

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Иновативный потенциал социально-профессиональной группы чиновничества

Никитина Алена Сергеевна

Аспирант

уральский институт - филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Факультет подготовки государственных и муниципальных служащих, Екатеринбург, Россия
E-mail: nadezhda.porova@uara.ru

Всем нам привычен тот факт, что государственная служба представляет собой набор формальных, безличных правил и процедур, норм и инструкций, жесткой регламентации, а также иерархичности управления. Деятельность государственного служащего, так или иначе, сводится к ежедневному рутинному выполнению определенного набора функций и задач, исполнения должностных предписаний.

Однако в данном контексте возникает весьма любопытный вопрос: "Нуждается ли профессиональная деятельность чиновника в проявлении иновативности, к внутренней готовности и открытости к изменениям в процессе исполнительской деятельности?"

Прежде, чем ответить на сформулированный нами научно-исследовательский вопрос, необходимо определиться с понятиями.

1. Иновация (англ. *innovation*) — это внедренное новшество, обеспечивающее качественный рост эффективности процессов или продукции и является конечным результатом интеллектуальной деятельности человека, его фантазии, творческого процесса, открытий, изобретений и рационализации [3].

2.1 Иновационный потенциал личности с позиции антропологического подхода рассматривается как некий набор социально-антропологических качеств и потенций, формирующих новую, сверхадаптивную природу человека. Набор этих качеств обеспечивает максимальную самореализацию человека и его включенность в иновационную деятельность [4].

2.2 Иновационный потенциал личности с позиции социально-психологического подхода — это набор социально-психологических качеств, тесно связанных с процессами личностной самодиагностики и самоконтроля, самоуправления и самодисциплины, а также с решением внешних социальных проблем [1]. Иновационный потенциал личности находится в прямой зависимости от творческого потенциала. Креативная идея личности должна быть не только сгенерирована, но и воплощена в конкретную реализацию и применена на практике [5].

2.3 Иновационный потенциал личности с позиции социологического подхода — это процесс функционирования социальных механизмов, регулирующих иновационную деятельность, а также особенности социального проявления иновационного потенциала личности в рамках определенной организации. Определяющим аспектом проявления иновационного потенциала личности является процесс социализации. последователи социологического подхода определили понятие социального сопротивления изменениям в организации, в условиях которого происходит естественное «погашение» иновационного потенциала личности [2].

3. Нами сформулировано понятие **инновативности** как характеристики, без проявления которой не возможно внедрение и эффективная реализация инноваций в организации. Однако для нас важно рассматривать инновативность не как личностную характеристику, а как свойство социально-профессиональной группы. В связи с этим, нами сформулировано понятие инновативного потенциала социально-профессиональной группы.

4. Инновативный потенциал социально-профессиональной группы - характеристика социально-профессиональной группы в организации, определяющая внутреннюю готовность и открытость данной профессиональной группы к восприятию нового и позволяющая преодолеть естественное сопротивление нововведениям в организации.

Профессиональная деятельность чиновничества как профессионально-социальной группы также нуждается в проявлении инновативности, к внутренней готовности и открытости. Реформирование системы государственного управления, внедрение изменений невозможно без проявлений внутренней готовности профессиональной среды к восприятию нового. В данном случае, возможность реализации инновации на государственной службе будет определяться готовностью профессионального сообщества к восприятию нового знания и информации, адекватной оценки происходящего, умением перестроить свое поведение, профессиональную деятельность с учетом запросов современного общества, а также практической их реализацией. Таким образом, нами сформулировано понятие инновативного потенциала государственных служащих.

5. Инновативный потенциал социально-профессиональной группы чиновничества - системная организация витально ориентированных, ценностных ориентаций и характеристик социально-профессиональной группы государственных служащих, определяющих внутреннюю готовность и открытость данной профессиональной группы к восприятию нового, позволяющая преодолеть естественное сопротивление нововведениям в органах государственной исполнительной власти. Инновативный потенциал государственных служащих проявляется формах нестандартного, сверхадаптивного поведения и гибкого, творческого мышления в процессе реализации профессиональных компетенций на государственной службе.

Таким образом, проанализировав основные понятия, можно сформулировать ответ на поставленный научно-исследовательский вопрос. Мы считаем, что профессиональная деятельность чиновника, действительно, нуждается в проявлении инновативности и внутренней готовности и открытости к изменениям в процессе исполнительской деятельности. Данное качество профессиональной группы позволяет сформировать новую, сверхадаптивную природу чиновника в условиях внедрения инноваций на государственной службе. Инновативный потенциал государственных служащих способствует проявлению процессов личностной самодиагностики и самоконтроля, самоуправления и самодисциплины в чиновнической среде. возможность реализации инновации на государственной службе будет определяться готовностью профессионального сообщества к восприятию нового знания и информации, адекватной оценки происходящего, умением перестроить свое поведение, профессиональную деятельность с учетом запросов современного общества, а также практической их реализацией

Литература

1. Власенко Ю.А. Психологический анализ инновационного потенциала личности. – Ученые записки Таврического национального института - Выпуск 12 (51). [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <http://www3.crimea.edu/tnu/magazine/scientist/edt0m2/n01212.htm>
2. Кисилев П.В. Социологические и организационные аспекты инновационной деятельности / Учебно-методическое пособие для студентов заочной формы обучения по специальностям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации». Псков, 2009. С. 11-13
3. Новикова Н.В. Фисенко А.И. Инновации как субъективированная форма изменений // Личность как субъект инноваций: сборник научных трудов. / Науч. ред. М.В. Волкова – Чебоксары: НИИ педагогики и психологии, 2010. – 200 с. С. 6-17.
4. Федорова Е.П. Жизненные цели как проявление инновационного потенциала человека // Экономическая психология: актуальные теоретические и прикладные проблемы: материалы одиннадцатой междунар. науч.-практ.конф. / под общ.ред. д-ра психол. наук, проф. А.Д. Карнышева. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2010. С. 240-250
5. West, M. A., Farr, J. L. Innovation at work//Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies/ M. West & J. Farr (Eds.), Chichester, England: Wiley, 1990, pp. 3–13.

Слова благодарности

Выражаю огромную благодарность научному руководителю - Чевтаевой Наталье Геннадьевне за оказанную поддержку и помощь.