

2. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 №1556-VII. // Відом. Верхов. Ради України. –2014. – №37–38. – Ст. 2004.

Клімова Галина Павлівна – доктор філософських наук, професор, професор кафедри соціології та політології НІОУ ім. Ярослава Мудрого, провідний науковий співробітник НДІ правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

О. С. Луценко

ПРОФЕСІЙНО-ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ

Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 р., №4050-VI (далі – Закон) [1] одним із обов'язків державного службовця називає обов'язок підвищувати рівень своєї професійної компетентності (ст. 11). Рівнем професійної компетентності особи є характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками (ст. 1). У ст. 16 Закону розкрито мінімальні загальні вимоги до освітньо-кваліфікаційного рівня та досвіду роботи осіб, які претендують на зайняття посади державної служби. Вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби групи I-1, а також спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби інших підгруп групи I, визначаються суб'єктом призначення на ці посади відповідно до затверджених ним профілів професійної компетентності посад, якщо інше не передбачено законом. Спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напряму підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V, визначаються керівником державної служби у відповідному державному органі, органі влади Автономної Республіки Крим або їх апараті в порядку [2], визначеному спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з питань державної служби.

На жаль, рівень професійної компетентності більшості держслужбовців не відповідає необхідному для належного вирішення щоденних

службових питань. Як зауважують фахівці, реально існуючий професійний розвиток службовців на робочому місці сьогодні є стихійним, спонтанним, слабо керованим і контрольованим, часто визначається випадковими факторами службового середовища й відповідальність за його результативність лежить тільки на самих службовцях. У зв'язку з цим, сучасна службова діяльність вимагає від фахівців принципово нового мислення, підходів та підвищеної персональної відповідальності кожного за досягнуті професійні результати, що суттєво впливає на існуючу структуру професійного розвитку кадрів органів державної влади і вимагає обов'язкового їх професійно-інноваційного розвитку [3, с. 13, 14]

Ефективна структура професійного розвитку державних службовців в Україні повинна включати такі компоненти, як професійно-кваліфікаційний, професійно-посадовий, професійно-інноваційний розвиток і професійний саморозвиток. На думку Т.В. Кошової, введення такої складової, як професійно-інноваційний розвиток є необхідною умовою, оскільки пов'язана з інноваційними процесами в країні і полягає в доборі, розстановці та навчанні кадрів з інноваційним мисленням [3, с. 7].

З метою проведення цілісної та системної реформи у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад, визначення шляхів і способів забезпечення підвищення їх професійної компетентності розроблено та схвалено Концепцію реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [4]. Вказаною Концепцією визначено, що реформування системи підвищення кваліфікації держслужбовців здійснюватиметься на нових організаційно-методичних засадах, зокрема, шляхом запровадження інноваційних методів підвищення кваліфікації та оцінювання результатів.

Відповідно до Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності [5], інноваційною освітньою діяльністю у системі освіти є діяльність, що спрямована на розроблення й використання у сфері освіти результатів наукових досліджень та розробок. Освітніми інноваціями є вперше створені, вдосконалені освітні, навчальні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що мають істотно поліпшити результати освітньої діяльності. Створення сприятливих нормативно-правових умов запровадження інновацій у сфері професійного розвитку державних службовців полягає у: (1) визначенні мети, завдань інновацій;

(2) забезпеченості системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців формувати та реалізовувати потенціал новацій; (3) постійному моніторингу суспільного проблемного поля і адекватній реакції на зміни в ньому; (4) формуванні кадрів, готових до сприйняття, генерації та впровадження інновацій; (5) підтримці інновації на всіх стадіях їх розробки та втілення; (6) стимулюванні та допомозі їх впровадження в життя; (7) реалізації принципів наукової обґрунтованості [6, с. 64].

Як справедливо наголошує О.І. Процевський, праця людини споконвіку об'єктивно є інноваційною. Саме цей факт вимагає від роботодавців, керівників і організаторів трудового процесу бути у стані постійного пошуку векторів модернізації праці, пріоритетів діяльності людини, нових технологій. Якщо інновація означає нововведення, новоутворення, нове явище, то потрібні нові підходи до стимулювання і розвитку трудової діяльності. Завжди було, є і у доступному майбутньому головною рушійною, а тому інноваційною силою розвитку виробництва буде людський потенціал, який об'єктивно і природно потребує стимулювання творчої активності [7, с. 10, 11]. Впровадження інновацій у професійний розвиток державних службовців полягає у застосуванні, так званих, нетрадиційних методів навчання. До цих методів належать, зокрема, інтерактивну технологію навчання, тренінги, стажування, дистанційне навчання та ін.

