

Л. І. Ющенко

аспірант кафедри публічного управління
та менеджменту організацій
Чернігівського національного технологічного університету

ОБҐРУНТУВАННЯ ПОНЯТІЙНО-КАТЕГОРІЙНОГО АПАРАТУ ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

У статті здійснено багатоаспектний аналіз інноваційного управління персоналом органів публічної влади як явища, феномена, процесу, діяльності, результату, наслідків для подальшого ефективного й результативного функціонування органу публічної влади як адміністративної організації та соціально-виховної мікросистеми.

Запропоновано інноваційне управління в органі публічної влади як адміністративної організації вважати процесом створення динамічної організаційної структури, покликаної дати можливість її співробітникам ефективно й результативно працювати для досягнення попередньо визначених організаційних цілей.

Уточнено зміст і запропоновано авторські визначення дефініцій: інноваційний процес, інноваційна діяльність, інноваційна мобільність, інноваційне мислення, інноваційна мотивація, інноваційне управління персоналом органу державної влади, впровадження інновацій в управління персоналом органу публічної влади.

Ключові слова: *впровадження інновацій, інноваційна діяльність, інноваційна мобільність, інноваційний процес, інноваційне управління, органи публічної влади, публічне управління та адміністрування.*

Постановка проблеми. Євроінтеграція Української держави та світова практика знаменуються новими підходами в організації й діяльності органів публічної влади на основі досягнень інноваційного управління. При цьому соціальні, наукові, технологічні, інформаційні, психологічні та організаційні новації потребують особливого інноваційного підходу в управлінні, що сприятиме вдосконаленню системи органів публічної влади й можливості передбачення шляхів перспективного розвитку вітчизняної сфери публічного управління. Разом із тим інноваційне управління персоналом є нині визначальним фактором динаміки розвитку органів публічної влади в Україні. Воно сприяє поступальному та прогресивному розвитку органів публічної влади в Україні. Процес удосконалення публічного управління в сучасних умовах державотворення України є складним явищем, яке вимагає обов'язкового врахування багатьох чинників. При цьому самі зміни в системі управління доцільно розглядати з погляду впровадження інновації та інноваційного процесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування концепцій інноваційного розвитку в теоретичному плані започатковано ще в минулому столітті завдяки економічним науковим дослідженням Й. Шумпетера (1883–1950 рр.), М. Туган-Барановського (1865–1919 рр.) та М. Кондратьєва (1892–1938 рр.). Проведений нами аналіз свідчить, що в науковій літературі не існує одного усталеного визначення поняття «інновація». Залежно від цілей і предметів досліджень найбільш відомими є теорії, запропоновані науковцями, які тлумачать і розглядають інновації як:

- процес (Б. Твісс, А. Койре, Б. Санта, І.П. Піпінгс, В. Раппопарт, В. С. Кабаков, Г. Гвішіані, В. Макаров);
- систему (М. Лапін, Й. Шумпетер);
- зміну (Ф. Валента, Ю. Яковець, Л. Водачек);
- результат (А. Левінсон, С. Бешелев, Ф. Гурвіг, Д. Соколов, О. Тітов, М. Шабашова).

Аналіз сучасних джерел вітчизняної та зарубіжної науки з державного управління й публічного адміністрування, які ми

використовуємо в дослідженні, показав, що проблема інноваційного управління персоналом органів публічної влади в Україні ще не була предметом окремого комплексного дослідження, оскільки різні аспекти в працях вітчизняних фахівців розглядаються лише фрагментарно.

Метою статті є здійснення багатоаспектного аналізу інноваційного управління персоналом органів публічної влади, надання авторських визначень деяких термінів понятійно-категорійного апарату зазначеної проблематики, виділення ознак і принципів інноватики як науки в публічному управлінні.

Виклад основного матеріалу. Інновації в широкому значенні розуміються О. Гавриш як прибуткове використання новацій у вигляді нових технологій, видів продукції, організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного чи іншого характеру [1, с. 18].

На думку О. Пригожина, нововведення зводиться до розвитку технології, техніки управління на стадіях їх зародження, освоєння, дифузії на інших об'єктах [9, с. 23].

