

Використані джерела інформації:

1. Животенюк В.П. Основні напрями суспільної взаємодії щодо реформування системи охорони здоров'я на місцевому рівні в Україні // "Реформування системи державного управління та державної служби: теорія і практика": матер. наук.-практ. конф. за міжнар. Уч. (08 квітня 2011 р.) : пленарне засідання / за наук. ред. чл.-кор. НАН України В.С.Загорського, доц.. А.В. Ліпенцева. – Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. – 84с.
2. Животенюк В.П. Державне регулювання розвитку суспільно-солідарного сектора надання медичної допомоги / В.Животенюк // Науковий Вісн. АМУ. Серія «Управління». -2011.-№4.-С.245-253.
3. Лікарняна каса: суспільно-солідарний механізм фінансування та забезпечення додаткової медичної допомоги / [Батечко С.А, Загородній В.В. та ін.,]- К.: Вид-во Київський міський інформаційно-обчислювальний центр, 2002. – 320 с.
4. Парій В.Д. Лікарняні каси як інструмент реформування охорони здоров'я та покращення якості медичної допомоги / В.Д. Парій, О.К. Толстанов, В.С. Мишківський, С.М. Грищук // Матеріали XIII конгресу СФУЛГ. – Львів, 2010. – С.733.
5. Закон України "Про благодійництво та благодійні організації" №531/97-ВР від 16.09.1997 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. N 46. С.292.
6. Закон України "Про об'єднання громадян" №2460-ХІІ від 16.06.1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1992. N 34. С.504.
7. Про Концепцію розвитку охорони здоров'я населення України: Указ Президента України від 07.12.2000 №1313/2000 // Уряд. Кур'єр.-2000. -№237.-С.5-8

Рецензент: Солоненко І.М., д.мед.н., професор

УДК 35

Заболотний А.В.

НОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО ПРО ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ: СТИМУЛИ ДЛЯ АКТИВНОЇ МОЛОДІ

В статті розглянуто теоретико-методологічні засоби мотивації молоді до роботи на державній службі. Проаналізовано проблему реалізації гарантій захисту прав державних службовців. Розглянуто недоліки відсутності єдиного механізму стимулювання молодих спеціалістів та необхідність його створення для залучення і ефективного використання потенціалу молоді на всіх рівнях законодавчої та виконавчої влади. Проаналізовані норми розділу VI «Оплата праці, заохочення і соціальні гарантії державного службовця» Закону України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI «Про державну службу», а також Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки. Визначені цілі які необхідно досягти здійснюючи державну політику щодо залучення молоді, а також вимоги Європейського Союзу відносно рівня кваліфікації і професійної підготовки молодих спеціалістів, які вступили на державну службу.

В статье рассмотрены теоретико-методологические способы мотивации молодежи к государственной службе. Проанализировано проблему реализации гарантий защиты прав государственных служащих. Рассмотрены недостатки отсутствия единого механизма стимулирования молодых специалистов и необходимость его создания для привлечения и эффективного потенциала молодежи

на всех уровнях законодательной и исполнительной власти. Проанализированы нормы раздела VI «Оплата работы, поощрения и социальные гарантии государственного служащего» Закона Украины от 17 ноября 2011 года № 4050-VI «Про государственную службу», а также Стратегия государственной кадровой политики на 2012–2020 года. Определены цели, которые необходимо достичь, действуя в интересах государственной политики по привлечению молодежи, а также требования Европейского Союза относительно уровня квалификации и профессиональной подготовки молодых специалистов, которые вступили на государственную службу.

The paper deals with the theoretical and methodological tools motivate young people to work in public service. The problem of implementing safeguards to protect the rights of civil servants. Disadvantages lack of a mechanism to stimulate young professionals and the need to create it in order to attract and effective use of the potential of young people at all levels of the legislative and executive branches. Analysed rules section VI «Wages, promotion and social guarantees civil servant" of the Law of Ukraine on November 17, 2011 № 4050-VI «On public service" and strategy of personnel policy for 2012-2020 years. Defined goals that must be achieved making public policy on youth involvement and requirements of the European Union regarding the level of skill and training of young professionals who joined the civil service.

