

УДК 352/354.08

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-3401-2019-4-37>

Н. Б. Ларіна

кандидат педагогічних наук, доцент,
професор кафедри парламентаризму та політичного менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України

ОРГАНІЗАЦІЙНО-УПРАВЛІНСЬКІ ЗАСАДИ ВПРОВАДЖЕННЯ РЕСУРСНО-МЕРЕЖЕВОЇ МОДЕЛІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИХ КАДРІВ

У статті досліджуються сучасні тенденції професійної підготовки керівних кадрів України в умовах реформування системи підвищення кваліфікації у сфері публічного управління та адміністрування. Автор розкриває важливість ресурсно-мережевого підходу для зростання професійного та особистісного розвитку керівних кадрів, що здійснюється через інформатизацію процесів управління в межах маркетингових стратегій, економічного врядування. Акцент зроблено на мережевій співпраці, що зумовлена природою мережевих структур, існуючою системою інформаційних технологій, яка більш адекватно відповідає новим організаційним, економічним і соціальним реаліям, стає інструментом створення нової системи ресурсно-мережевого управління.

Теорія ресурсно-мережевої моделі має продемонструвати якісно нове розуміння суспільно-політичних процесів, а самі мережі є новою моделлю публічного управління. У процесі впровадження ресурсно-мережевої моделі за основу береться розуміння принципів внутрішньої будови та складників мережі: колективні дії, сумісні позиції, конкретні потреби, які обумовлені змінами, що відбуваються у суспільному житті.

Висвітлено особливості впровадження ресурсно-мережевої моделі шляхом модернізації організаційно-педагогічних умов навчання керівних кадрів. У статті зроблено висновок, що ресурсно-мережева модель розглядається здебільшого як практико-орієнтоване навчання дорослих. Однак у цьому контексті важливим чинником є мережева поведінка учасників освітнього процесу у ресурсно-мережевій моделі навчання: тьютора (фасилітатора), слухача, методиста-розробника (викладача), веб-дизайнера (системного адміністратора) тощо.

Результатом впровадження ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації керівних кадрів є перерозподіл матеріальних і 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 і конкурентоспроможності. Це дозволить забезпечити зростання ефективності публічного управління та адміністрування шляхом розширеної співпраці провайдерів зі стейкхолдерами у сфері надання освітніх послуг із підвищення кваліфікації, враховуючи пропозиції та зауваження останніх.

Ключові слова: інноваційні форми навчання, модернізація системи освіти, професійна компетентність, публічне управління, професіоналізація публічної служби.

Постановка проблеми. Актуальність впровадження ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації керівних кадрів зумовлена модернізацією державної політики у сфері публічного управління та адміністрування, що реалізується на конституційних та політико-правових засадах, зокрема реалізації положень Конституції України, Законів України «Про військово-цивільну адміністрацію», «Про державну службу», «Про місцеве самоврядування в Україні», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про статус депутатів міс-

цевих рад», «Про добровільне об'єднання територіальних громад», «Про співробітництво територіальних громад», прийнятих Кабінетом Міністрів України рішень, пов'язаних із реформуванням системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Впровадження інноваційних технологій професійного розвитку кадрів, зокрема інноваційних методів оцінювання результатів підвищення

їх кваліфікації, є необхідною умовою забезпечення безперервності навчання відповідно до Меморандуму безперервної освіти Європейського Союзу та Концепції реформування системи підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад [6–8].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Концепція ресурсно-мережевої моделі ґрунтується на реалізації переваг просторових структур і методологічно спирається на теоретичну й 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 і 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 – праці Н.Ф. Артеменко, С.В. Газарян, В.А. Гошовської, Л.І. Даниленко, Л.В. Жабенко, А.В. Журавльова, Г.П. Кушнірова, І.І. Нинюк, Л.В. Прудивус, К.О. Січкаренко, С.К. Хаджирадевої та інших.

Зокрема, О.М. Лозова [13] розглядає поняття професійного розвитку публічних службовців як елемент процесу планування, організації та реалізації їх кар'єри, що 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 в структуру поняття «професійний розвиток державних службовців» двох нових складників – професійно-інноваційний розвиток і професійний саморозвиток. Автором розкрито їх сутність і зміст; розроблено теоретичну модель безперервного професійного розвитку персоналу шляхом використання ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації керівних кадрів [2, 9].

Метою статті є дослідження організаційно-управлінських умов запровадження ресурсно-мережевої моделі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників

і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад у системі підвищення кваліфікації.

