

УДК 352/354.08

DOI <https://doi.org/10.32840/pdu.2020.1-2.37>

Н. Б. Ларіна

кандидат педагогічних наук,
професор кафедри публічного управління та публічної служби
Національної академії державного управління при Президенті України

ВПРОВАДЖЕННЯ РЕСУРСНО-МЕРЕЖЕВОЇ МОДЕЛІ У ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У статті розкриваються сучасні тенденції професійної підготовки публічних службовців України в умовах реформування публічної служби. Автор статті обґрунтовує теоретико-методологічні аспекти сутності і структури ресурсно-мережевої моделі професійної підготовки публічних службовців України. Методологічну основу складають загальнонаукові і спеціальні методи, які ґрунтуються на сучасних наукових засадах управлінської, педагогічної, психологічної, технічної та споріднених із ними наук. Для вирішення визначених завдань, досягнення мети у статті використовується комплекс методів дослідження, які взаємодоповнюють один одного, зокрема: системний метод використано з метою систематизації наукових досліджень, узагальнення й формулювання висновків; методи порівняльного аналізу – під час визначення стану розвитку ресурсно-мережевого навчання у світі та в Україні; методи загальної теорії систем (аналіз, синтез, теорія управління та прийняття рішень) – для вивчення інноваційних моделей системи професійної підготовки публічних службовців. На погляд автора, нинішній стан справ вимагає, передусім, удосконалення діяльності всієї системи професійної підготовки публічних службовців, зокрема її ресурсно-мережевого навчання. Водночас, всесторонньо аналізуються методи управління системою професійної підготовки публічних службовців, властиві як класичному менеджменту, так й інноваційному в умовах запровадження управлінської зарубіжної практики. Доцільно, щоб управління ресурсно-мережевим навчанням мало реалізуватися через впровадження ресурсно-мережевої моделі, яка є нині є однією із перспективних в підвищенні рівня професійного та особистісного розвитку публічних службовців. Висвітлено особливості впровадження ресурсно-мережевої моделі професійної підготовки публічних службовців шляхом модернізації організаційно-педагогічних умов їх навчання.

Ключові слова: інноваційні форми навчання, модернізація системи професійної підготовки, професійна компетентність, публічне управління та адміністрування, професіоналізація публічної служби, публічні службовці.

Постановка проблеми. Актуальність впровадження ресурсно-мережевої моделі професійної підготовки публічних службовців зумовлена модернізацією державної політики у сфері публічного управління та адміністрування, що реалізується в чинному законодавстві України, зокрема, реалізації положень Конституції України,

Законів України «Про державну службу», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус депутатів місцевих рад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад», «Про співробітництво територіальних громад», «Про військово-цивільну адміністрацію», а також прийнятих Кабінетом України рішень, пов'язаних із реформуванням системи

професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Удосконалення професійної підготовки публічних службовців зумовлено реалізацією положень Меморандуму безперервної освіти Європейського Союзу та Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [6, 7, 8], якими передбачено впровадження інноваційних технологій їх професійного та особистого розвитку, що є необхідною умовою забезпечення безперервності навчання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція ресурсно-мережевої моделі професійної підготовки публічних службовців ґрунтується на реалізації переваг просторових структур та методологічно спирається на теоретичну і практичну базу таких зарубіжних шкіл теорії управління як: класична школа управління Ф. Тейлора [5]; адміністративна школа управління А. Файоля, Г. Емерсона, Г. Форда [11]; емпірична школа управління Н. Вінера [12]; школа стратегічного управління І. Ансоффа [1].

Питанню професіоналізму, професійного розвитку державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування присвячені дослідження С.А. Калашникової, Н.С. Калашник, О.М. Лозової, О.Я. Окіса, професіоналізації державної служби та служби в органах місцевого самоврядування Н.Ф. Артеменко, С.В. Газарян, Л.І. Даниленко, Л.В. Жабенко, А.В. Журавльова, Г.П. Кушнірова, І.І. Нинюк, Л.В. Прудивус, К.О. Січкаренко, С.К. Хаджираєвої та інших.