Вступ. Погоджуючи з думками багатьох науковців, зокрема з думкою Н.Г. Плахотнюк, що якісні характеристики функціонування системи державного управління значною мірою залежать від її людського потенціалу. Останній, визначається рівнем освіти, професійним досвідом, відповідними знаннями, вміннями і навичками осіб, задіяних в державно-управлінських процесах, їх здатністю застосовувати у своїй діяльності сучасні управлінські технології. Внаслідок низки обставин цілеспрямоване, ефективне та стабільне здійснення державної влади в незалежній Україні потребує інтенсивного залучення на державну службу молодих людей (відповідно до ст.1 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «молодь, молоді громадяни-громадяни України віком від 14 до 35 років») задля використання їх знань, вмінь та навичок для вирішення складних завдань державотворення [9].

Постановка проблеми. Недосконалість механізму залучення і мотивації молодого покоління, необхідність створення гарантій для забезпечення прав майбутніх державних службовців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Останнім часом зростає кількість досліджень в сфері підвищення мотивації діяльності державних службовців, зокрема в працях Н. Артеменко, Т. Базарова, В. Бондаря, О. Волнухіної, В. Воронкової, Н. Гончарук, А.Єгоршина, Б. Єрьоміна, С. Занюка, А. Колота, В. Олуйко, Н. Протасової, Т.Ремизова, О. Слюсаренко, О. Турчинова та інші. Предметом розгляду праць є мотивація, яка виступає чинником підвищення ефективності діяльності державних службовців. Проте особливості мотивації діяльності молодих державних службовців залишаються малодослідженими.

Наукові дослідження щодо вдосконалення кадрової політики та підготовки державно-управлінських кадрів здійснювали такі науковці, як Б. Адамов, В. Бессараб, І. Бородин, М. Бутко, І. Жданова, Ю. Кращенко та інші. Ними розроблено теоретичні засади формування та розвитку кадрового потенціалу, розглянуто практичні аспекти щодо залучення молоді до державного управління. Проте розробки в цій сфері потребують подальшого опрацювання і мають бути спрямовані на використання кадрів, які систематично будуть поповнюватись молодими кваліфікованими спеціалістами, а також на розроблення чіткого механізму залучення активної молоді до державної служби.

Метою статті є дослідження питання проблем залучення активної молоді як шляху до підвищення ефективності державної служби в Україні, а також аналіз інноваційних підходів до використання потенціалу молоді для вдосконалення механізму публічної служби.

Виклад основного матеріалу. Склад державних службовців в Україні формується під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників які відіграють важливу роль в процесах залучення молоді на державну службу, ідентифікація молодих осіб з органами державної влади. Це професійна підготовка молоді до роботи в органах державної влади, можливості та гарантії обіймання молоддю посад в державному апараті, створення бази даних молодих осіб, які закінчили відповідні вищі навчальні заклади або перебувають у кадровому резерві з метою використання їх особистого потенціалу за допомогою високої продуктивності праці для забезпечення умов успішного функціонування державної служби.

Фундаментальною законодавчою базою в галузі державної політики щодо молоді є Комплексна програма підготовки державних службовців, затверджена Указом Президента України від 9 листопада 2000 р. № 1212, Державна цільова соціальна програма «Молодь України» на 2009–2015 роки, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 р. №4. На регіональному рівні в більшості областей прийнято відповідні програми, які розроблені з метою виконання законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про молодіжні та дитячі громадські організації», «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю», розпоряджень, Указів Президента України та постанов Кабінету Міністрів України, метою яких є забезпечення гарантій реалізації молодіжної політики на регіональному рівні щодо створення сприятливих умов для життєвого самовизначення та самореалізації молодих громадян, їх професійної орієнтації та працевлаштування, забезпечення вторинної зайнятості молоді та підвищення її трудової і підприємницької діяльності, організація молодіжного дозвілля, розвиток молодіжних громадських організацій.

