

УДК 35.085:316.343.656:351.851

М. Коновалова

ІННОВАЦІЙНА КУЛЬТУРА ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК УМОВА ЇХ БЕЗПЕРЕРВНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ І ОСВІТИ

Проаналізовано роль самоосвіти та інноваційної культури державних службовців в їх професійному розвитку і безперервній освіті. Досліджено залежність інноваційної культури державного службовця та його безперервного професійного розвитку. Визначено суть взаємозв'язку цих двох понять.

Ключові слова: безперервна освіта, професійний розвиток, інноваційна культура, державний службовець.

Безперервний професійний розвиток і безперервна освіта державних службовців є пріоритетним питанням у реорганізації (розвитку, покращенні) механізмів державного управління.

Основою безперервної освіти є особисте прагнення і самомотивація до підвищення кваліфікації. Інноваційна культура державного службовця є найважливішою базисною характеристикою, яка зумовлює його включеність у систему безперервного професійного розвитку і освіти (що не тільки не виключає, але й передбачає їх зворотню взаємодію). Тому ці два поняття – інноваційна культура державного службовця і безперервна освіта на сьогодні нерозривно пов'язані.

Дослідженню проблем кадрового забезпечення державної служби та навчанню державних службовців значну увагу в своїх наукових дослідженнях приділяють В. Александров, І. Бабін, Я. Болюбаш, В. Вікторів, О. Воронько, В. Грубінко, В. Князев, В. Кремь, В. Луговий, Н. Нижник, О. Оболенський, Н. Протасова, І. Розпутенко, С. Сergyгін, М. Степко, В. Сороко, В. Шайдеров, І. Шпекторенко, С. Хаджирадєва. Цими науковцями основна увага приділяється вивченню та аналізу потреб у навчанні державних службовців, звертається увага на основні положення державної кадрової політики України та взаємозв'язок навчання з поліпшенням надання управлінських послуг, організаційній структурі системи професійного навчання державних службовців в Україні тощо.

Проте питання розвитку інноваційної культури державних службовців ще не досить досліджене у вітчизняній літературі.

Мета статті – проаналізувати значимість самоосвіти в системі безперервної освіти та професійного розвитку державного службовця, визначити місце і роль інноваційної культури в системі безперервної освіти державного службовця.

На сьогодні в умовах реалізації конституційних засад демократичної, правової, соціальної держави та формування громадянського суспільства основним питання є проблема удосконалення кадрового забезпечення державного апарату висококваліфікованими і компетентними фахівцями, здатними ефективно працювати в органах державної влади та місцевого самоврядування.

Подібний фахівець може бути підготований ефективною системою освіти, націленою на інноваційний майбутній розвиток. Адже тема інновацій в останні роки в Україні набула тотального розповсюдження. Реальність така, що становлення самої

державної служби та системи підготовки кадрів для неї відбувається в умовах зміни парадигми суспільного розвитку, типу культури, духовно-моральних орієнтирів.

Суспільство і держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників і фахівців органів державної влади та місцевого самоврядування, формування реального і перспективного резерву їх кадрів, щоб своєчасно були підготовані фахівці для заміщення нових посад, зокрема у нових структурах державного апарату, щоб покращувалась якість та підвищувалась ефективність управлінського процесу. Таким чином, одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України є якісний розвиток системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців.

Важливість і корисність безперервного навчання персоналу відзначають багато теоретиків і практиків у галузі управління персоналом та державного управління. “Збалансована програма розвитку співробітників має явні переваги перед разовими заходами, які дають лише короткостроковий ефект” [1].

У зарубіжних державних установах навчання службовців приділяється досить багато уваги, чого не скажеш про вітчизняний досвід. Підготовка держслужбовців є обов’язковою і безперервною умовою просування чиновника в системі державної служби [2]. Згідно із ст. 29 Закону України “Про державну службу” державні службовці підвищують свою кваліфікацію постійно, зокрема через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п’ять років. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією із підстав для просування по службі [3].

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 564 від 07.07.2010 р. основними видами підвищення кваліфікації державних службовців, що забезпечують його безперервність, є:

- навчання за професійними програмами підвищення кваліфікації державних службовців;
- тематичні постійно діючі семінари;
- спеціалізовані короткотермінові навчальні курси;
- тематичні короткотермінові семінари, зокрема тренінги;
- самостійне навчання (самоосвіта), зокрема участь у щорічному Всеукраїнському конкурсі “Кращий державний службовець” відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 1136 від 27.12.2008 р.;
- стажування в органах, на які поширюється чинність Закону України “Про державну службу”, а також за кордоном.

Виділяється достатньо багато принципів роботи системи безперервного навчання персоналу в державній службі, але основними з них є: прогресивність, комплексність, зацікавленість, системність, доцільність.

Принцип прогресивності відображає необхідність відповідності системи безперервного навчання персоналу конкретній державній установі передовим зарубіжним і вітчизняним аналогам. Щоб досягти успіху, необхідно передбачити зміни, бути в курсі останніх інноваційних процесів, враховувати їх у роботі. Це реалізується через інтеграцію – участь державних службовців, насамперед керівників державних установ, на різного роду семінарах, наукових конференціях, з’їздах. На всіх цих заходах відбувається передача передового досвіду позитивної та успішної роботи, обмін інформацією з приводу нових сучасних форм господарювання та управління установою.

