

На виконання завдань Стратегії сталого розвитку “Україна-2020” Державній службі інтелектуальної власності України, що входить до системи органів виконавчої влади та забезпечує реалізацію державної політики у сфері ІВ необхідно інтенсифікувати процеси модернізації механізмів комерціалізації права ОІВ, їх трансферу та ресурсного забезпечення.

Список використаних джерел

1. Концепція реформування державної системи правової охорони інтелектуальної власності в Україні. Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/ua/npras/249086258>
2. Стратегія сталого розвитку “Україна – 2020”. Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>

Комарова К.В.

ВЕРТИКАЛЬНЕ ЛІДЕРСТВО ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Реалізація реформ державної служби, визначених Законом України «Про державну службу», Стратегією державної кадрової політики на 2012 – 2020 роки, обумовлює потребу в управлінцях нового типу з високим рівнем професіоналізму, якому притаманні компетенції лідера з новим рівнем мислення.

Тому, на наш погляд, проведення змін на державній службі безпосередньо пов'язано з впровадженням в органах державної служби концепцій лідерства. Сьогодні намічається тенденція зміщення фокусу досліджень проблем лідерства з визначення набору компетенцій, якими повинен володіти лідер, до процесів розвитку інтелектуального, емоційного і соціального потенціалу лідера, співробітників та організації в цілому (концепції розумної організації, організаційних змін, інноваційного розвитку організацій, колективного лідерства, вертикального лідерства, лідерства без кордонів та ін.). Таке зміщення досліджень проблем лідерства пояснюється очевидним розривом між темпами зміни зовнішнього середовища та здатністю лідерів осмислення реалій сучасного світу.

Основними аспектами розвитку мислення лідера є: незалежність мислення, відкритість свідомості, системне мислення та вдосконалення власної особистості. Усі елементи мислення взаємопов'язані між собою та дають людині можливість змінювати ментальні моделі, адаптуватися до зовнішнього середовища, впроваджувати інновації, проводити зміни.

Згідно з дослідженням, проведеним компанією ІВМ у 2010 р., переважна більшість керівників вважають, що в найближчому майбутньому їхня робота характеризуватиметься таким високим рівнем складності, що навряд чи вони зможуть упоратися з нею. Основними причинами цього є:

– існування великого розриву між складністю завдань і здатністю керівників виконувати ці завдання. Так, Рэй Курцвейл (R. Kurzweil, 2013) стверджує, що в ХХІ ст. масштаби технологічних змін будуть у 1000 разів більші, ніж у ХХ ст.

– існування так званої скляної стелі когнітивних, емоційних і соціальних здібностей, у яку впираються сучасні лідери (Т. L. Dawsonand, Z. Stein, 2004; D. Goleman, 2011).

– стрімкі зміни технологічного, ринкового та політичного середовища, в якому функціонують організації, яскраво виражена тенденція до її прискорення (R. Kirzweil, 2013).

Дослідження показали, що: 58 % нових керівників зазнають невдачі в перші півтора року роботи (Harvard Business School, 2003); 89 % нових керівників визнають, що не володіють необхідними знаннями та навичками роботи (Corporate Executive Board, 2005); 30 % керівників упевнені в тому, що володіють талантом, необхідним для успішного розвитку їхніх компаній (PWC, 2012).

Не усвідомлюючи повною мірою характеру змін, що відбуваються, багато лідерів опиняються у складній ситуації саме тому, що вони не можуть швидко адаптуватися до змін. Розвитку інтелектуального, емоційного і соціального потенціалу сприяє усвідомлення й використання концепції вертикального лідерства, розробленої вченими Гарвардського, Стенфордського, Оксфордського та інших університетів. У світі лідерства дана концепція визнана провідною й усе ширше впроваджується в практику роботи сучасних організацій.