Виклад основного матеріалу. Явище мережевої організації професійного навчання зазначених категорій слухачів є відносно новим за своєю суттю у вітчизняній науці та практиці в системі підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Головною метою такої форми організації навчання є встановлення економічного ефекту в результаті розвитку мережевих структур (моделей), що формуються на основі запровадження ресурсно-мережевого підходу до освітнього процесу у системі підвищення кваліфікації та імплементації мережевого принципу навчання в інноваційну сферу їх діяльності.

Визначені пріоритетні завдання щодо впровадження ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації керівних кадрів:

- впровадження інновацій та механізмів трансферу технологій у здійсненні неперервної формальної, неформальної та інформальної освіти у галузі публічного управління та адміністрування, що сприяє підвищенню якості освіти;
- забезпечення випереджального поступу надання навчально-методичної та консультативної допомоги закладам підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації у галузі публічного управління та адміністрування.

Дослідження теоретичних аспектів ресурсно-мережевої моделі у європейській та світовій практиці здійснюється ще з кінця 1990-х років у сферах економічного та публічного врядування. Розвинуте мережеве співробітництво представлене закладами освіти з державними та муніципальними установами, організаціями та виробничими підприємствами, що забезпечує системне зростання професійного та особистісного розвитку як публічних службовців, так й адміністративно-управлінських кадрів і провідних фахівців, спеціалістів.

Важливість мережевого підходу як однієї із перспективних форм забезпечення зростання професійного та особистісного розвитку керівних кадрів сприяє створенню інноваційної ресурсно-мережевої моделі навчання. Принцип реалізації ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій,

їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад вбачається у децентралізації освітнього процесу, перерозподілі повноважень від центру до периферії, автономній роботі її компонентів.

Уперше розвиток нової ресурсно-мережевої моделі став об'єктом пильної уваги науковців наприкінці 80-х років ХХ ст., зокрема з політичних мереж, що 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, вступаючи в неї. У другій половині ХХ ст. американський учений Дж. Фріман досить близько підійшов до того, щоб окреслити ресурсно-мережеву модель, яка стосувалася насамперед розв'язання політичних проблем [9].

У цих наукових роботах досліджувалися питання відносин між групами інтересів і державою в умовах діяльності ресурсно-мережевої моделі у 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 у розрізі соціологічних досліджень. В основному робиться акцент на значенні мережевої співпраці, що зумовлено природою мережевих структур. Ресурсно-мережевий підхід розглядається здебільшого як практико-орієнтоване навчання дорослих. У цьому контексті важливим аспектом є мережева поведінка учасників освітнього процесу у ресурсно-мережевій моделі навчання: тьютор (фасилітатор), слухач, методист-розробник (викладач), веб-дизайнер тощо.

Незважаючи на наявні практичні досягнення у цьому напрямі, окремих наукових теоретико-методологічних досліджень недостатньо. В дослідженнях із підвищення кваліфікації ці питання науковцями розглядаються через призму впливу соціальних факторів на розвиток публічного управління, які стимулюють підвищену вимогливість громадськості до діяльності урядових структур. Переваги ж ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації полягають у збільшенні доступу слухачів до інфор-

мації, знань і фінансових ресурсів; отриманні додаткових капіталів і легітиміційних ресурсів всіма суб'єктами освітнього процесу; зменшення ризиків у реалізації додаткової освіти шляхом координації та співробітництва.

Запровадження ресурсно-мережевої моделі також зумовлює існуюча система інформаційних 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: колективні дії, сумісні позиції, конкретні потреби, обумовлені змінами, які відбуваються у суспільному житті. Автор вважає, що, отримавши право на існування, теорія ресурсно-мережевої моделі мала продемонструвати, як вона несе якісно нове розуміння суспільно-політичних процесів, а мережі представляють нову модель публічного управління.

Запровадження ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад потребують урахування соціально-економічних і політичних процесів у державі, передусім методології прийняття державних та управлінських рішень, існування певних управлінських субсистем, що представлені взаємодією законодавчої та виконавчої гілок влади, інституту президента з інститутом парламенту в умовах нових викликів і перспектив. Виходячи з цього, в процесі аналізу сутності ресурсно-мережевої моделі обґрунтовується значення публічного складника, зроблено акцент на взаємодії учасників цього процесу, виробляються та реалізуються політичні рішення, формується домінування суспільного інтересу над приватним.

Цього вимагає модернізація освітньої діяльності всієї системи підвищення кваліфікації управлінських кадрів, насамперед організаційної форми навчання та якісного навчально-методичного забезпечення, побудованих на ресурсно-мережевому підході управління. У перспективі такі зміни можуть бути основою для нового принципу соціально-економічних стосунків в освітньому процесі відповідного ланцюга: мережева організація – мережева освітня діяльність – мережеве управління – інформаційно-комунікаційні 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 і має однаковий допуск до основних ресурсів, взаємодіє з іншими учасниками об'єднання.