Зокрема, О.М. Лозова [13] розглядає поняття професійного розвитку публічних службовців як елемент процесу планування, організації та реалізації їх кар'єри, який готує до виконання нових практичних функцій, обіймання нових посад, розв'язання нових завдань, обґрунтовує значимість ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації в цьому процесі.

Вітчизняними науковцями обґрунтовано необхідність введення у структуру поняття «професійний розвиток державних службовців» двох нових складників – професійно-інноваційний розвиток та професійний саморозвиток, розкрито їх сутність і зміст; розроблено теоретичну модель безперервного професійного розвитку персоналу шляхом використання ресурсно-мережевої моделі [2; 9].

Мета статті – дослідження особливостей запровадження ресурсно-мережевої моделі професійного розвитку публічних службовців в умовах реформування державної служби.

Виклад основного матеріалу. Впровадження ресурсно-мережевої моделі професійного розвитку публічних службовців передбачає формування особи фахівця, котрий володіє високим рівнем професіоналізму як якісно-ціннісним комплексом поєднання глибоких знань, умінь, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, ефективність її професійної діяльності, сприяє розвитку авторитету публічного службовця та формує позитивний імідж публічної служби.

Явище мережевої організації професійного розвитку публічних службовців не є відносно новим за своєю суттю у вітчизняній науці та практиці в системі магістерської підготовки. Головною метою такої форми організації навчання є встановлення економічного ефекту в результаті розвитку мережевих структур (моделей), які формуються на основі запровадження ресурсно-мережевого підходу до освітнього процесу в системі професійного навчання та імплементації мережевого принципу в публічну сферу їх діяльності.

Зокрема, Т.Л. Кошова розглядає поняття професійного розвитку публічних службовців як елемент процесу планування, організації та реалізації їх кар'єри, котрий готує до виконання нових практичних функцій, обіймання нових посад, розв'язання нових завдань шляхом розвитку нових професійних компетенцій шляхом застосування нової ресурсно-мережевої моделі. Крім того, науковцем обґрунтовано введення у структуру поняття «професійний розвиток державних службовців» двох

нових складників – професійно-інноваційний розвиток та професійний саморозвиток, розкрито їх сутність і зміст; розроблено теоретичну модель безперервного професійного розвитку персоналу шляхом використання ресурсно-мережевої моделі навчання. Позитивним, на наш погляд, є визначення нових видів самотренінгу, основи якого можна використати викладачам для ресурсно-мережевого навчання. Наприклад, відеотренінг – засіб ефективного формування та вдосконалення професійно необхідних умінь та навичок за допомогою відеозворотного зв'язку й використання рефлексії щодо професійних дій та станів; «робоче місце державного службовця» через основні його аспекти – фізичні, функціональні, інформаційні, соціальні та досліджено стан і перспективи використання його ресурсів у професійному саморозвитку кадрів;

Усі ці якості публічний службовець може розвивати, використовуючи науковий, науково-практичний та методичний потенціал системи професійної підготовки публічних службовців, в основі якої сьогодні є ресурсно-мережеве навчання.

Визначені пріоритетні завдання

щодо впровадження ресурсно-мережевої моделі професійного розвитку публічних службовців:

- впровадження інновацій механізмів та механізмів трансферу технологій онлайн-навчання у здійсненні неперервної формальної, неформальної та інформальної освіти в галузі публічного управління та адміністрування, що сприяє підвищенню якості освіти;

- забезпечення випереджального поступу надання навчально-методичної та консультативної допомоги закладам із магістерської підготовки в галузі публічного управління та адміністрування.

Дослідження теоретичних аспектів упровадження ресурсно-мережевої моделі в європейській та у світовій практиці здійснюється ще з кінця 1990х років у сферах економічного та публічного врядування. Розвинуте мережеве співробітництво, представлене закладами освіти з державними та муніципальними установами, організаціями та виробничими підприємствами, забезпечує системне

зростання професійного та особистісного розвитку адміністративних кадрів та провідних фахівців.