Метою Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009–2015 роки є створення системи всебічної підтримки громадянської активності молоді, спрямованої на самовизначення і самореалізацію,

формування необхідних для цього правових, гуманітарних та економічних передумов, надання соціальних гарантій.

Проблема залучення молоді до державної служби вперше згадується у Стратегії реформування системи державної служби в Україні, де зазначається, що для запобігання рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності необхідно залучати на державну службу висококваліфікованих фахівців нової генерації.

Нині молодіжна політика є важливою складовою діяльності Української держави. Президент України виступив з ініціативою створення президентського резерву, до якого залучатимуть молодь, яка після відповідної підготовки має працювати на всіх управлінських рівнях. Він акцентує увагу на потребі створення механізму добору та залучення кадрів до впровадження реформ [7].

Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» започатковано та формується відповідно до Указів Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 роки» та від 5 квітня 2012 року № 246/2012 «Про Президентський кадровий резерв «Нова еліта нації» з метою формування нової державницької управлінської еліти, здатної усвідомлювати національні інтереси і брати на себе відповідальність за їх реалізацію, готової не лише приймати вольові рішення, а й ефективно надавати управлінські послуги.

Здійснюючи державну політику щодо залучення молоді, потрібно досягти наступного:

- підвищення рівня обізнаності молоді з питань державного управління та місцевого самоврядування;
- збільшення представництва молоді на службі в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, омолодження їх кадрового резерву;
- підвищення частки осіб з числа талановитої молоді, направлених на навчання до вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями освітньої галузі «Державне управління»;
- збільшення кількості молодих людей, які пройшли стажування на посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;
- зростання професійного рівня молодих державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що сприятиме їх подальшому просуванню по службі [8].

Відповідно до Указу Президента України від 1 лютого 2012 року № 45 схвалена Стратегія державної кадрової політики на 2012–2020 роки (далі – Стратегія). Ця стратегія визначає мету, основні цілі, першочергові завдання, на реалізацію яких має бути спрямована державна кадрова політика.

Існує низка причин, які зумовили необхідність розроблення Стратегії, зокрема таких як: стримування розвитку та функціонування системи кадрового забезпечення в державі; відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки, недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; відсутність збалансованої системи управління професійною орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання, повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку тощо.

Основними завданнями державної кадрової політики є досягнення високого рівня розвитку людського потенціалу держави, задоволення очікувань населення щодо професійної самореалізації, гідної оплати праці; забезпечення всіх галузей суспільного виробництва кваліфікованими кадрами, зростання конкурентоспроможності держави, підвищення рівня добробуту населення; удосконалення нормативно-правової бази з метою запровадження новітніх підходів у кадровому менеджменті; розбудови системи управління трудовими ресурсами на засадах соціального діалогу та партнерства держави і суб'єктів підприємницької діяльності [6].

З метою забезпечення реалізації положень Стратегії був затверджений План заходів щодо реалізації у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки (Далі-План заходів). План заходів поставив чіткі завдання перед органами державної влади, щодо формування Президентського кадрового резерву «Нова еліта нації»; розроблення та затвердження програм професійної орієнтації випускників вищих навчальних закладів на ринку праці, передбачивши, зокрема, проведення Днів кар'єри, ярмарків вакансій тощо; забезпечення підвищення престижу робітничих професій шляхом проведення профорієнтаційної роботи серед молоді; організація підвищення кваліфікації працівників кадрових служб з питань реалізації нових функцій у сфері управління персоналом тощо [5].

Необхідно зазначити, що Закон України «Про державну службу» (далі-Закон), визначає перелік необхідних умов для обіймання посади державного службовця та відносить до них: набуття відповідної освіти і професійної підготовки та проходження у встановленому порядку конкурсного відбору або іншої процедури, передбаченої Кабінетом Міністрів України [2].