М. Хучек зауважує, що в словнику польської мови інновація означає впровадження чогось нового, будь-якої нової речі, новинку, реформу [13, с. 12].

Згідно з офіційним документом, ОЕСР, прийнятим у 1993 році в італійському місті Фраскати, інновація визначається як кінцевий результат інноваційної діяльності, втілений у вигляді нового чи вдосконаленого продукту, запровадженого на ринку, нового чи вдосконаленого технологічного процесу, використовуваного в практичній діяльності або в новому підході до надання соціальних послуг [4].

У словнику з науково-технічного прогресу інновація ототожнюється з поняттям «нововведення» та означає результат творчої діяльності, спрямований на розроблення, створення й розповсюдження нових видів виробів, технологій, впровадження нових організаційних форм тощо [6, с. 132].

Деякі науковці [1, с. 14] розуміють під поняттям «інновація» використання в тій чи іншій суспільній сфері результатів інтелектуальної діяльності, спрямованих на

вдосконалення процесу діяльності чи її результатів.

І. Луциків розуміє інновацію як кінцевий результат упровадження нововведення з метою зміни об'єкта управління та отримання соціального, економічного, науково-технічного, іншого ефекту [5, с. 124–128].

Під інновацією І. Мосійчук розуміє об'єкт, упроваджений у виробництво внаслідок проведеного наукового дослідження чи зробленого відкриття, який якісно відрізняється від попереднього аналога [6, с. 31].

Значний вклад у розроблення проблеми інновацій в Україні вніс В. Гусев. У його монографії [2] досліджуються теоретико-методологічні засади формування державної інноваційної політики й управлінських механізмів її впровадження. Визначено основні інституціональні чинники формування державної інноваційної політики на загальнодержавному, галузевому, регіональному та міжрегіональному рівнях, а також у секторі малого й середнього підприємництва.

Згідно з енциклопедичним словником з державного управління [3, с. 7], як пише О. Дехтярьова, інноваційна діяльність у широкому розумінні – це доцільне перетворення різних сторін суспільного життя на основі наукового знання з метою отримання соціальних, економічних та інших практичних результатів. Інноваційна діяльність притаманна всім видам людської діяльності.

Автори енциклопедичного словника з теорії управління трактують інновацію як створення, розпорядження й застосування нового засобу чи нововведення, яке задовольняє потреби людини та суспільства й викликає разом із цим соціальні та інші зміни. За цим критерієм науковці розмежовують інновацію еволюційного й революційного видів, радикального та часткового характеру, широкого чи вузького використання. Сутністю інновації є діяльність з пошуку й отримання нових результатів, способів їх створення, усунення рутинних, неефективних умов праці, управлінських структур, форм життєдіяльності [10, с. 134–135].

Таке розуміння поняття «інновація» об'єктивує використання дотичних понять, які є складниками понятійного поля інноваційного управління персоналом органів державної влади. Одним із таких понять

є термін «інноваційний процес», під яким науковці розуміють перетворення нових видів і способів людської життєдіяльності (інновацій) у соціально-культурні норми та зразки, що забезпечують їх інституційне оформлення, інтеграцію й закріплення у сфері духовної та матеріальної культури суспільства.

Інноваційний процес є одним із основних соціокультурних факторів поступального розвитку суспільної практики, збагачення новими пізнавальними, технологічними, естетичними й усіма іншими формами людського досвіду [8, с. 131].

Необхідно зазначити, що основою інноваційного процесу є подвійна природа інновації як, по-перше, безпосереднього досвіду, що формується в межах конкретного виду діяльності, по-друге, нового досвіду, який отримав загальнокультурне визнання; значення як стійко відтворюваного елемента суспільної практики, явища, факту культури.

Саме тому ми поділяємо думку тих науковців, які інноваційний процес розуміють як механізм переведення нововведень зі сфери безпосереднього досвіду у сферу суспільно-історичного досвіду. Причому таке переведення відбувається в різноманітних формах. Так, наприклад, інноваційний процес може актуалізуватись у формі прагматизації нових продуктів духовного виробництва, в результаті якої вони переформлюються в норми практичної діяльності співробітників органу публічної влади як соціальної мікросистеми чи громадян як членів соціальних макросистем суспільства.