Важливість мережевого підходу як одного з перспективних форм забезпечення зростання професійного та особистісного розвитку публічних службовців сприяє створенню інноваційної ресурсно-мережевої моделі навчання. Принцип реалізації ресурсно-мережевої моделі професійного та особистісного розвитку публічних службовців убагачується в децентралізації освітнього процесу, перерозподілу повноважень від центру до периферії, в автономній роботі її компонентів.

Уперше розвиток нової ресурсно-мережевої моделі став об'єктом пильної уваги науковців наприкінці 80х років ХХ ст., зокрема з політичних мереж, які почали набувати ознак формалізації [9]. Більшість із них зазначали, що основне призначення мережі – це комунікація, а природа мережі пояснювалася через аналіз поведінки основних учасників та мотивів, які вони переслідують, уступаючи в мережу. У другій половині ХХ ст. американський учений Дж. Фріман досить близько підійшов до того, щоб окреслити ресурсно-мережеву модель, яка стосувалась, насамперед, розв'язання політичних проблем [9].

У їх наукових роботах, насамперед, досліджуються питання відносин між групами інтересів та державою в умовах діяльності ресурсно-мережевої моделі, в широкому розумінні цього поняття, на відміну від його вузького значення як певної організації, яка спеціально створюється для того, щоб впливати на політичну владу задля реалізації власних інтересів.

В українській науковій літературі ресурсно-мережева модель розглядається через інформатизацію процесів управління, в межах маркетингових стратегій, економічного врядування та в розрізі соціологічних досліджень. В основному, робиться акцент на значенні мережевої співпраці, що зумовлено самою природою мережевих структур. При тому, що ресурсно-мережевий підхід розглядається здебільшого як практико-орієнтоване навчання дорослих.

Отже, управління ресурсно-мережевою моделлю системи професійної підготовки публічних службовців має на меті таке:

– формування високого професіоналізму й культури управлінських процесів, досягнення укомплектованості всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активними публічними службовцями;

– максимально ефективно використання інтелектуально-кадрового потенціалу органів державного управління, його збереження і примноження;

– створення сприятливих умов і гарантій для прояву кожним працівником своїх здібностей, реалізації позитивних інтересів й особистих планів, стимулювання його професійного зростання і службового просування, підвищення ефективності трудової діяльності.

В цьому контексті важливим аспектом є мережева поведінка учасників освітнього процесу в ресурсно-мережевій моделі навчання – це тьютор (фасилітатор), слухач, методист-розробник (викладач), вебдизайнер тощо.

Однак варто зазначити, що наявні практичні досягнення є досить незначні, а окремих наукових теоретико-методологічних досліджень також недостатньо.

В дослідженнях професійного та особистісного розвитку публічних службовців ці питання розглядаються крізь призму впливу соціальних факторів на розвиток публічного управління, які стимулюють підвищену вимогливість громадськості до діяльності професіоналізму представників урядових структур. Тоді як переваги ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації полягають у збільшенні доступу слухачів до інформації, знань і фінансових ресурсів; отримання додаткових капіталів та легітиміційних ресурсів усіма суб'єктами освітнього процесу; зменшення ризиків у реалізації додаткової освіти шляхом координації та співробітництва.

Запровадження ресурсно-мережевої моделі також зумовлює наявна система цифрових технологій, яка більш адекватно відповідає новим організаційним, економічним і соціальним реаліям та стає інструментом створення нової системи ресурсно-мережевого управління. У процесі впровадження ресурсно-мережевої моделі за основу береться розуміння принципів внутрішньої будови та складників мережі,

таких як: колективні дії, сумісні позиції, конкретні потреби, зумовлені змінами, які відбуваються в суспільному житті.

Вважаємо, що отримавши право на існування, теорія ресурсно-мережевої моделі спроможна продемонструвати, як вона несе якісно нове розуміння суспільно-політичних процесів, а самі мережі представляють нову модель публічного управління.

