

Володимир МЕЛЬНИК

*аспірант кафедри місцевого самоврядування
та розвитку територій, Навчально-науковий
інститут публічної служби та управління
ДУ «Одеська Політехніка»*

**ТЕОРЕТИЧНЕ ПІДРУНТЯ ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ
В СИСТЕМУ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ У ВІТЧИЗНЯНОМУ ТА ЗАРУБІЖНОМУ
НАУКОВОМУ ДИСКУРСІ**

Тези підготовлено в межах наукової теми «Сучасні інновації в системі публічного управління в умовах глобалізаційних ризиків та кризових явищ» і стосуються аналізу сучасного розуміння інновацій в системі державної служби. Україна перебуває на шляху модернізації системи державної служби та формування нової кадрової політики. До першочергових питань віднесено формування в Україні механізму правового забезпечення управління державною службою, який дозволив би запровадити основні стандарти управління на основі кращого зарубіжного досвіду. Розробка та реалізація даного механізму була започаткована ще з прийняттям Закону України «Про державну службу» [3] і цілої низки підзаконних актів, які забезпечують впровадження європейських принципів та інноваційних технологій публічного управління.

Запровадження інновацій в систему державної служби супроводжується теоретичним підґрунтям як у вітчизняних так і в зарубіжних наукових дослідженнях. В контексті теорії публічного управління та теорії управління персоналом в українській науці досліджуються [1; 2; 4]:

- правове регулювання управління персоналом в системі державної служби;
- організації системи управління державною службою та управління персоналом;
- оптимізація процесів управління персоналом в системі державної служби;
- організація роботи державних органів і державних службовців в умовах ризиків та криз.

В зарубіжній науці досліджується більш широка і глобальна проблематика, саме в межах концепції «спільні інновації», а саме:

- складові нової публічної служби New Public Service, яка поширена у більшості країн світу;
- зарубіжні моделі публічної служби (дослідження інституційної, правової, ресурсної, організаційно-технологічної, культурно-ціннісної складової).

Увага в зарубіжній науковій літературі при запровадженні інновацій приділяється декільком напрямом, зокрема [5; 6]:

- організаційна діяльність державної служби: з позицій інституційного, правового, ресурсного, організаційно-технологічного, культурно-ціннісного підходів;
- вимоги до державного службовця з урахуванням зарубіжного досвіду: інноваційність; генерування ідей; креативність; психологічне розвантаження;
- визначенні доцільності впровадження найбільш відомих моделей публічної служби в контексті інновацій: партнерська; кар'єрна; посадова; змішана.
- використання наробок в межах проєктів SIGMA, TAIEX, TWINNING, DESPRO, SURGe, MATRA, EDGE, Світового Банку, ПРООН щодо: розробки, реалізації та захисту профільного закону або кодексу державної служби, який повинен ґрунтуватися на основах належного врядування; переорієнтації на управління людськими ресурсами; нарощування потенціалу публічної служби; укріплення ціннісної основи, стимулювання саморозвитку.

Інноваціями в управлінні персоналом (в контексті кризових явищ) визначено:

- правове регулювання трудових відносин в управлінні персоналом на державній службі в умовах воєнного стану;

– антикризова мотиваційна модель в управлінні персоналом.

В українській літературі теоретичною основою дослідження визначено організаційно-функціональний підхід. В межах цього підходу досліджуються: правові засади щодо організації і методики проведення актуальних нормативних процедур на державній службі; внутрішні комунікації у воєнний та після воєнний період в службах управління персоналом; антикризова система управління персоналом.

В зарубіжних дослідженнях акценти робляться на заходах діагностики та оцінки кризових явищ в управлінні персоналом (моніторинг, аналіз, оцінка, запровадження інновацій). В цих межах інновації це: розробка інноваційної формування HR моделі управління персоналом в системі державної служби.

Дослідження щодо запровадження інновацій в систему державної служби в умовах кризових явищ здійснювалось на основі аналізу наукових джерел та було встановлено, що:

– в українській науці акценти робляться на підходах до управління персоналом в системі державної служби на основі адміністративних, організаційно-розпорядчих, правових, економічних, соціально-психологічних та морально-етичних методів.

– в зарубіжній науці наголошується на вивченні антикризових принципів управління в умовах глобальних криз та ризиків;

– акцентовано увагу на формуванні системи мотивації та заохочення на основі інноваційних методів.

Слід наголосити на наявній відмінності підходів до даної проблематики в українських та зарубіжних публікаціях. Особливо це стосується практичних методів щодо управління персоналом на державній службі. В зарубіжній літературі головним призначенням методів є усунення перешкод в процесі здійснення управління персоналом, акцентується увага на використанні певного інструментарію на різних етапах. В подальших наукових розвідках ставимо за мету проаналізувати використання методів управління персоналом в системі державної служби європейських країн та виокремити їх прикладне застосування в практичній площині з метою виявлення кореляції та відмінності з урахуванням інновацій.

Аналіз досліджень зарубіжного досвіду надав можливість співставити результати з українськими науково-прикладними дослідженнями та визначити напрями врахування в наукових дослідженнях та практичній діяльності щодо управління персоналом на державній службі України. Інноваціями для української практики публічного управління та адміністрування будуть: удосконалення організаційно-структурних форм побудови і управління персоналом державної служби на основі інноваційних методів; підходи до систематизації методів управління персоналом; формування інноваційної системи методів управління кадровими ризиками тощо.

Список використаної літератури

1. Бериславська О. М. Еволюція становлення теорії управління персоналом в органах державної влади. *Вісник ХНТУ*. 2020. № 4 (75). С. 124–133.
2. Зелінська Н. Є. Механізми державного управління людськими ресурсами в системі регіональної влади. Дисертація на здобуття ступеня к.держ.упр., зі спец. 25.00.02 – механізми державного управління. К., 2018. 228 с. URL: <https://ipk.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/Dysertatsyia16.12.2018-pod-plahyat.pdf>
3. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
4. Публічна служба: навч. посіб. / С. М. Серьогін, Н. А. Липовська, Є. І. Бородин [та ін.] ; за заг. ред С. М. Серьогіна. Дніпро: ГРАНІ, 2018. 384 с.
5. Співпраця та взаємодія з міжнародними організаціями та проектами міжнародної технічної допомоги 2019 – 2020. НАДС. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/ta-vzaemodiya-nads.pdf>
6. SIGMA. A joint initiative of the OECD and the European Union. URL: <http://www.sigmaxweb.org/ouexpertise/public-service-human-resourcemanagement.htm>