівневою якістю. Виокремлено виміри та рівні адміністративної креативності. Обґрунтовано необхідність диференційованого підходу до розвитку креативності суб'єктів реалізації державної політики.

Ключові слова: державна політика, суб'єкти реалізації державної політики, творчість, креативність, виміри креативності, рівні креативності, постіндустріальне суспільство.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ ТА МЕТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Прийнято вважати, що вироблення політики є процесом творчим. Креативні технології вироблення політики сьогодні розвиваються у першу чергу в рамках такої прикладної дисципліни, як аналіз політики [14], оцінювання політики [11], політичної аналітики [6] тощо. Реалізацією ж виробленої політики, вважають, як мінімум, менш творчою, виконавською справою. Можливо, тому проблемі реалізації державної політики присвячено поки що значно менше уваги в науковій літературі.

Однак необхідність наявності творчого підходу у державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування все частіше підкреслюється в науковій літературі та урядових постановах. З'явилися і перші спроби запропонувати програми розвитку творчого потенціалу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Так, зокрема, А. Приходченко запропоновано модель процесу формування потенційних політичних лідерів для державного управління регіонального рівня, яка була орієнтована не тільки на виявлення й формування лідерських якостей і навичок адміністрування, але й на творчий розвиток особистості. О. Ярковой запропонував розглядати управлінську культуру державного службовця як творчу самореалізацію етично-моральних переконань та ідеалів адекватно до правових норм управлінської діяльності і розробив структурно-компонентну моделі розвитку управлінської культури державного службовця у процесі їх підготовки та підготовки [16]. О. Воронько розроблено модель формування творчо-аналітичного підходу до справи як складову культури праці державних службовців і про-

цесу формування професіонала, здатного до креативного розв'язання проблем [2].

Проте зазначені роботи розглядають проблему розвитку креативності державних службовців у тому чи іншому аспекті. З огляду на це можна сказати, що в науковій літературі бракує системного підходу до розвитку творчості в сфері державного та муніципального управління. Водночас склалися всі передумови компенсувати зазначену прогалину, оскільки в суміжних науках (філософія, соціологія, психологія, економіка тощо) чимало цікавих концепцій творчості, а у державному управлінні як науковій дисципліні вже достатньо ґрунтовно вивчена професійна діяльність державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Опіраючись на зазначені підвалини, є всі можливості для розбудови концепції розвитку адміністративної креативності. Сформулювати перші контури такої концепції і є метою даної статті.

РЕЗУЛЬТАТИ ТЕОРЕТИЧНОГО АНАЛІЗУ ПРОБЛЕМИ

Розбудова концепції розвитку креативності суб'єктів реалізації державної політики значною мірою буде залежати від тлумачення засадничих її термінів "творчість" та "креативність". Адже сьогодні не існує єдиного їх трактування. Є дуже строге тлумачення творчості як створення чогось абсолютно, принципово нового, такого, чого ніхто і ніколи не створював до того. Друге тлумачення менш жорстке і вимагає від результатів діяння людини, принаймні, відносної новизни, не обов'язково для суспільства, а обов'язково самого суб'єкта творчості. Третій підхід уособлює найбільш "м'яке" трак-

тування, коли творчість розглядається як створення будь-яких матеріальних чи ідеальних цінностей взагалі, що веде до розчинення терміна "творчість" в термінах "праця" або "діяльність". У четвертому підході творчість корелюється як нестандартне ставлення до дійсності та нестандартне, нерегламентоване діяння людини. П'ятий підхід ґрунтується на тому, що акцент робиться не на результативний, а на процесуальній стороні і, особливо, внутрішній мотивації. Найчастіше критерієм творчості є надутилітарність його мотивації, потреба в самореалізації тощо. Прихильники останнього підходу аргументують абстрагування від результату тим, що вкрай важко, а то й не можливо знайти надійні стандарти для його оцінки. Тому будь-яка оцінка продуктів творчості є суб'єктивного.

На наш погляд, неоднозначність трактувань творчості не стільки суперечлива, стільки взаємодоповнююча. Виходячи з наведених вище тлумачень творчості, можна сконструювати синтезуюче її визначення. Творчість взагалі і адміністративна зокрема — це діяльність, результат якої може мати різний тип (відносна або абсолютна) і різний ступінь (незначну, значну, дуже значну) новизни (або оригінальності, нестандартності тощо). Творчі різновиди діяльності за критерієм новизни неможливо чітко відмежувати від нетворчих. Між ними існує досить широка палітра перехідних градацій.