Інститутом підвищення кваліфікації керівних кадрів Національної академії напрацьовані шляхи модернізації освітнього процесу, серед яких структурно-функціональні та нормативно-правові, ресурсні (фінансові та матеріально-технічні) зміни, що й забезпечать реалізацію ресурсно-мережевої моделі професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Тому 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, і забезпечить інформаційну та експертну підтримку державних службовців (рис. 1).

Функції Ресурсного центру полягатимуть у:

- навчально-методичному забезпеченні навчального процесу;
- інформаційно-технологічному, що стосується мережі установ галузевого або регіонального рівня і полягає в їх інформаційній, інформаційно-аналітичній, маркетинговій, організаційній підтримці;
- спільному формуванні освітнього контенту командами експертів, відібраних за принципом найкращого володіння матеріалом;
- інваріантності аудиторії слухачів незалежно від місця їх розміщення та галузевої приналежності;
- дотриманні єдиних високих стандартів якості навчального матеріалу, методик викладання, організації навчального процесу;

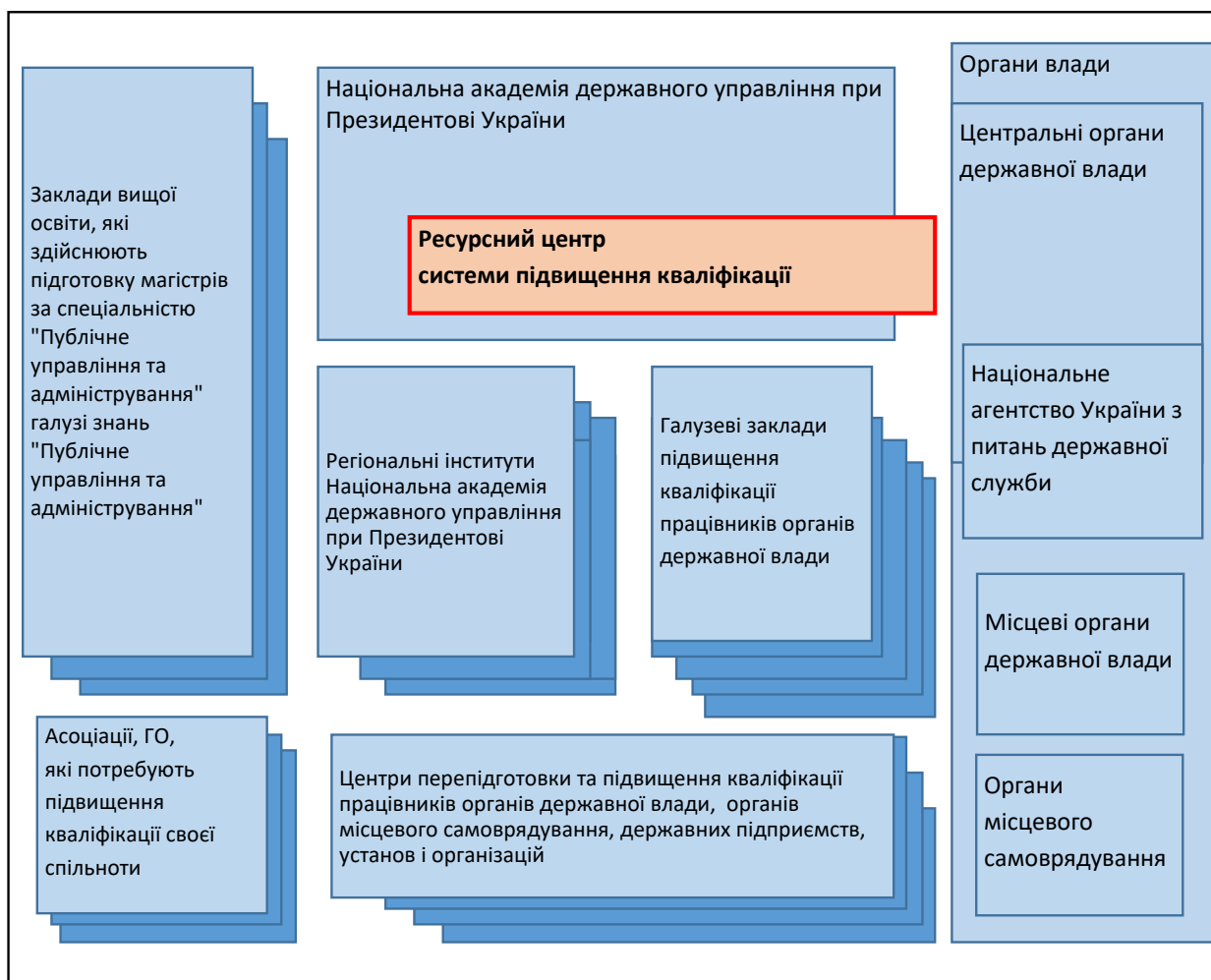


Рис. 1. Ресурсно-мережева модель системи підвищення кваліфікації керівних кадрів

– поширенню кращого досвіду, ідей і технологій серед учасників мережі.