Концепція вертикального розвитку, згідно з дослідженнями Баррета Брауна (B. Brown, 2012), Ніка Петрі (N. Petrie, 2011) та інших учених, являє собою трансформацію мислення, сприйняття й наділення сенсом об'єктивної реальності. Горизонтальне лідерство, у свою чергу, концентрує увагу на розвитку компетенцій, тобто технічних навичок лідера та сприяє розвитку функціональних знань, навичок і поведінки, розширюючи набір інструментів лідера. У XXI ст. необхідна комбінація вертикального і горизонтального лідерства. Вертикальне лідерство сприяє розвитку мислення, розв'язанню складних проблем в умовах безперервних змін і невизначеності, розвиває інтелектуальний, емоційний і соціальний потенціал [1, 2].

Основним завданням концепції вертикального лідерства є:

– трансформація способу мислення (розвиток інтелектуального, емоційного і соціального потенціалу) для усвідомлення та адаптації до викликів зовнішнього середовища, проведення змін і впровадження інновацій на благо суспільства;

– розвиток здатності глибшого обмірковування та інтерпретації складних ситуацій;

– розвиток здатності розв'язувати складні проблеми, вибудовувати важливі взаємовідносини та управляти у невизначеному середовищі, що швидко змінюється;

– розвиток інтелектуального та емоційного інтелекту на рівні більш глибокої свідомості й уважності.

Таким чином, вертикальне лідерство спрямоване на розвиток і оновлення ментальної моделі індивіда. Воно розширює картину світу й постійно підвищує рівень усвідомлення об'єктивної реальності, що дозволяє розв'язувати складні проблеми.

Роберт Кіган (R. Kegan, 2010) та інші дослідники стверджують, що вертикальне лідерство дозволяє розвинути більш складний і комплексний спосіб мислення,

завдяки якому лідери набувають здатності працювати у складніших і невизначених умовах [2].

Отже, вертикальне лідерство допомагає виявити приховані, але дуже потужні розумові емоційні та соціальні здібності, які дозволяють лідерам віднаходити ефективніші рішення для критично важливих завдань. Ці здібності полягають у розвитку мислення, стимулювання змін, упровадження інновацій, розвитку ефективних взаємовідносин з усіма зацікавленими особами, що дозволить забезпечити підвищення ефективності функціонування системи управління персоналом в органах державного управління.

Список використаних джерел

1. Браун Б. Будущие лидеры сознательного капитализма. Исследовательский отчет MetaIntegral Associates; перевод с англ. — Институт коучинга, 2014. – 37 с.
2. Петри Н. Тенденции в развитии лидерства: исследовательский отчет. – Center for Creative Leadership, 2011. – 25 с.

Конотопцева Ю.В.

КЕЙС-МЕТОД ЯК ТЕХНОЛОГІЯ НАВЧАННЯ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Для публічного управління використання випадків, близьких до реальності, є важливим і ефективним дидактичним засобом. При застосуванні цього методу в науці управління зазвичай йдеться про вирішення складної практичної ситуації та включає в себе наступні етапи:

1. Аналіз ситуації та виявлення проблем для опрацювання.
2. Аналіз стейкхолдерів щодо їх інтересів та цілей.
3. Розробка системи цілей, які відносно легко піддаються перевірці.
4. Перевірка, наскільки різні рішення підходять до поставлених цілей.
5. Вибір найбільш доцільних варіантів рішення.
6. Розробка плану заходів щодо реалізації обраного рішення, включаючи пропозиції по їх оцінці.

Кейс-метод схожий на сучасний дидактичний концепт конструктивного вирівнювання (“constructive alignment”). Цей концепт було розроблено австралійським педагогом психологом Джоном Бігсом в 1996 році. Головна ідея цієї концепції полягає в тому, що методи викладання та навчання повинні залежати від бажаних результатів навчання. Кейс-метод має бути сконструйований таким чином, щоб студенти вчилися аналізу конкретних ситуацій прийняття рішень в політиці та управлінні. Одночасно повинно бути можливим оцінити заплановані результати навчання під час конкретного іспиту [1].

Технологічні особливості кейс-методу у використанні для навчання публічних службовців:

1. Метод є специфічним різновидом дослідницької аналітичної технології, тобто включає в себе операції дослідницького процесу, аналітичні процедури, тобто є оптимальним для розвитку компетенції аналітичного та системного мислення.