



УДК 353.07/.08:005.591.6

ІННОВАЦІЙНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ТА УТВЕРДЖЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ НА ОСНОВІ ЄВРОПЕЙСЬКИХ ЦІННОСТЕЙ

М. І. Пірен,

доктор соціологічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, професор кафедри державної служби та кадрової політики, Національна академія державного управління при Президентові України, завідувач кафедри соціальної роботи та кадрової політики, Буковинський державний фінансово-економічний університет

У статті розкрито причини затребованості децентралізації влади, осмислено необхідність реалізації регіональної політики в Україні на основі європейських цінностей з метою подолання кризових станів в економіці, фінансово-валютній системі. Обґрунтовано, що відповідальним для еліти регіонів є забезпечення ринкових відносин новітніми технологіями в процесі реалізації нових програм та підбору управлінських кадрів інноваційного мислення.

Ключові слова: інновація, регіон, регіональний розвиток, європейські цінності, регіональні інтереси, управління, функції керівника, кризові стани, інноваційна особистість, кадри.

M. I. Piren,

Doctor of Social Sciences, Honored Worker of Science of Ukraine, Professor of Civil Service and Personnel Policy Department, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Head of the Department of Social Work and Personnel Policy, Bukovyna State Finance and Economics University

INNOVATIVE APPROACH TO THE FORMATION AND ADOPTION OF REGIONAL DEVELOPMENT BASED ON EUROPEAN VALUES

The article deals with the causes of the needs of decentralization of power, the need to implement meaningful regional policy in Ukraine based on European values to overcome the crisis in the economy, financial and monetary system. It is also necessary reboot thinking regional administrative elite. Responsible for the elite regions is to provide the latest technology market relations in the implementation of new programs and recruitment management training innovative thinking in the field.

Key words: innovation, region, regional development, European values, regional interests, management, manager functions, crisis conditions, innovative personality footage.

М. И. Пирен,

доктор социологических наук, профессор, заслуженный деятель науки и техники Украины, профессор кафедры государственной службы и кадровой политики, Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, заведующая кафедрой социальной работы и кадровой политики, Буковинский государственный финансово-экономический университет

ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ И УТВЕРЖДЕНИЮ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ НА ОСНОВЕ ЕВРОПЕЙСКИХ ЦЕННОСТЕЙ

В статье раскрыты причины потребности децентрализации власти, осмыслена необходимость реализации региональной политики в Украине на основе европейских ценностей с целью преодоления кризисных состояний в экономике, финансово-валютной системе. Обосновано, что ответственным для элиты регионов является обеспечение рыночных отношений новейшими технологиями в процессе реализации новых программ и подбора управленческих кадров инновационного мышления.

Ключевые слова: инновация, регион, региональное развитие, европейские ценности, региональные интересы, управления, функции руководителя, кризисные состояния, инновационная личность, кадры.

Найперше, що потрібно сформувати в особистості, – це віру в себе.

А.Шептицький

Постановка проблеми. Сьогодні вже очевидно, що від чіткості й відповідності нормативно-правового забезпечення децентралізації світовим нормам, а також від скоординованості, прозорості та зрозумілості дій владних інституцій залежить суспільно-політичний мікроклімат у регіоні та в країні в цілому. Якщо раніше політику держави було сфокусовано на депресивних регіонах, то сьогодні акценти перенесено на створення сприятливих умов прискореного розвитку всіх регіонів.

Для успішної реалізації регіональної політики в процесі децентралізації має бути забезпечено представництво регіональних інтересів і на центральному рівні. Недосконалістю нашої політики є те, що порядок формування українського парламенту не передбачає обов'язкового представництва в його складі всіх регіонів України, що унеможливує врахування проблем, можливостей, інтересів місцевих громад.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано вивчення й розв'язання даної проблеми, та виділення невирішених її частин. Проблема інноваційності регіонів нині є однією із головних для України. На сьогодні стратегія публічної політики управління регіональним розвитком в ЄС ґрунтується на науковому підході підвищення інноваційної здатності ефективно реалізувати нові технології. Ці проблеми осмислювали у своїх роботах М.Білинська, К.Вашенко, Р.Войтович, В.Гошовська, Л.Пашко, Ю.Ковбасюк, В.Толкованов, Г.Бодров, В.Вакуленко та ін.

Серед невирішених частин загальної проблеми залишається системне переосмислення регіонального управління, що має стати новим ефективним механізмом, пов'язаним із модернізацією сучасного українського суспільства на основі європейських цінностей.

Мета статті: дослідити й осмислити інноваційний підхід до формування та утвердження регіонального розвитку на основі європейських цінностей.