Нове знання, будучи безпосереднім досвідом у межах дослідної роботи, виводиться зі сфери пізнавального процесу та переформлюється в інноваційний процес у нових схемах не лише технологічної, а й управлінської діяльності. Поряд із прагматизацією та ідеалізацією важливою формою інноваційного процесу є трансляція нововведень у систему культурних норм і зразків, що підлягають відтворенню в процесі їх освоєння новими поколіннями людей.

Очевидно, що використання терміна «інноваційний процес» неможливе без розуміння та застосування поняття «інноваційна діяльність». У дослідженні інноваційну діяльність ми розуміємо як сферу

розроблення і практичного освоєння соціальних, технічних, технологічних, організаційних, економічних нововведень, яка включає не лише інноваційні процеси, а й новий підхід до організації інформаційних, консалтингових, соціальних, управлінських та інших видів послуг.

«Інноваційний процес» та «інноваційна діяльність» немислимі без «інноваційної мобільності», під якою ми розуміємо комплексну характеристику інноваційної діяльності, що включає ступінь інтенсивності та своєчасність здійснюваних дій, здатність мобілізувати інтелектуальний потенціал державних службовців органів державної влади.

Основою «інноваційної мобільності» й «інноваційної діяльності» є «інноваційне мислення», тобто стан свідомості державного службовця, зорієнтований на подолання психологічних бар'єрів на шляху до впровадження новацій у професійній діяльності в системі публічного управління.

Аналіз понятійного поля дослідження буде неповним без визначення такого поняття, як «інноваційна мотивація». Його в дослідженні ми розуміємо як поведінку, пов'язану з розробленням і впровадженням нестандартних рішень, спрямованих на зміну системи соціальних відносин на різних рівнях функціонування органу публічної влади як адміністративної організації та соціально-виховної мікросистеми. Інноваційна мотивація стосується усталеної системи інтересів і цінностей людей, соціальних груп, спільнот і передбачає ламання вкорінених поведінкових стереотипів, звичок, традицій, подолання стандартних, консервативних думок і точок зору.

Ми поділяємо думку науковців, які подають інноваційну поведінку у вигляді низки етапів і фаз із притаманними їм логікою, стратегією, тактикою, способом здійснення у щоденній професійній діяльності.

Зокрема, основними з них є такі [6; 8]:

- констатація суб'єктом управління необхідності кардинальних змін в організації;
- виявлення безвихідних ситуацій і суперечностей, що об'єктивно вимагають подолання;
- залучення прихильників інноваційної поведінки серед підлеглих співробітників, які згодні з необхідністю змін.

При цьому важливо зазначити, що чим актуальнішою є проблема, очевиднішою суперечливістю, тим більша кількість співробітників згодна з її вирішенням. Це – так звана «пасивна більшість»;

– залучення активних прихильників серед тих, чиї інтереси перебувають згідно з перспективою реконструктивних змін. Як правило, це – професіонали, які вміють і хочуть змінити ситуацію на краще. Це – так звана «активна меншість»;

– нейтралізація опозиції, прихильниками якої є передусім співробітники, чиї інтереси тією чи іншою мірою не відповідають інноваційним змінам в організації;

– пошук і формування організаційних методів досягнення проміжних і кінцевих цілей інноваційних змін;

– мобілізація людського фактору, пошук необхідних ресурсів і приведення в дію процесу впровадження інновації.

Реалізація будь-якої інновації відбувається в межах «інноваційного проекту», під яким ми розуміємо процес цілеспрямованої зміни чи створення нової технічної чи соціально-економічної системи, матеріалізацію, втілення в життя інноваційних ресурсів особистості, організації суспільства.

Важливим для характеристики сутності понятійного поля дослідження є використання поняття «впровадження інновацій в управління персоналом органу публічної влади», під яким ми розуміємо оптимізацію інноваційної діяльності суб'єкта управління щодо управління державними службовцями очолюваного ним органу публічної влади з метою отримання більш високого соціального результату.

Проведений аналіз свідчить про існування кількох видів інновування:

а) соціальних об'єктів;

б) суб'єктів публічного управління, якими є керівник як керівна та підлеглі службовці як керована система;

в) мотивації людської поведінки і ставлення до професійної діяльності, всієї системи соціалізації особистості в державного службовця в органі державної влади зокрема й системі державного управління загалом.