Новий (нестандартний) спосіб досягнення традиційного (стандартного) результату з таким же правом може вважатися творчістю і є не менш цінним. Мотивація творчих видів діяльності має якісно іншу структуру, яка тим виразніша, чим більш творчою є діяльність. Процес творчості для її суб'єкта, зазвичай, набирає характер самоцінності. Найважливішою спонукою тут починає виступати не стільки потреба в отриманні продуктів творчості, стільки в самій творчості, в самореалізації свого потенціалу. З цієї точки зору слід значною мірою визнати слушність думки В. Іноземцева про творчість, яка є свого роду діалектичним запереченням праці (принаймні в традиційному її розумінні), оскільки в структурі мотивації останньої домінують утилітарні мотиви [4].

Враховання мотиваційної своєрідності творчості є дуже важливим при формуванні адміністративної креативності, бо в тих розвивальних програмах, з якими нам вдалося познайомитися, зусилля фокусуються на інструментальній стороні креативних технологій (як творити) і на периферії уваги. А то й поза нею лишається завдання формування потреби в самій творчості.

Ще один важливий момент полягає в тому, що творча і нетворча діяльність для свого ефективного здійснення потребує різних, де в чому принципово різних умов. Ця різниця є тим більш виразною, чим більш творчим є характер діяльності. Якщо для нетворчої праці є сприятливими жорстка регламентація і контроль, командно-адміністративні, механістичні системи управління, то на розгортання творчої діяльності це діє гальмуюче, знижує її ефективність. Як зазначає український економіст І. Галиця, креативний ресурс співробітників найкраще вивільняється в організаційних структурах органічного типу, з м'я-

кими системами управління. Але на українських великих підприємствах здебільшого поки зберігаються науководослідні та інноваційні системи з жорсткими адміністративно-командними механізмами управління, які не використовують (або використовують у край незначних межах) творчу інноваційну ініціативу співробітників [3].

Для державної служби та служби в органах місцевого самоврядування характерний саме такий командно-адміністративний, бюрократичний тип управління — тип, про який пише згаданий вище автор. А це дає підстави зробити наступне припущення. Для укорінення творчості в системі державного управління та місцевого самоврядування недостатньо формувати тільки тип творчого державного службовця. Потрібно змінювати й тип організаційних структур на державній службі, адекватний організаціям, що діють на творчих засадах. Інакше буде мати місце невідповідність між типом державного службовця і типом організаційної структури державного управління та системою мотивації праці.

Вирішення завдання реорганізації організаційних механізмів у бік їх сприяння розгортанню творчих процесів у співробітників є не менш складною справою, ніж формування державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування креативного типу.

Однак попри взаємну пов'язаність завдань формування креативних державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування і органічних структур державного управління та місцевого самоврядування, розв'язання першого завдання повинно випереджати вирішення другого. Напевно, ситуація, коли творчий працівник затиснутий лещатами жорсткої бюрократичної системи є меншим злом, ніж нетворчий працівник, поставлений в контекст органічної, м'якої організаційної структури з лібералізованим контролем.

Складність формування креативності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування полягає в тім, що цей феномен має неоднорідний та складний характер внаслідок багатоманітності елементів їх професійної діяльності. Зокрема, в діяльності практично всіх державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування більшою чи меншою присутнє спілкування з колегами, керівниками, підлеглими та громадянами. Відповідно, як представників інших соціономічних професій, державним службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування потрібна комунікативна креативність, яка вже досить добре вивчена в психології.

Р. Білоусова вважає, що комунікативна креативність як цілісна властивість особистості включає комплекс інтелектуальних, емоційних та поведінкових особливостей індивіда, які сприяють нестандартному, нешаблонному рішення ситуацій, що виникають у спілкуванні, допомагають генерації оригінальних ідей та засобів спілкування, вибору найбільш оптимальних стратегій поведінки, розв'язанню проблем, що виникають під час взаємодії з іншими людьми [1]. У контексті комунікативної креативності в свою чергу можуть бути виокремлені певні виміри. Наприклад, формування творчого підхо-

ду до розв'язання конфліктів, ведення переговорів тощо.

Практично всі державні службовці тою чи іншою мірою займаються аналітичною діяльністю. Тому є сенс говорити про аналітичний вимір адміністративної креативності. Останній можна розмежувати, наприклад, на економічний, правовий, етичний, спеціальний залежно від спеціалізації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Для розвитку цих різновидів креативності в рамках такої дисципліни як аналіз політики є вже чимало напрацювань. Окрім того, існують тренінги креативності як синектика, ТРИЗ [10], Карус [9] та інші, які можуть бути апробовані до специфіки діяльності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування.

Окрім індивідуальних різновидів адміністративної творчості, можна говорити про колективну творчість, яка найчастіше реалізується у формі створення так званих управлінських команд. Тому ще одним виміром може бути тренінг формування креативних команд і здатності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування долучатися до командної творчості.