Виклад основного матеріалу. У країнах ЄС використовуються багато засобів для оптимізації управління регіональним розвитком на засадах інноваційності. Одним із засобів є реалізація вітчизняного проекту.

Виконання цієї програми дасть змогу: забезпечити функціонування інноваційної інфраструктури підтримки малого інноваційного бізнесу та

розвиток мережі нових елементів інноваційної інфраструктури (інноваційних центрів, центрів трансферу технологій, наукових парків, регіональних наукових кластерів, інноваційних бізнес-інкубаторів тощо), до якої входитимуть близько 400 (у результаті цього буде створено понад 10 тис. нових робочих місць для висококваліфікованих спеціалістів); збільшити до 10 тис. кількість суб'єктів малого підприємництва, що реалізуватимуть інноваційні проекти.

Неологізм “інноваційна політика” вперше був використаний у 1967 р. в США. Нині він широко вживається в урядових документах, наукових працях у контексті новизни та творчих, сучасних підходів до суспільних змін.

Сьогодні перед регіонами постала ціла низка проблем, так званих кризових станів, економічного, фінансового, політичного та соціального характеру, зумовлених різними чинниками. З метою подолання кризових станів у сучасній Україні є потреба нового мислення управлінців у регіонах шляхом перезавантаження кадрового забезпечення публічної служби новою політико-управлінською елітою молодшої генерації професіоналів з інноваційним мисленням, які володіють іноземними мовами, можуть осмислювати досвід країн ЄС та розвинених країн світу.

Маючи потужний науково-технічний та інтелектуальний капітал, Україна щорічно втрачає через неефективну політику управління своє престижне місце у світі, закріплюючи за собою статус сировинної економіки (145-те місце). Тому, реалізуючи програму децентралізації влади, необхідно дуже серйозно підходити до інноваційних проектів щодо регіональної політики та транскордонного співробітництва.

Екстенсивний розвиток та неефективність управління призводить до відпливу капіталів, спаду виробництва, трудової еміграції та взагалі кризових станів у суспільстві, особливо в регіонах, оскільки великої шкоди завдала “гібридна війна”, найбільшою мірою у Східному регіоні України, та анексія Криму.

Зміна такого стану залежить від кадрового забезпечення управлінської системи публічної служби, у якій мають бути змінені принципи організації управління та усунути негативні фактори, такі як корупція, бюрократія, нездатність громадських організацій, або навіть цілих соці-

альних верств впливати на вироблення та прийняття ефективних політико-управлінських рішень.

Тому і є потреба комплексних перетворень у системі публічного управління в інтересах громадян регіону та суспільства в цілому через кадрове забезпечення з метою вдосконалення взаємодії інститутів публічної адміністрації з громадянами, шляхом надання їм якісних публічних та управлінських послуг в усіх сферах життєдіяльності громад регіонів. Найперше, що важливо, це забезпечення роботою, різного типу соціальних послуг та встановлення миру, припинення військових дій на Донеччині.

Нова епоха, кризові стани в суспільстві за-требували нових підходів до управління та кадрового потенціалу. Це насамперед: здатність управлінських кадрів приймати принципово нові, нетрадиційні управлінські рішення з позицій функціонально-технологічного підходу, а також підтримувати інновації, стимулюючи їх управлінську практику. Саме інновації активізують процеси євроінтеграції, з одного боку, а з другого, є механізмом умілого використання досвіду інших країн, зокрема в плані управлінської культури в певній галузі, де керівні посади мають обіймати не запламовані корупцією професіонали, які можуть ефективно управляти, володіючи професійною компетентністю.

Якщо звернутися до досвіду США, варто взяти до уваги розроблену науковцями класифікацію управлінських функцій інноваційного керівника (Д. Керч, Р. Крачфільд та Е. Белмоллі), яка включає низку основних його функцій, а саме:

- керівник як виконавець: функція, що характеризує особисту участь керівника в діяльності групи;
- керівник як плануючий орган групи: функція довгострокового планування та “єдиного зберігача цілісного плану”;
- керівник як особа, що визначає політику групи;
- керівник як експерт: функція, що характеризує керівника як знавця-інформатора;
- керівник як зовнішній представник групи;
- керівник як особистість, яка врегульовує внутрішні стосунки;
- керівник як особистість, яка має право захоувати та приводити до відповідальності за невиконання обов’язків;
- керівник як арбітр і посередник у процесі вирішення проблемних ситуацій;
- керівник як зразок поведінки, що єднає групу;
- керівник як особистість, що в проблемних питаннях організації захищає підлеглих;
- керівник як ідеолог групи;

– керівник як відповідальна особа за розв’язані та нерозв’язані проблеми.