Також цей принцип реалізується шляхом ознайомлення державних службовців із позитивним досвідом роботи, науковими розробками в сфері управління через різні періодичні видання.

Принцип комплексності. Навчання не буде достатньо результативним, доки буде лише окремою функцією в управлінні державними установами. Воно має стати частиною загальної системи управління, безпосередньо пов'язаної зі стратегічними цілями і завданнями держави загалом. При формуванні системи безперервного навчання службовців потрібно враховувати всі фактори, що впливають на систему: зміни зовнішнього і внутрішнього середовища установи і держави, особистісні характеристики працівників держслужб. Принцип зацікавленості досить важливий з огляду на результативність або якість навчання. Щоб здобути нові знання, людина повинна хотіти цього. Наявність такої мотивації визначає ентузіазм слухачів, концентрує їх увагу на навчальній діяльності, підкріплює засвоєне [4].

Проаналізувавши наведені вище принципи, можемо визначити основні умови безперервного професійного розвитку і безперервної освіти. По-перше – це створення у суспільстві атмосфери стимуляції до підвищення кваліфікації. По-друге – особиста зацікавленість державного службовця вчитися, отримувати нові знання, тобто прагнення самовдосконалення шляхом самоосвіти. По-третє – це позитивна сприйнятливість державними службовцями нових знань, нового мислення. Створення у суспільстві мотиваційних важелів до підвищення кваліфікації, до безперервної освіти є необхідною умовою професійного розвитку.

Самоосвіта – це особистісне, професійне зростання; цілеспрямоване систематичне оволодіння знаннями і уміннями з власної ініціативи, з урахуванням індивідуальних інтересів і потреб особистості.

Важливою складовою безперервної освіти та професійного розвитку державного службовця є самоосвіта – безперервний, особливим чином організований процес розвитку і збагачення сукупної культури фахівців на основі сформованих у них освітніх потреб, в якому суб'єкт і об'єкт освіти постають в одній особі [5].

Самоосвіта на державній службі має особливо великий потенціал, на ній відбувається перехід державного службовця від епізодичного навчання до безперервного протягом всього кар'єрного зростання. Це може здійснюватися без відриву від служби, що визначає темп, зміст, форми і методи самостійного навчання з урахуванням особистісних освітніх потреб і побажань державного службовця. Саме здатність до самоосвіти на сучасному етапі розвитку суспільства супроводжує державного службовця все свідоме життя, дозволяє адаптуватися до нових умов. У цьому світлі виникає необхідність усвідомити принципівість безперервної освіти, зрозуміти його як спосіб подолання виникаючих соціальних та управлінських проблем. Вона є важливим чинником розвитку його професіоналізму протягом усієї кар'єри. Самоосвіта є як внутрішньо, так і зовнішньо мотивованою. У першому випадку вона реалізує внутрішнє прагнення особи державного службовця до термінового оволодіння додатковою інформацією, новими знаннями, які, до речі, можуть бути як безпосередньо використані ним у своїй роботі найближчим часом, так і розрахованими на перспективу, на вирішення майбутніх професійно-управлінських завдань. Зовнішня мотивація до самоосвіти реалізується переважно протягом навчання державного службовця, коли він виконує контрольні та іншого роду завдання, вправи, самостійно опановує додатковий та допоміжний матеріал модулів навчання (зокрема дистанційно). Зовнішньо мотивована

самоосвіта нерідко переходить у внутрішню. Важливим чинником зовнішньої мотивації є активне матеріальне або фінансове стимулювання державного службовця. Внутрішня мотивація визначається рівнем інноваційної культури державного службовця.

Загалом інноваційна культура як соціальний феномен – це готовність і здатність суспільства загалом і особи зокрема до інновацій у всіх їх проявах: в управлінні, в освіті, у виробництві, в законодавстві. Інноваційна культура виявляється в позитивній сприйнятливості новизни особою, а також в готовності і здатності брати участь, сприяти або, в крайньому випадку, не протидіяти реалізації новизни з прогнозованим позитивним ефектом. Для цього необхідно, щоб досягнення наукової і технічної думки розповсюджувалось досить швидко, щоб зміни в управлінні, в освіті, в праві, не відставали від технічних змін і допомагали їм; щоб здоровий консерватизм не переростав у відсталість і стримуючий чинник розвитку [6].

Інноваційна культура державного службовця визначає ступінь включеності державного службовця в неперервну освіту. Інноваційна культура державного службовця відіграє роль інтегрального компонента його професійної діяльності, є мотивацією для подальшого і безперервного професійного розвитку.

Поняття “інноваційна культура державного службовця” дозволяє висловити ступінь його готовності не просто до процесу професійної трудової діяльності, а й до продуктивного, творчого розвитку її нових форм і себе як особистості. Справа в тому, що інноваційна культура державного службовця (як системна якість особистості) змістовно виражає його загальноосвітній і професійний потенціал, його реальні можливості адекватно (відповідно до вимог суспільства) формувати і творчо перетворювати сам трудовий процес. Специфічна особливість поняття “інноваційна культура державного службовця” у тому й полягає, що вона дозволяє відстежити суттєві зрушення у професійному розвитку його особистості, в його прагненні до безперервної освіти.

