

2. Федорів Т.В. Особливості формування соціокультурної компетентності державних службовців: комунікативний аспект: навч.-метод. матеріали / за заг.ред. В.А.Гошовської. – К.:НАДУ, 2010. – 56 с.
3. Drucker P. The essential Drucker. New York: Harper Business, 2001
4. Public Sector Leadership for 21st Century. – www.oecd.org/dataoecd/0/34/2434104.pdf

Шумська Г.М.

ОБҐРУНТУВАННЯ СКЛАДОВИХ ЗДІЙСНЕННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНАМИ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в органах публічної влади України, вимагають ґрунтовного переосмислення форми і сутності публічного управління та вироблення нових підходів до самого процесу управління. Обсяг завдань, які покладаються на органи влади, зумовлює використання широкого спектру інновацій в їх діяльності. Але для багатьох органів влади України використання інновацій у процесі їх функціонування і розвитку залишається досить складним завданням, хоча у розвинутих країнах світу їх широко використовують як у бізнесі, так і в роботі органів публічного управління. Темпи, з якими інновації впроваджуються в системі органів публічної влади України, порівняно з бізнесом, досить повільні, що зумовлено певними бюрократичними перешкодами та опором публічних службовців нововведенням. Тому актуальним є обґрунтування переліку і змісту складових процесу здійснення інноваційної діяльності органами публічної влади для впровадження інноваційних інструментів та технологій у їх професійну діяльність, що дасть змогу, з одного боку, вдосконалити механізм публічного управління, з іншого, – впорядкувати управлінську діяльність органів влади, раціонально використовувати потенціал території держави і, як наслідок, – створити сприятливе інноваційне середовище у країні.

Як відомо, інноваційний процес є складовою інноваційної діяльності. Він визначається входами, виходами, функцією управління, інноваційним потенціалом, ресурсами, зворотними зв'язками та їх взаємодією, які у сукупності відображають процес створення і розповсюдження інновацій. Виходячи з вищезазначеного, інновації в системі органів публічної влади слід розглядати як нові форми і методи їх роботи, нові управлінські технології (використання методології управління проектами у діяльності органів влади), підходи та інструменти, які використовуються для розв'язання завдань (підходи до взаємодії органів влади з громадськістю, бізнесом тощо), для удосконалення самої системи публічного управління, з одного боку, а також – для забезпечення соціально-економічного розвитку країни, з іншого.

Для проведення продуктивної інноваційної діяльності в Україні та переходу національної економіки України до інноваційного шляху розвитку існує необхідність формування комплексного наукового підходу до здійснення інноваційної діяльності органами влади та ефективного законодавчого вирішення питань щодо злагодженості їх дій всіх рівнів (державного, регіонального та місцевого). Упровадження будь-якої інновації у сфері публічного управління вимагає відповідних знань і навичок персоналу, який є ключовим стратегічним ресурсом для досягнення цілей органів публічної влади та

забезпечення їх якісних управлінських послуг. Поряд з цим, розвиток людських ресурсів системи публічного управління є основним чинником формування постсучасної системи управління, а створення можливостей для розкриття креативного потенціалу публічних службовців стає головним системним завданням управлінських інновацій. Саме тому дієва і цілеспрямована державна кадрова політика в органах публічної влади повинна бути спрямована не тільки на пошук, розподіл, раціональне використання, професійний розвиток кадрів, а й на зменшення опору публічних службовців нововведенням та прискорення готовності публічних службовців до цих нововведень. Це, у свою чергу, докорінно покращить діяльність органів влади, а також забезпечить стійкий соціально-економічний розвиток України. Виходячи з цього, автором запропоновано складові процесу здійснення інноваційної діяльності органами публічної влади (рис. 1), де основний акцент зроблено на реалізації такої кадрової політики, яка забезпечить формування необхідних професійних компетентностей у публічних службовців та зменшить опір інноваціям на основі прискорення готовності публічних службовців до цих інновацій. При цьому процес здійснення інноваційної діяльності органами публічної влади повинен ґрунтуватися: по-перше, на управлінні професійною компетентністю публічних службовців, що реалізується на основі оцінювання їх рівня компетентності й коригуванням цього рівня (підвищення, розвиток тощо), по-друге, на оцінюванні стану готовності публічних службовців до нововведень (обов'язковою умовою є обрання певних критеріїв оцінювання стану готовності публічних службовців до нововведень), по-третє, управлінні опором інноваціям в органах влади. Усе це має забезпечити інноваційно орієнтована кадрова політика, яка реалізується в органах публічної влади.