За такої високої кількості відповідальних позицій керівника установи, що надає публічні послуги, якими спільно з професійно-громадянською відповідальністю на регіональному рівні, можна буде забезпечити розв’язання економічних проблем, що сприятимуть подоланню кризових станів у тій чи іншій сферах трудових колективів, організацій, груп.

У цьому контексті слід звернути увагу на такі чинники:

- закріплення ринкових відносин;
- реформування податкової системи;
- розвиток нових інноваційних технологій;
- розв’язання проблем підвищення ресурсоспроможності та енергоефективності;
- зростання економічної активності та культури громадян;
- створення сприятливого інвестиційного клімату тощо.

Виходячи з вимог переважання мислення політико-владної еліти слід виділити такі вимоги кадрового менеджменту, що стосуються регіонального напряму, а саме:

- професійно-кваліфікований розвиток, пов’язаний з підготовкою та підвищенням кваліфікації, здобуттям нових знань, набуттям умінь, навичок та нового досвіду роботи у сфері публічних послуг;
- професійно-посадовий розвиток, пов’язаний з раціональним добором і розстановкою кадрів на основі врахування професійних здібностей та особистих можливостей кожного працівника.

Отже, підготовка сучасного керівника будь-якої сфери на регіональному рівні публічного управління – це комплексний організаційно-виховний процес, що включає в себе навчання, виховання, соціалізацію, постійне самовдосконалення.

Комплексний підхід до підготовки кадрів публічної служби вимагає:

- удосконалення структури кадрового управління по вертикалі й по горизонталі;
- удосконалення кваліфікаційних вимог до керівників різних рівнів управління та їх диференціація;
- атестацію кадрового управління з урахуванням впливу змін у політичному, економічному та культурному житті;
- формування кадрового резерву на основі ротації та обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності та особистісних якостей;
- створення умов для підготовки, перепідготовки та професійного зростання працівників у сфері надання публічних послуг.

Важливим для керівника-управлінця регіонального рівня є врахування в роботі з людьми порад щодо більш ефективного управління, яке має набути морально-етичного характеру, а саме:

- можна не любити того, кого карають, але не можна змінювати рішень, якщо вони справедливі;
- необхідно прагнути здійснювати керівництво громадянськими методами (розумінням людини та її можливостей, її підтримки, коли людина хоче запропонувати інновацію, що корисна, але потребує певних затрат).

Як інноваційна особистість, керівник публічного управління має володіти майстерністю стимулювати активність та ініціативність працівників. Стимулювання активності та ініціативи працівників публічної служби – це управлінський процес щодо формування такої системи трудових мотивів, які забезпечують ефективність трудової діяльності для подолання кризових станів у регіонах.

Управління в інституціях ЄС, особливості реалізації кадрової політики розглядали К.Демке, А.Стівенс, Х.Стівенс та ін.

Добір і відбір персоналу – це процес оцінки професійних і соціально-психологічних якостей кола претендентів на керівну посаду кожного з них для виконання посадових обов'язків.

Досить цікавим в управлінській сфері ЄС є досвід планування роботи з кадрами в установах, організаціях, групах відповідно до профілю та з урахуванням вимог інноваційного характеру як до особистості, так і до справи.

Плани роботи з кадрам за стандартами країн ЄС включають такі найважливіші напрями:

- визначення потреби в нових, інноваційно мислячих кадрах;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації працівників у рамках специфічних, інноваційно налаштованих курсах;
- робота з кадровим резервом;
- планування розподілу кадрів має відповідати потребам стимулювання інноваційного мислення кадрів.

Наприклад, у роботі з кадрами використовують довгострокове (на 10 – 15 років), перспективне (на п'ять років) і оперативне планування (до одного року). Перспективні та оперативні плани разом являють собою єдину систему планування кадрової роботи, однак кожне з них має сприяти інноваційному підходу до ефективності та результативності роботи, надання управлінських послуг.

Звертаючись до досвіду країн – членів ЄС, слід зауважити, що представники кадрових структур

відпрацьовували різні механізми відбору кадрів у сфері публічної служби.

Так, наприклад, механізми відбору кадрів на публічну службу в органах місцевого самоврядування можуть бути різними. Зокрема, з досвіду країн ЄС – це конкурсний іспит: Франція, Німеччина, Іспанія, Ірландія, Португалія, Греція, Італія, Люксембург. У таких країнах, як Швеція, Фінляндія, Данія конкурсний відбір кадрів проходить шляхом співбесіди. Якщо взяти, до прикладу, Велику Британію, Нідерланди та Бельгію, то підбір кадрів здійснюють за допомогою найому агентами.