Інноваційна професійна культура державних службовців – це особливий тип професійної культури, який характеризується: знанням сучасних теорій і технологій управління; вміннями здійснювати професійну діяльність у сфері державної служби в сучасних умовах, володінням інноваційними управлінськими технологіями, прийомами творчої неалгоритмізованої діяльності; наявністю гуманістичних, демократичних, і соціалізаційних цінностей, здатністю бути лідером, організатором; володіти творчим складом розуму, стратегічним мисленням, схильністю до інновацій, готовністю знаходити оптимальні шляхи виходу з неординарних ситуацій.

Можна виділити такі основні принципи формування інноваційної культури:

- заохочення ініціативи і творчого пошуку співробітників;
- заохочення до розвитку і набуття нових знань і навичок; - націленість на результат;
- співробітництво між працівниками;
- вільний обмін ідеями та інформацією між співробітниками;
- толерантне сприйняття керівництвом і співробітниками ідей, висловлених іншими працівниками;
- толерантне сприйняття можливих помилок і невдач;
- делегування повноважень членам команди;
- участь кожного члена команди у процесі досягнення цілей інноваційного проекту, усвідомлення своєї значущості;
- свобода творчості й висловлювань;
- недопустимість нав’язування ідей керівника співробітникам;

– захист прав кожного співробітника на інноваційні рішення [7].

При аналізі безперервного професійного розвитку державних службовців (тут це поняття розглядається як синонім безперервної професійної освіти державних службовців) потрібно враховувати, що він є багатограним. Безперервний професійний розвиток і освіта державних службовців дозволяє реалізувати їм різні аспекти особистісного, професійного і громадянського розвитку. Це зацікавленість держслужбовців в “горизонтальному” професійному розвитку, творчий розвиток особистості, ціннісні установки державних службовців на необхідність безперервного професійного розвитку і освіти. Високий рівень інноваційної культури держслужбовців, тобто залученість до інноваційного процесу, прагнення нових знань, навчання і використання новітніх технологій визначає рівень професійного розвитку особистості і вплив на інтенсивність її безперервної освіти.

Досягнувши вищого особистісно-обумовленого рівня інноваційної культури, державний службовець набуває вміння вільно програмувати свою професійну діяльність і безперервну професійну освіту. Важливою особливістю державного службовця стає його можливість інноваційно підійти не тільки до формування культури трудового процесу, а й до інтенсифікації (змістовно-смісловому наповненню) свого безперервного професійного розвитку і освіти. Таким чином, суть взаємозв’язку інноваційної культури державного службовця і його безперервного професійного розвитку і безперервної освіти полягає в особливому механізмі його самореалізації як “Особистості – Професіонала – Громадянина”.

Висновки

Таким чином, прагнення до професійного самовдосконалення шляхом самоосвіти і рівень інноваційної культури державних службовців визначають їх залученість до процесу безперервної освіти та професійного розвитку.

Підвищення рівня інноваційної культури державних службовців є необхідною умовою подальшого розвитку державної служби. Питання мотивації, заохочення, стимулювання державних службовців щодо заходів підвищення рівня їх інноваційної культури потребує розробки подальших практичних рекомендацій та нормативних розробок.

Література

1. Беляева Е. Г. Непрерывное развитие сотрудников как условие развития компании / Е. Г. Беляева // Справочник по управлению персоналом [Текст]. — 2004. — № 5. — С. 8.
2. Руденко П. Подготовка госслужащих: зарубежный опыт / П. Руденко // Человек и труд [Текст]. — 2009. — № 2. — С. 47.
3. Про державну службу [Електронний ресурс]. — Режим доступу : www.zakon.gov.ua.
4. Желнина Е. В. Государственное управление / Е. В. Желнина // Электронный вестник [Текст]. — 2006. — № 8. — С. 23.
5. Протасова Н. Самоосвіта як чинник розвитку професіоналізму державних службовців / Н. Протасова, О. Брайченко // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми [Текст] : зб. наук. та наук.-метод. пр. — Вип. 2 / кол. авт. ; за заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. — К. : Вид-во НАДУ, 2005. — С. 52—64.

6. Козлова О. Г., Інноваційна культура: сутнісні характеристики [Текст] : монографія / О. Г. Козлова, Р. В. Миленкова. — Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2007. — 140 с.

7. Koch P. On innovation in public sector / P. Koch, J. Hauknes // Publin report [Text]. — 2005. — P. 34

М. Konovalova

INNOVATIVE CULTURE OF CIVIL SERVANTS AS A CONDITION OF THEIR CONTINUAL PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND EDUCATION

The role of self-education and innovative culture of civil servants in their professional development and continual education are analysed. The dependence of the innovative culture of the civil servant and his/her continual professional development is investigated. The essence relationship of these two concepts is defined.

Key words: continual education, professional development, innovative culture, civil servant.