Впровадження системи інноваційної освіти державних службовців передбачає розвиток наступник складових, що обумовлюють її функціонування у сучасному суспільстві: (1) створенням сприятливих, творчих умов у сфері освіти державних службовців з метою генерації та культивування інноваційного процесу, що обумовлюються політичними і економічними процесами у суспільстві; (2) забезпеченням матеріальних можливостей педагогічних інновацій, обумовленим економічною політикою держави; (3) формування особистості, що володіє інноваційної здатністю аналізувати, прогнозувати і моделювати професійний результат своєї діяльності, а також планувати впровадження інновацій у професійну діяльність; (4) створенням інноваційної системи навчання, що складається з інноваційного процесу навчання та спирається на інноваційну концепцію професіоналізації державного управління та розвитку громадянського суспільства; (5) включенням в інноваційну систему освіти інноваційної системи виховання, яка передбачає формування духовної та моральної особистості [8, с. 13].

Професійно-інноваційний розвиток державного службовця повинен базуватися не лише на освітньому та освітньо-кваліфікаційному рівні, але й на досвіді роботи, володінні спеціальними знаннями, уміннями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків, а тому спрямовуватися на розширення можливостей держслужбовця гнучко реагувати на зміни у суспільстві, нові виклики та завдання, що постають перед ним. У зв'язку з цим, професійний розвиток сучасного службовця завжди повинен бути інноваційним, оскільки інновація у цьому випадку є фактором позитивного впливу на якість професійного навчання та безпосереднього проходження держслужби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про державну службу : Закон України від 17.11.2011 р., №4050-VI // Офіц. вісн. України. – 2012. – №4. – Ст. 115.
2. Про затвердження Порядку визначення спеціальних вимог до досвіду роботи, вимог до напрямку підготовки (отриманої особою спеціальності) та інших вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби груп II, III, IV і V : наказ Нацдержслужби України від 16.05.2012 р., №92 // Офіц. вісн. України. – 2012. – №44. – Ст. 1713.
3. Кошова Т.В. Професійний розвиток державних службовців на засадах самотренінгу: автореф. дис. ... канд. наук. держ. управл.: 25.00.03 / Т.В. Кошова; Дніпропетр. регіон. ін-т держ. управл. Нац. акад. держ. управл. при Президентові України. – Дніпропетровськ, 2004. – 20 с.
4. Про схвалення Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: розпорядження КМУ від 28.11.2011 р., № 1198-р // Офіц. вісн. України. – 2011. – №92. – Ст. 3349.
5. Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності: наказ Міністерства освіти і науки України від 07.11.2000 р., №522 // Офіц. вісн. України. – 2001. – №1. – Т 1. – Ст. 52.
6. Гарасим В.В. Деякі питання запровадження інновацій у сфері підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців / В.В. Гарасим, Г.О. Дзяна // Модернізація системи державного управління: теорія та практика : матер. наук.практ. конф. за міжнар. уч. (5 квітня 2013 р.) : у 2 ч. – Ч. 1 / за наук. ред. чл.кор. НАН України В.С. Загорського, доц. А.В. Ліпенцева ; Львів. регіон. ін-т держ. управл. Нац. акад. держ. управл. при Президентові України ; Ін-т держ. управл. поліції та права Землі Мекленбург – Передня Померанія ; Орловська філія Рос. акад. нар. госп-ва і держ. сл. при Президентові РФ. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2013. – С. 62–67.

7. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: моногр. / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
8. Довідник «Впровадження інноваційних підходів до організації навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування». – Київ: Київ ЦНТЕІ, 2011. – 79 с.

*Луценко Олена Євгенівна – к. ю. н, асистент кафедри трудового права
Національного юридичного університету ім. Ярослава Мудрого*

Г. А. Полякова

ІННОВАЦІЇ У СФЕРІ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ

Важливою складовою інноваційного розвитку України є система освіти. Так, освіта є одним з компонентів національної інноваційної системи. Вища освіта та професійна підготовка входять до підіндексу «підсилювачі ефективності» при розрахунку Індексу глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index). У 2015 році за цим індексом Україна посіла 79 місце серед 140 країн світу, а за складовою вищої освіти та професійної підготовки – 34 місце [1].

Система освіти належить до соціально-педагогічних систем. Для їх формування та розвитку необхідний ефективний освітній менеджмент, що будується на основі інноваційної діяльності. Освітній, або педагогічний менеджмент, визначається в категоріях управлінської діяльності, спрямованої на підвищення ефективності функціонування освітніх організацій [2, с. 253].

Інновації у сфері освітнього менеджменту передбачають запровадження нововведень, нових форм, методів, технологій організації праці й управління освітніми закладами відповідно до стратегічних цілей і завдань розвитку.

Цільові орієнтири стратегічного розвитку вищої освіти пов'язані із її входженням до Європейського освітнього простору, забезпеченням якості, і які визначені у європейських та національних концепціях розвитку. Пріоритети розвитку Європейського простору вищої освіти до 2020 року висвітлені у Комюніке конференції Європейських Міністрів, відповідальних за вищу освіту «Болонський процес – 2020» (2009 р.). Стратегії та