Отже в структурі креативності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування можна виокремити виміри як властиві будь-яким різновидам творчості, так і ті, що властиві лише окремим різновидам. При цьому виокремлення різновидів творчості має ієрархічно-рівневий характер, оскільки більшість різновидів можна розважувати свої різновиди. З урахування такої диференціації повинна будуватися система творчих тренінгів та інших заходів щодо розвитку креативності державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. При цьому також треба враховувати рівень творчого характеру діяльності. Який може бути мінімальним, помірним та високим.

ВИСНОВКИ

Креативності суб'єктів реалізації державної політики слід розглядати на наступних взаємопов'язаних рівнях: державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, управлінських команд та всієї системи державного управління та місцевого самоврядування. Креативність суб'єктів реалізації державної політики є багатовимірною та багаторівневою якістю. Типовими вимірами адміністративної креативності можна вважати комунікативну креативність, аналітичну, здатність долучатися до командної творчості тощо. Розвиток творчого потенціалу державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування повинен здійснюватися диференційовано, залежно від специфіки та рівня творчої завданженості їх діяльності. В ідеалі формування креативного типу державного службовця повинно супроводжуватися з відповідним еволюціонуванням всієї організаційної структури державного управління та місцевого самоврядування в бік відходу від механічних структур і наближення до структур органічного типу.

Література:

1. Білоусова Р.В. Комунікативна креативність як професійно важлива

властивість представників соціономічних професій // Проблеми розвитку педагогіки вищої школи в XXI столітті: теорія і практика, 2002. — С. 105—107.

2. Воронько А. Творчий підхід державних службовців до справи як умова розвитку гендерної культури у сфері державного управління // Ефективність державного управління в контексті глобалізації та євроінтеграції: Матеріали наук.-практ. конф. за міжнар. участю (29 трав. 2003 р., Київ): У 2 т. — К.: Вид-во НАДУ, 2003. — Т. 1. — С. 237—239.

3. Галиця І.О. Потенціал інноваторів: механізми використання. - Одеса: ІПРЕЕД НАН України, 2005. — 298 с.

4. Иноземцев В.А. Понятие творчества в современной экономической теории // ПОЛИС. Политические исследования. 1992. № 1—2. С. 178—187.

5. Иноземцев В.А. Экспансия творчества - вызов экономической эпохе // ПОЛИС: Политические исследования. — 1997. — № 5. — С. 110—123.

6. Кальниш Ю.Г. Политична аналітика в державному управлінні: теоретико-методологічні засади: Монографія. — К.: Вид-во НАДУ, 2006. — 272 с.

7. Корниенко В. И. Современные управленческие команды: формирование, организационная структура, функционирование / Северо-Кавказская академия гос. службы. - Ростов н/Д: Издательство СКАГС, 2000. — 32 с.

8. Лесечко М.Д., Чемерис А.О., Рудницька Р.М. Психологія прийняття управлінських рішень і створення ефективних команд: Навч. посібник. — Л.: АРІДУ УАДУ, 2003. — 84 с.

9. Моляко В.А. Психологическая система творческого тренинга "Карус" / Общество "Знание" Украины; Украинский Дом экономических и научно-технических знаний. — К., 1996. — 44 с.

10. Орлов М.А. Основы классической ТРИЗ: Практик. руководство для изобретательного мышления. — 2-изд. на рус. яз. — М.: Солон-Пресс, 2006. — 431 с.

11. Оцінювання державної політики і програм/ Е. Ведунг; Пер.: В. Шульга. — К.: Всеуито, 2003. — 350 с.

12. Приходченко А. Феномен лідерства в держслужбі // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. — Л.: ЛФ УАДУ, 2001. — № 5. — С. 238—244.

13. Семикіна М., Паладій М. Стимулювання регламентованої й творчої праці: мотиваційний аспект // Україна: аспекти праці. — 1999. — № 1. — С. 21—23.

14. Тертичка В. Державна політика: аналіз та здійснення в Україні. — К.: Вид-во Соломії Павличко "Основи", 2002. — 750 с.

15. Якубовський О.П., Приходченко А.Д. Кадри, еліти, лідерство в державному управлінні. — О.: ОФ УАДУ, Оптимум, 2001. — 173 с.

16. Ярковой О.М. Приоритетні напрями формування управлінської культури державних службовців у процесі їх підготовки та перепідготовки // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: Збірник наукових праць. / Редкол.: Т.І.Сущенко (відп.ред.) та інші. — Київ — Запоріжжя. — Вип. 18. — 2001. — С.30—34.

Стаття надійшла до редакції 28.12.2008 р.