Запровадження ресурсно-мережевої моделі професійного та особистісного розвитку публічних службовців потребують враховувати соціально-економічні та політичні процеси в державі, методології прийняття державно-управлінських рішень, наявність певних управлінських субсистем, які представлені взаємодією законодавчої та виконавчої гілок влади, інституту президента з інститутом парламенту в умовах нових викликів та перспектив. Зважаючи на це, у процесі аналізу сутності ресурсно-мережевої моделі професійного та особистісного розвитку публічних службовців обґрунтовується значення публічного складника, зроблено акцент на взаємодії учасників цього процесу, виробляються та реалізуються політичні рішення, формується домінування суспільного інтересу над приватним.

Цього, передусім, вимагає модернізація освітньої діяльності всієї системи професійної підготовки публічних службовців, насамперед організаційної форми навчання та якісного навчально-методичного забезпечення, побудованих на ресурсно-мережевому підході управління. В перспективі такі зміни можуть бути основою для нового принципу соціально-економічних відносин в освітньому процесі відповідного ланцюга: мережева організація – мережева освітня діяльність – мережеве управління – цифрове публічне адміністрування, інформаційні комунікації та фінансові ресурси навчання.

Таким чином, на зміну ієрархічній класичній структурі, обмеженій національними та бюрократичними кордонами, приходить нова ресурсно-мережева структура (модель), у якій кожен учасник є суб'єктом професійної освітньої діяльності й має однаковий допуск до основних ресурсів та взаємодіє з іншими учасниками об'єднання.

Національною академією державного управління при Президентіві України напрацьовані шляхи модернізації освітнього процесу, серед яких – структурно-функціональні та нормативно-правові, ресурсні (фінансові та матеріально-технічні) зміни, які забезпечать упровадження ресурсно-мережевої моделі професійної підготовки публічних службовців у галузі знань «публічне управління та адміністрування». Тож перспективно було б створити на базі Національної академії Ресурсно-мережевий центр (далі – Ресурсний Центр), який візьме на себе функції регулятора, координатора та єдиного вікна доступу до сучасних знань у галузі публічного управління та врядування, використовуючи сучасні технології навчання, принципи безперервної освіти, й забезпечить інформаційну та експертну підтримку державних службовців.

Спробуємо окреслити функції Ресурсного центру, які полягатимуть у:

- навчально-методичному забезпеченні навчального процесу;

- інформаційно-технологічному, який стосується мережі установ галузевого або регіонального рівня й полягає в їх інформаційній, інформаційно-аналітичній, маркетинговій, організаційній підтримці;

- спільному формуванні освітнього контенту командами експертів, відібраних за принципом найкращого володінням матеріалом;

- інваріантності аудиторії слухачів, незалежно від місця їх розміщення та галузевої належності;

- дотриманні єдиних високих стандартів якості навчального матеріалу, методик викладання, організації навчального процесу;

- поширенню кращого досвіду, ідей та технологій серед учасників мережі.

Це сприятиме модернізації освітньої діяльності із професійної підготовки публічних службовців у сфері знань «Публічне управління та адміністрування» у формальному, неформальному та інформальному навчанні, які відзначатимуться високим рівнем професійних, ділових, патріотичних та морально-етичних якостей, здатністю ухвалювати ефективні державно-управлінські рішення, запрова-

джувати цінності демократичної, правової держави.

Висновки і пропозиції. Отже, результатом упровадження ресурсно-мережевої моделі професійної підготовки публічних службовців у сфері знань «Публічне управління та адміністрування» є:

- перерозподіл матеріальних та нематеріальних ресурсів;

- їх реорганізація за мережевим принципом, що дозволяє суб'єктам мінімізувати часові та фінансові витрати на професійний та особистісний розвиток слухачів в умовах інноваційних змін та конкурентоспроможності.