При цьому впровадження інновацій в органі публічної влади як адміністративній організації доцільно, на нашу думку, вважати процесом створення динамічної

організаційної структури, покликаної дати можливість її співробітникам ефективно працювати разом для досягнення попередньо визначених організаційних цілей.

Дотичними до цього терміна є поняття «інноватика», під яким ми розуміємо сферу знань про сутність інноваційної діяльності, її організацію та управління інноваційними процесами, які забезпечують трансформацію нових знань у затребувані суспільством нововведення як у функціонування органу державної влади, так і в щоденну професійну діяльність державних службовців.

У зв'язку з цим ми вважаємо, що інноватика становить теоретичну й методологічну основу для формалізованого опису та моделювання керівником органу публічної влади своєї щоденної керівної інноваційної діяльності, її організації й управління нею.

Необхідно зазначити, що інноватика в управлінні персоналом сприяє процесу прогресивного розвитку державних службовців як соціального об'єкта, переходу керованої соціальної системи з одного стабільного стану в інший. Це відрізняється більш високими ключовими показниками їхньої діяльності зокрема та функціонування органу публічної влади загалом.

Під інновацією управління персоналом органу державної влади нами розуміється масштабне застосування й розповсюдження керівником нових знань і результатів творчої діяльності підлеглих державних службовців у процесі щоденного функціонування органу державної влади. При цьому основними ознаками такої інновації є такі:

• новизна:

– радикальна. Її результатом є виникнення нових властивостей соціального об'єкта чи соціальної системи різної масштабності;

– відносна, що проявляється в удосконаленні параметрів об'єкта;

• затребуваність;

• реалізованість, тобто відсутність обмежень використання нових знань: ресурсних, професійних, виробничо-технологічних, морально-етичних тощо;

• наявність стійкого ефекту корисності. Його проявами є стабільне покращення ключових параметрів органу державної влади як адміністративної та соціальної

системи загалом, так і суб'єкта й об'єкта управління зокрема.

Предметом інноватики є принципи, закони, закономірності інноваційних процесів у соціальних системах різної масштабності, моделі й методи опису, дослідження, організації й управління інноваційною діяльністю, інноваційною поведінкою, інноваційною активністю державних службовців як суб'єктів та об'єктів управління на всіх ієрархічних рівнях, а саме:

– макрорівень: національна інноваційна система управління персоналом сфери публічного управління та адміністрування;

– мезорівень: галузеві й регіональні інноваційні системи управління персоналом в органах публічної влади;

– мікрорівень: стратегії інноваційного управління персоналом і, як результат, розвитку кожного органу публічної влади як адміністративної організації та соціальної мікросистеми.

Висновки і пропозиції. Отже, окреслене понятійне поле дослідження дає змогу здійснити багатоаспектний аналіз інноваційного управління персоналом органів публічної влади як явища, феномена, процесу, діяльності, результату, наслідків для подальшого ефективного й результативного функціонування органу публічної влади як адміністративної організації та соціально-виховної мікросистеми.

Аналіз сучасних джерел вітчизняної й зарубіжної науки з публічного управління показав, що проблема інноваційного управління персоналом органів публічної влади в Україні ще не була предметом окремого комплексного дослідження, оскільки різні аспекти в працях вітчизняних фахівців розглядаються лише фрагментарно.

Виявлено об'єктивну необхідність постійного оновлення вітчизняної системи публічного управління й адміністрування загалом та органів публічної влади зокрема. Сам процес удосконалення системи публічного управління пов'язаний як із загальними тенденціями прискорення темпів розвитку цивілізації, так із підвищенням ефективності використання інноваційного управління персоналом органів публічної влади в Україні. Аналіз світового досвіду свідчить, що постійне вдоскона-

лення системи публічного управління та влади потребує конструктивного використання ресурсів, особливо кадрових. Саме через управління персоналом, його організацію й мобілізацію підвищується якість публічного управління та адміністрування.