На превеликий жаль, в Україні здебільшого відсутні ефективні механізми в системі управління, а інновації рідко запроваджують в управлінську практику. Настав час змін регіонального розвитку на основі європейських цінностей. Наприклад, з метою вдосконалення системи професійного навчання державних службовців у 2008 р. Голодержслужбою було розроблено проект Стратегії модернізації системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, який пройшов широке громадське обговорення, однак досі залишається не реалізованим так, як цього потребує сучасний стан змін в Україні. Дуже багато інноваційних проектів та задумів можна було б реалізувати, але є обмаль, або відсутність коштів. Отже, кризові стани у сучасному українському суспільстві або заважають реалізації проектів за відсутності як коштів, так й інтересу до них виконавців.

Як свідчить міжнародний досвід, створена система управління якістю послуг на базі стандартів ISO 9001: 2001 сьогодні виступає одним із найбільш дієвих механізмів ефективного управління.

Висновки та перспективи подальших досліджень. У сучасних умовах дуже важливо впроваджувати систему управління якістю в органах місцевого самоврядування, оскільки ця система дасть можливість:

- покращити якість послуг, які надаються споживачам місцевих громад;
- підвищити ефективність використання бюджетних коштів в інтересах місцевих громад;
- збільшити прозорість діяльності та рішень, що приймаються;
- розвинути мотивацію та задоволеність персоналу за рахунок кращої організації його роботи та належного заробітку працюючим;
- підвищити керованість організацією роботи, можливість удосконалити її, вивчаючи сучасні

технології та досвід країн Європейського Союзу й власний досвід.

Отже, перед місцевими громадянами стоїть завдання запровадити в практику регіонального

розвитку пріоритетні напрями розвитку інноваційних підходів до формування та утвердження регіонального розвитку на основі європейських цінностей та високого рівня управлінської культури.

Список використаних джерел

1. Європейська хартія про участь молоді у житті муніципальних та регіональних утворень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://wed.coe.int>.
2. Про затвердження Державної цільової економічної програми “Створення в Україні інноваційної інфраструктури” на 2009–2013 роки [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 14 трав. 2008 р. № 447. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/447-2008-%D0%BF>.
3. Вайн С. Глобальный финансовый кризис. Механизмы развития и стратегии выживания / С. Вайн. – М. : Альбина Бизнес Бунс, 2009. – 302 с.
4. Вступ до НАТО – стратегічний вибір України / за заг. ред. О. І. Соскіна. – Київ : Вид-во “Ін-т трансформації суспільства”, 2008. – 192 с.
5. Пронкин С. В. Государственное управление зарубежных стран : учеб. пособие / С. В. Пронкин, О. Е. Петрунина. – 3-е изд. – М. : КДУ, 2007. – 496 с.
6. Грицяк І. А. Право та інституції Європейського Союзу : навч. посіб. / І. А. Грицяк. – Київ : “К.І.С.”, 2006. – 300 с.
7. Актуальні проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України : матеріали VII регіон. наук.-практ. конф., Дніпропетровськ, 14 трав. 2009 р. / за заг. ред. Л. Л. Прокопенка. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2009. – С. 139.

References

1. European Charter on youth participation in the life of municipal and regional structures, available at: <http://wed.coe.int> (Accessed 19 May 2016).
2. The Cabinet of Ministers of Ukraine (2008), Decree “On approval of the State Target Economic Program “Creation of innovation infrastructure in Ukraine” for 2009–2013” as on May 14, 2008 No. 227, available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/447-2008-%D0%BF> (Accessed 17 May 2016).
3. Vajn, S. (2009), *Global'nyj finansovyj krizis. Mehanizmy razvitija i strategii vyzhivanija* [The global financial crisis. Mechanisms of development and survival strategies], Al'bina Biznes Buns, Moscow, Russian Federation.
4. Soskin, O.I. (editor) (2008), *Vstup do NATO – strategichnyj vybir Ukrainy* [Admission to NATO – a strategic choice of Ukraine], Instytut transformatsii suspil'stva, Kyiv, Ukraine.
5. Pronkin, S.V. and Petrunina, O.E. (2007), *Gosudarstvennoe upravlenie zarubezhnyh stran: uchebnoe posobie* [Public administration in foreign countries: Textbook], 3-rd ed., KDU, Moscow, Russian Federation.
6. Hrytsiak, I.A. (2006), *Pravo ta instytutsii Yevropejs'koho Soiuzu: navchal'nyj posibnyk* [Law and institutions of the European Union: Textbook], “K.I.S.”, Kyiv, Ukraine.
7. (2009), *Aktual'ni problemy ievropejs'koi ta ievroatlantychnoi intehtratsii Ukrainy* [Actual problems of European integration of Ukraine], *Materialy VII rehional'noi naukovo-praktychnoi konferentsii* [Materials of VII Regional Scientific Conference], Dnipropetrovsk Regional Institute for Public Administration, National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Dnipropetrovsk? Ukraine.