Це дозволить забезпечити зростання ефективності публічного управління та адміністрування шляхом розширеної співпраці всіх суб'єктів надання освітніх послуг із професійної підготовки публічних службовців у сфері знань «Публічне управління та адміністрування» зі службами управління персоналом органів влади, враховуючи пропозиції та зауваження останніх. Вони стосуються відбору засобів навчання слухачів, які мають бути висококласними професіоналами, володіти якісно-ціннісним комплексом поєднання глибоких знань, умінь, практичного досвіду, загальнолюдської культури, що відображає ступінь самоорганізації особи, результативність її професійної діяльності, сприяє розвитку авторитету публічного службовця та формує позитивний імідж публічної служби.

Список використаної літератури:

1. Williams J. Educator drew worldwide acclaim. URL: <http://legacy.utsandiego.com/news/obituaries/> (дата звернення: 22.04.2019).
2. Дистанційне навчання в системі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: вітчизняний та зарубіжний досвід / В.А. Гошовська та ін. Київ : НАДУ, 2015. 108 с.
3. Demuth K. The longitudinal development of clusters in French. URL: http://www.ling.ohiostate.edu/~eam/McCullough_cv.pdf / (дата звернення: 22.04.2019).
4. Кластери в системі підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування: довідник/укладачі: Р.Ю. Савонюк, В.М. Сидоров. Сімферополь, 2011. 219 с.

5. Nelson D. Mental Revolution: Scientific Management Since Taylor. URL: <https://ohiostatepress.org/> (дата звернення: 20.04.2019).
6. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 06.02.2019 № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-п> (дата звернення: 16.04.2019).
7. Про Стратегію сталого розвитку «Україна–2020» : Указ Президента України від 12.01.2015 № 5/2015. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015> (дата звернення: 16.04.2019).
8. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.12.2017 № 974-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-р> (дата звернення: 16.04.2019).
9. Січкаренко К.О. Мережева організація інноваційної діяльності : наукова доповідь. НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2015. 48 с.
10. Титов Л.Ю. Принципы формирования инновационных сетей в реальном секторе экономики. Проблемы современной экономики. 2009. № 1 (29).
11. Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд. Москва : Издательство «Республика», 1992. 352 с.
12. Heims S. J. From Mathematics to the Technologies of Life and Death. URL: <http://wwwformal.stanford.edu/jmc/reviews/heims.pdf> (дата звернення: 26.04.2019).
13. Лозова О.М. Міф як первинна метамова суспільної свідомості, огляд проблематики. Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка. 2010. № 1(13). С 18–21.
14. Чернявська Т.П. Специфіка емоційної сфери бізнесменів. Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського : збірник наукових праць. Одеса : ПНПУ імені К.Д. Ушинського. № 5–6. С. 154–161.
15. Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. Київ : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

Larina N. Implementation of the resource network model in the professional training of public servants

The article reveals the current trends in the training of public servants of Ukraine in the context of public service reform. The author of the article substantiates the theoretical and methodological aspects of the essence and structure of the resource-network model of professional training of public servants of Ukraine. The methodology consists of general scientific and special methods based on modern scientific research of managerial, pedagogical, psychological, technical and related sciences. To solve certain problems, achieve the goal, the article uses a set of mutually complementary research methods, in particular: the system method was used to systematize scientific research, generalize and formulate conclusions; methods of comparative analysis - in determining the state of development of resource-based learning in the world and Ukraine; methods of the general theory of systems (analysis, synthesis, theory of management and decision-making) - to study innovative models of the system of training public servants. In the author's view, the current state of affairs requires, first of all, the improvement of the activity of the entire system of vocational training of public servants, in particular, resource and network education. At the same time, the methods of managing the system of professional training of public servants inherent in both classical management and innovation with the introduction of managerial foreign practice are comprehensively analyzed. It is advisable that the management of resource and network training be implemented through the introduction of a resource and network model, which is now one of the most promising in raising the level of professional and personal development of public servants. The features of introducing a resource-network model of training public servants by modernizing the organizational and pedagogical conditions of their training are highlighted.

Key words: *innovative forms of training, modernization of the vocational training system, professional competence, public administration and administration, professionalization of the public service, public servants.*