

**Гарбуз Мар'яна**

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Желюк Т.Л.)

## **ОЦІНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТІ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН В ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ ІНСТИТУТІВ**

Створення конкурентоспроможного інституту публічної служби передбачає інноватизацію форм та методів функціональної діяльності владних інститутів, публічного менеджменту, надання публічних послуг, що наближають вітчизняну модель публічної служби до європейської моделі демократичного врядування.

Умовно сучасні зміни, які відбуваються у системі публічної служби (служби в органах державної влади та місцевого самоврядування), можна представити через децентралізацію, новий державний менеджмент, посилення ролі сектору громадських організацій, врахування у прийнятті управлінських рішень процесів глобалізації, універсалізації управлінських принципів як передумови до побудови системи владних інститутів та органів місцевого самоврядування на єдиних засадах у світі, використання Е-урядування, використання в організації та функціонуванні влади локальних та глобальних інформаційних мереж.

За останні десять років в системі публічної служби України тривають перетворення направлені на забезпечення якості управлінської діяльності, впорядкування функцій публічних інститутів, децентралізацію влади, реформування територіальної організації влади, оптимізацію кадрового складу, запровадження пілотної програми з підготовки лідерів публічної служби в рамках формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації», забезпечення дієздатного правового статусу публічних службовців та використання профілів професійної компетентності, впровадження інструментів державного менеджменту (внутрішнього аудиту, середньострокового планування, стратегічного планування,

середньострокового, партисипативного, гендерного бюджетування на рівні головних розпорядників бюджетних коштів, стратегічного планування регіонального розвитку і його фінансової підтримки, інструментів із концентрації фінансових ресурсів на пріоритетних напрямках регіонального розвитку, компенсації інфляційних впливів на розмір податків, об'єднання територіальних громад, моніторингу розвитку регіонів, фінансової і ресурсної забезпеченості громад, моніторингу й оцінці програм соціальної підтримки, програмно-цільового бюджетування на місцевому рівні і у системі охорони здоров'я тощо). Важливою складовою трансформації публічних інститутів стало запровадження е-урядування через впровадження системи е-взаємодії державних баз даних, е-взаємодії між центральними та місцевими органам виконавчої влади (ОВВ), створення автоматизованої системи «Єдине вікно подання е-звітності», впровадження інформаційної системи «звернення громадян», створення єдиної е-бази даних адмінпослуг ОВВ та органів місцевого самоврядування, апробації «Єдиного державного порталу адмінпослуг» тощо.

Особливий акцент необхідно ставити на підвищенні конкурентного статусу публічних службовців за рахунок інноваційної складової. В цьому контексті мова повинна йти про інноваційні компетентності публічних службовців, які можна представити через сукупність знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, які визначатимуть здатність публічних службовців до успішного впровадження державно-управлінських нововведень. Важливо, щоб через систему щорічного оцінювання стимулювалася освітня гетерофільність публічних службовців, підвищення ними кваліфікації шляхом інформальної та неформальної освіти. Її можна забезпечити шляхом розвитку різних освітніх компетенцій, що посилюватимуть різного роду професійні компетентності (тобто знання та вміння необхідно розширювати не тільки в сфері публічного управління та місцевого самоврядування, не тільки в

сфері публічного менеджменту та публічної політики, але й в системі ділових комунікацій, етики спілкування, соціологічних навиків тощо).

Інноватизувати управлінську діяльність неможливо без примноження інноваційного потенціалу, без посилення спроможності результативнішого використання, як внутрішніх так і зовнішніх ресурсів, в першу чергу, інформаційних, креативних, маркетингових, комунікаційних, які з поміж інших ресурсів відображають готовність успішного впровадження нововведень, неможливо швидко та успішно інноватизувати функціональну діяльність публічних інститутів. Поширювати інновації можна з використанням напрацьованих наукових підходів, зокрема, моделі Басса, згідно якої рушійними чинниками поширення інновацій є належний рівень розвинутої інноваційних потенціалів впроваджувачів, що передусім забезпечується достатнім ступенем їх інноваційної активності, їх сприйнятливості до нововведень. У цьому полягає особливість логіки формування успішного процесу поширення нововведень, на відміну від визнаного розуміння сутності процесу тільки як певної закономірності здійснення етапів та стадій, спрямованих на досягнення певного результату.

Враховання вище викладених пропозицій сприятиме нарощуванню інституційної спроможності владних інститутів до інноватизації їх функціональної діяльності.

#### **Використані джерела**

1. Афанасьєв М. В. Інноваційні процеси в системі державного управління і місцевого самоврядування. Х. : Вид-во ХНЕУ, 2006. 212 с
2. Попов С.А., Панченко Г.О. Інноваційний розвиток системи органів публічної влади: стратегічний підхід : навч. посіб. Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2018. 220 с.