Це спиятиме модернізації освітньої діяльності Інституту щодо формального, неформального та інформального навчання керівних кадрів, які відзначатимуться високим рівнем професійних, ділових, патріотичних і морально-етичних якостей, здатністю ухвалювати ефективні державно-управлінські рішення, запроваджувати цінності демократичної, правої держави.

Висновки і перспективи. Так, результатом впровадження ресурсно-мережевої моделі підвищення кваліфікації управлінських кадрів є перерозподіл матеріальних і 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 у сфері підвищення кваліфікації (*провайдерів*) зі службами управління персоналом органів влади (*стейкхолдерів*), урахуваючи пропозиції та зауваження останніх. Вони стосуються відбору засобів навчання слухачів, які мають володіти високим рівнем професіоналізму, 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:

- Williams J. Educator drew worldwide acclaim. URL: <http://legacy.utsandiego.com/news/obituaries/> (дата звернення: 22.04.2019).
- Гошовська В.А., Даниленко Л.І., Ларіна Н.Б., Штефанюк А.М. Дистанційне навчання в системі підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: вітчизняний та зарубіжний досвід. Київ : НАДУ, 2015. 108 с.
- Demuth K. The longitudinal development of clusters in French URL: http://www.ling.ohiostate.edu/~eam/McCullough_cv.pdf (дата звернення: 22.04.2019).
- Кластери в системі підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування : довідник / Укладачі: Р.Ю. Савонюк, В.М. Сидоров. Сімферополь, 2011. 219 с.
- Nelson D. Mental Revolution: Scientific Management Since Taylor. URL: <https://ohiostatepress.org> (дата звернення: 20.04.2019).
- Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і 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-p> (дата звернення: 16.04.2019).
- 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).
- Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників і 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-p> (дата звернення: 16.04.2019).
- Січкаренко К.О. Мережева організація інноваційної діяльності : наукова доповідь. НАН України, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України». Київ, 2015. 48 с.
- Титов Л.Ю. Принципы формирования инновационных сетей в реальном секторе экономики. Проблемы современной экономики. 2009. № 1 (29).
- Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд. Москва : Издательство «Республика», 1992. 352 с.
- Heims S.J. From Mathematics to the Technologies of Life and Death. URL: <http://www.formal.stanford.edu/jmc/reviews/heims.pdf> (дата звернення: 26.04.2019).
- Лозова О.М. Міф як первинна метамова суспільної свідомості: огляд проблематики. Педагогічна освіта: теорія і практика. Педагогіка. Психологія : зб. наук. пр. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка. 2010. № 1(13). С. 18–21.
- 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.
- Калашнікова С.А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія. К. : Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. 380 с.

Larina N. B. Organizational and managerial foundations for the implementation of the resource-network model of advanced training of governing personnel

The article explores the current trends in the professional training of Ukrainian leadership in the context of reforming the continuing education system in the field of public administration and administration. The author reveals the importance of a resource-network approach for the growth of professional and personal development of leading personnel, which is carried out through the informatization of management processes, within marketing strategies, economic management. The emphasis is on network collaboration, which is due to the very nature of network structures, the existing information technology system, which more adequately meets the new organizational, economic and social realities, becomes an instrument for creating a new resource-network management system.

The theory of the resource-network model should demonstrate a qualitatively new understanding of socio-political processes, and the networks themselves represent a new model of public administration. In the process of implementing a resource-network model, the basis is taken on an understanding of the principles of the internal structure and the constituent elements of the network, such as: collective actions, compatible positions, specific needs that are caused by changes in public life.

The features of the introduction of a resource-network model for the modernization of organizational and pedagogical conditions for the training of senior personnel are highlighted. The article concludes that the resource-network model is considered mainly as a practice-oriented adult education. However, in this context, an important excellent factor is the network behavior of the participants in the educational process in the resource-network model of training – this is a tutor (facilitator), listener, methodologist-developer (teacher), web designer (system administrator), etc.

The result of the introduction of a resource-network model for advanced training of leading personnel is the redistribution of material and intangible resources; their reorganization according to the network principle, which allows subjects to minimize time and financial costs for professional and personal development of students in the context of innovative changes and competitiveness.

This will ensure the increase in the effectiveness of public administration and administration through enhanced cooperation between providers and stakeholders in the provision of educational services for continuing education, taking into account the suggestions and comments of the latter.

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