Доведено пріоритетну необхідність дослідити інноваційне управління персоналом і визначити понятійне поле інноваційного управління персоналом, обґрунтувати інноваційність управлінської культури в управлінні персоналом. Це дасть змогу Українській державі й суспільству ліквідувати негативні тенденції та вийти на прогресивний шлях розвитку.

Запропоновано впровадження інновацій в органі публічної влади як адміністративної організації вважати процесом створення динамічної організаційної структури, покликаної надати можливість її співробітникам ефективно й результативно працювати для досягнення попередньо визначених організаційних цілей.

Список використаної літератури:

1. Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 557 с.
2. Гусєв О.В. Державна інноваційна політика: методологія формування та впровадження: монографія. Донецьк: Юго-Восток, 2011. 624 с.
3. Дегтярьова І.О. Інновації в державному і муніципальному управлінні як необхідна умова соціально-економічних досягнень в сучасній Україні. Вісник Національного університету цивільного захисту України. Серія «Державне управління». 2014. № 1. С. 5–11.
4. Інновація: сучасна сутність та значимість. URL: http://infomanagement.ru/lekciya/upravlenie_innovatsiyami.
5. Луциків І.В. Дослідження особливостей інноваційного розвитку системи публічного управління в Україні. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 12. С. 124–128.
6. Научно-технический прогресс: словарь. Москва: Знание, 2004. 658 с.
7. Мосійчук І.В. Удосконалення системи управління розвитком персоналу в сучасних ринкових умовах. Економіка. Управління. Інновації. 2016. Вип. № 2 (17). С. 27–37.
8. Орлов О.В. Інноваційні процеси в державному управлінні: монографія. Харків: Магістр, 2012. 196 с.

9. Пригожин А.И. Нововведения: стимулы и препятствия: социальные проблемы инноватики. Москва: Наука, 1989. 258 с.
10. Теория управления: социально-технологический подход: Энциклопед. словарь / под ред. В.Н. Иванова, В.И. Патрушева; Акад. наук соц. технологий и мест, самоупр. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Муниципальный мир, 2004. 672 с.
11. Федорчук О.В. Инновационный механизм державного управління: підходи до формування. Ефективність державного управління. 2012. Вип. 33. С. 150–157.
12. Хачатурян Х.В. Інновації в державному управлінні: монографія. Київ: НАДУ, 2005. 251 с.
13. Хучек М. Інновації на підприємствах и их внедрение. Москва: Луч, 1992. 280 с.
-

Ющенко Л. И. Обоснование понятийно-категориального аппарата инновационного управления персоналом в органах публичной власти

В статье осуществлен многоаспектный анализ инновационного управления персоналом органов публичной власти как явления, феномена, процесса, деятельности, результата, последствий для дальнейшего эффективного и результативного функционирования органа публичной власти как административной организации и социально-воспитательной микросистемы.

Предложено инновационное управление в органе публичной власти как административной организации считать процессом создания динамической организационной структуры, призванной предоставить возможность ее сотрудникам эффективно и результативно работать для достижения заранее определенных организационных целей.

Уточнено содержание и предложены авторские определения дефиниций: инновационный процесс, инновационная деятельность, инновационная мобильность, инновационное мышление, инновационная мотивация, инновационное управление персоналом органа государственной власти, внедрение инноваций в управление персоналом органа публичной власти.

Ключевые слова: внедрение инноваций, инновационная деятельность, инновационная мобильность, инновационный процесс, инновационное управление, органы публичной власти, публичное управление и администрирование.

Yushchenko L. Justification of the conceptual notions and categories of innovative personal management in the public authority

The article deals with the multidimensional analysis of innovative management of the personnel of public authorities as phenomena, process, activity, result, consequences for the further effective and efficient functioning of the public authority as an administrative organization and social-educational microsystem.

The proposed innovation management in the public authority as an administrative organization is considered as a process of creating a dynamic organizational structure designed to enable its employees to work efficiently and effectively to achieve predefined organizational goals.

The content has been clarified and author definitions have been proposed: innovation process, innovation activity, innovative mobility, innovative thinking, innovative motivation, innovation in personnel management of the state authority, introduction of innovations in the management of the personnel of the public authority.

Key words: introduction of innovations, innovative activity, innovative mobility, innovation process, innovation management, public authorities, public administration and administration.