

Отже, як показує практика ведення бізнесу, успіх вітчизняних компаній на внутрішньому і зовнішньому ринку залежить від ефективного впровадження інновацій у розрізі з обраною корпоративною стратегією. Впровадження корпоративних стратегій інноваційного розвитку є вагомим умовою забезпечення конкурентоспроможності компаній на основі формування стійких конкурентних переваг на усіх етапах ланцюжка створення вартості й забезпечення на цій основі довготривалої прибутковості.

Використані джерела

1. Костецька Н.І. Стратегічне планування діяльності підприємств: теоретичні аспекти. *Інноваційна економіка*. 2020. №7-8'[85]. С. 65-71. URL: <http://inneco.org> >inneco.ua> (дата звернення: 12.10.2021).
2. Куцик П. О., Ковтун О. І. Інноваційна складова стратегічного набору підприємства: напрям розвитку інтегрованої звітності. 2019. URL: <http://fkd1.ubs.edu.ua> > article > view (дата звернення: 12.10.2021).
3. Шлапак А.В. Корпоративні стратегії інноваційного розвитку. *Науковий вісник Херсонського національного університету*. 2018. Вип. 30. Ч. 1. С. 35-38.
4. Лазаренко Ю. О. Концепція відкритих інновацій 2.0 як основа для розробки корпоративної стратегії та особливості її реалізації в умовах цифрових трансформацій. 2021. URL: <http://confmanagement.kpi.ua> (дата звернення: 14.10.2021).

ТурлайНаталія

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.н.держ.упр., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Пунда А.В.)

ЗАПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ФУНКЦІОНАЛЬНУ ДІЯЛЬНІСТЬ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Сьогодні, під час входження України до європейського простору, публічне управління зазнає значних змін. Сучасні процеси децентралізації та реформування публічного управління висувають нові вимоги до якості та результативності діяльності публічних службовців, яка безпосередньо позначається на рівні соціально-економічного розвитку як окремих територій, так і країни в цілому. Нові українські реалії спонукають до визначення шляхів радикального покращення існуючих моделей управлінської діяльності на територіальному рівні.

Одну з найважливіших ролей у забезпеченні розвитку територій та управлінні ним відіграють інновації. Забезпечення сталого розвитку територій на основі інноваційно-орієнтованої економіки є головною вимогою до країн, що мають намір увійти до Європейського Союзу. Інноваційна діяльність стимулює розвиток і підтримку підприємництва, дає змогу зменшити безробіття й підвищити зайнятість місцевого

населення, забезпечує конкурентоспроможність та інвестиційну привабливість регіонів, покращує їх інфраструктуру. Саме передові, “проривні” відкриття й новітні технології, науковий та освітній потенціал, людський капітал та ефективно діючі публічні інституції стають головним чинником соціально-економічного прогресу, формують основу інноваційної політики, мотивують підприємства, установи та організації до підвищення рівня соціальної відповідальності та результати своєї діяльності.

Курс на реалізацію «інноваційної моделі сталого розвитку» України був проголошений ще у 1994 р., але ані стратегічні заходи, які були задекларовані численними нормативними документами за більше ніж 20-річний період незалежності країни, ані тактичні заходи не були реалізовані повною мірою. Донині залишається реальною загроза перетворення поняття «перехід до інноваційної моделі розвитку» та формальне гасло, відірване від перебігу реального економічного життя країни. Однією з причин тому є низька ефективність та якість управління інноваційним розвитком як на територіальному рівні, так і на рівні країни загалом, адже якість управління є визначальним фактором забезпечення конкурентоспроможності економіки, формування сприятливого інвестиційного середовища, дотримання європейських стандартів у всіх сферах суспільного життя: економічній, політичній, соціальній, екологічній та ін.

Актуальним питанням становлення, розвитку, досвіду реалізації й реформування публічного управління, правовим, організаційним, кадровим, фінансовим та іншим аспектом забезпечення місцевого соціально-економічного розвитку присвячені праці Іванова, А. Колодій, М. Коновалова, В. Куйбіди, А. Мельник, М. Шкільняк.

Перспективним напрямком удосконалення кадрового забезпечення функціональної діяльності Тернопільської районної державної адміністрації є запровадження інноваційної культури серед її працівників. Інноваційна культура державного службовця є найважливішою базисною характеристикою, яка зумовлює його включеність у систему безперервного професійного розвитку і освіти (що не тільки не виключає, алей передбачає їх зворотню взаємодію).

Подібний фахівець може бути підготований ефективною системою освіти, націленою на інноваційний майбутній розвиток. Адже тема інновацій в останні Україні набула тотального розповсюдження. Реальність така, що роки в становлення самої державної служби та системи підготовки кадрів для неї відбувається в умовах зміни парадигми суспільного розвитку, типу культури, духовно-моральних орієнтирів.

Суспільство і держава потребують підготовки нової генерації і підвищення кваліфікації вже працюючих керівників і фахівців органів державної влади та місцевого самоврядування, формування реального і перспективного резерву їх кадрів, щоб

своєчасно були підготовані фахівці для заміщення нових посад, зокрема у нових структурах державного апарату, щоб покращувалась якість та підвищувалась ефективність управлінського процесу. Таким чином, одним із пріоритетних напрямів соціально-економічного розвитку України є якісний перепідготовки та підвищення кваліфікації розвиток системи підготовки, державних службовців.

Важливість і корисність безперервного навчання персоналу відзначають багато теоретиків і практиків у галузі управління персоналом та державного управління. Збалансована програма розвитку співробітників має явні переваги перед разовими заходами, які дають лише короткостроковий ефект.

У зарубіжних державних установах навчання службовців приділяється досить багато уваги, чого не скажеш про вітчизняний досвід. Підготовка держслужбовців є обов'язковою і безперервною упродовж всієї їхньої кар'єри - від найму до відставки. Безперервна освіта є обов'язковою умовою просування чиновника в системі державної служби. Згідно із ст. 29 Закону України "Про державну службу" зокрема через навчання у відповідних навчальних закладах, як правило, не рідше одного разу на п'ять років. Результати навчання і підвищення кваліфікації є однією із підстав для просування по службі [1].

Загалом інноваційна культура як соціальний феномен - це готовність і здатність суспільства загалом і особи зокрема до інновацій у всіх їх проявах: в управлінні, в освіті, у виробництві, в законодавстві. Інноваційна культура управління, виявляється в позитивній сприйнятливості новизни особою, а також в готовності і здатності брати участь, сприяти або, в крайньому випадку, не протидіяти реалізації новизни з прогнозованим позитивним ефектом. Для цього необхідно, об досягнення наукової і технічної думки розповсюджувалось досить швидко, об зміни в управлінні, в освіті, в праві, не відставали від технічних змін і допомагали їм; щоб здоровий консерватизм не переростав у відсталість і стримуючий чинник розвитку.

Інноваційна культура державного службовця визначає ступінь включеності державного службовця в неперервну освіту. Інноваційна культура державного службовця відграє роль інтегрального компонента його професійної діяльності, с мотивацією для подальшого і безперервно професійного розвитку.

Використані джерела

1. Коломоєць Т.О., Матвієнко П.Д. Зарубіжний досвід контролю за діяльністю органів місцевого самоврядування як суб'єктів адміністративного права та основні напрямки його запозичення в Україні. *Вісник Запорізького національного університету*. Юридичні науки. 2012 № 1 (ч. 1). С. 120-129.