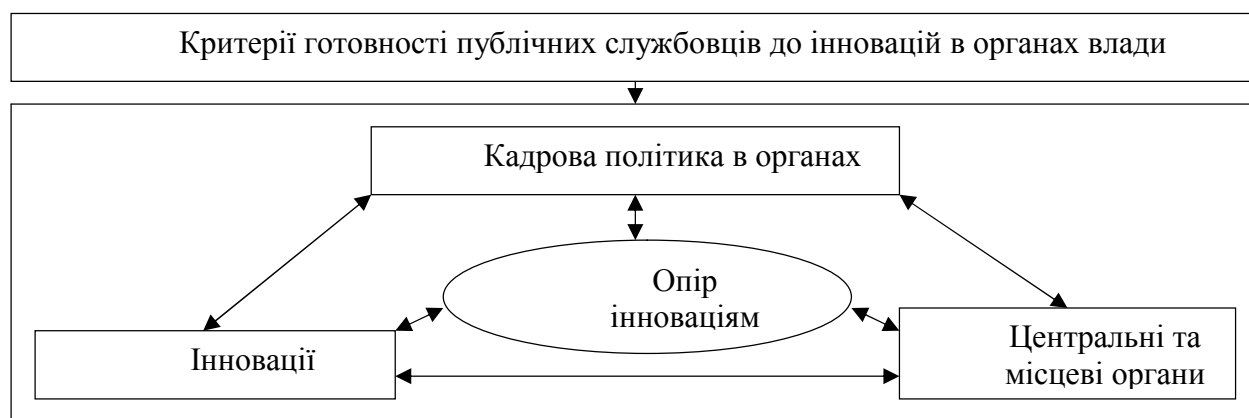


Рис. 1. Складові процесу здійснення інноваційної діяльності органами публічної влади

Таким чином, у роботі здійснено обґрунтування переліку і змісту складових процесу здійснення інноваційної діяльності органами публічної влади, що акцентує увагу на реалізації такої кадрової політики, яка забезпечить формування необхідних професійних компетентностей у публічних службовців та зменшить опір інноваціям на основі прискорення готовності публічних службовців до цих інновацій. Доведено, що процес здійснення повноцінної інноваційної діяльності органами публічної влади повинен ґрунтуватися: на управлінні професійною компетентністю публічних службовців, на оцінюванні стану готовності публічних службовців до нововведень, управлінні опором інноваціям в органах влади.

Список використаних джерел

1. Никифоров А. Є. Інноваційна діяльність: теорія і практика державного управління: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. – 420 с.
2. Попов С. А. Державно-управлінські нововведення: теорія, методологія, практика: монографія. Одеса: ОРІДУ НАДУ, 2014. – 296 с.

Ярмоленко В.Ю.

ВИКОРИСТАННЯ КОМП'ЮТЕРНИХ ПОЛІГРАФІВ У КАДРОВІЙ РОБОТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Державний службовець є основою існування держави як такої, адже саме його свідомість найбільш заточена на системне бачення навколишніх процесів, які постають для нього, здебільшого, в контексті державних перетворень. А тому фундаментальним питанням постає те, на скільки його картина світу відповідає потребам сучасної дійсності, чи є його бачення комплексним і динамічним, а ще важливіше: чи гармонує можлива многогранність та кмітливність держателя владних повноважень з реаліями правомірності здійснення державної влади. Як гуманність, так і жорстокість представників влади того чи іншого суспільства постає моральними якостями тих, хто втілює у життя його ідеали. Завдяки механізму формування кадрового потенціалу державної служби відбувається залучення кадрів, що дає можливість добирати на роботу високоосвічених фахівців. Під час конкурсного відбору формується кадровий потенціал державної служби – ця складова є провідною і безпосередньо впливає на майбутню продуктивність державної служби, адже саме від кадрового потенціалу залежить якість виконуваних завдань. Варто сказати, що фахівці залучаються на етапі більш теоретичного бачення певної професійної діяльності, тобто йде потенційне визначення їх здатності до ефективної роботи на певній посаді організації.

Гострим питанням існування України сьогодні є питання корупції, що має ознаки корупції кризового типу. Корумповані відносини дедалі інтенсивніше витісняють моральні, правові відносини між людьми, і з прецеденту поступово перетворюючись на правило поведінки, що є фатальним у правовій державі. Корупція вже стала досить звичним явищем у всіх сферах суспільного життя. Основний «накопичувач» існування такого рівня корупції є суспільний менталітет, який влучно характеризується висловом: «Україна – рідна мати, не вкрадеш – не будеш мати». Подібне бачення стає рухомим стимулом до пошуку корупційних шляхів вирішення проблемних питань в контексті лояльності механізмів функціонування державних інституцій, які створюють певний пріоритет у порівнянні легальними процедурами отримання певних послуг. Масштабність корупційних проявів у владних і управлінських структурах нівелює міжнародну солідарність до України, а що в край негативно – створює умови втрати довіри українського суспільства до державних інститутів. Існування корупції в органах виконавчої влади виявляє себе у наданні незаконних переваг та підтримки