Не приділяється увага вимогам Європейського Союзу щодо рівня кваліфікації і професійної підготовки державних службовців, які передбачають знання іноземної мови особою, яка обіймає посаду в органах державного управління. При цьому знання мов варто розглядати не як самоціль, а як важливий засіб розширення світосприйняття державним службовцем. Важливо зазначити, що ще у 2005 році в пункті 1 частині 3 Концепції розвитку законодавства про державну службу (далі-Концепція), відмічалось, що «особливо підтримуватися має вступ на державну службу та просування по службі осіб, що володіють іноземними мовами,

зарубіжним досвідом у відповідній сфері». На сьогоднішній день, рівень викладання іноземної мови у ВНЗ є значно вищим порівняно з минулим, тому вивчення та володіння іноземними мовами є доступнішим для молодого покоління [4].

Також в Концепції констатувався факт, що «невизначеність кар'єрної перспективи, правова незахищеність від суб'єктивізму керівників, особливо напружені умови роботи та інші фактори посилюють непривабливість державної служби, особливо для молоді...» [4].

Законодавство України передбачає низку мотиваційних факторів до державної служби для молоді: матеріальне заохочення у вигляді преміювання, грошової допомоги або інших заохочень, соціально-побутове, пенсійне забезпечення.

Матеріальним забезпеченням державного службовця в Україні (що є певною мірою його мотивацією) є оплата праці (заробітна плата державних службовців складається з посадових окладів, премій, доплати за ранги, надбавки за вислугу років на державній службі та інших надбавок), заохочення за сумлінну працю (за сумлінну безперервну працю в державних органах, зразкове виконання трудових обов'язків, державним службовцям видається грошова винагорода в розмірі та порядку, що встановлюються Кабінетом Міністрів України).

У 2012 році були внесені зміни до Закону України «Про державний бюджет України на 2012 рік» та збільшені видатки на оплату праці працівникам органів виконавчої влади на 300 млн. гривень [1].

Станом на 1 квітня 2012 року у порівнянні з 2008 роком середня заробітна плата в сфері державного управління по Україні виросла на 13,1%, що є позитивним моментом, враховуючи те, що саме оплата праці є основним стимулом заохочення активної молоді до роботи на державній службі.

Разом з тим, за даними комітету статистики, темпи зростання середньої заробітної плати державних службовців за 2009–2012 роки у порівнянні з 2008 роком виглядають невтішно. Наприклад, у спеціалістів органів виконавчої влади, які складають 74% від загальної чисельності державних службовців, середня заробітна плата за останні роки навіть не досягла рівня 2008 року.

Саме Закон України «Про державну службу» (далі–Закон від 17 листопада 2011 року № 4050–VI), який набирає чинності з 1 січня 2013 року, може змінити ситуацію, яка склалась в країні в сфері оплати праці державних службовців, адже він спрямований на комплексне реформування державного управління і передбачає створення правових передумов для підвищення рівня соціального та матеріального захисту державних службовців.

Одним із основних моментів Закону від 17 листопада 2011 року № 4050–VI) є встановлення нових підходів в оплаті праці державних службовців, які передбачається здійснювати шляхом посилення ролі посадового окладу в структурі заробітної плати та оптимізації кількості

стимулюючих виплат; встановлення гарантованого мінімального розміру посадового окладу на посаді державної служби підгрупи V-4 на рівні двох розмірів мінімальної заробітної плати.

В свою чергу положення Закону від 17 листопада 2011 року № 4050-VI дозволять не лише підвищити престижність державної служби та зробити роботу на ній привабливою для молоді, а й усунути існуючу дискримінацію за міжвідомчим та територіальним принципом і підвищити зарплату найбільш соціально незахищеної категорії державних службовців.

Але постає питання, яким чином законодавець втілить норми розділу VI «Оплата праці, заохочення і соціальні гарантії державного службовця» Закону від 17 листопада 2011 року № 4050-VI, враховуючи прогностичні розрахунки видатків на соціальні потреби на 2013 рік [3].

Відповідно до Закону від 17 листопада 2011 року № 4050-VI, соціально-побутове забезпечення державного службовця може також слугувати мотиваційним фактором для молодого покоління до служби в органах державної влади. Цим законом передбачено, що державному службовцю, який потребує поліпшення житлових умов, може надаватися службове житло в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, а також державний службовець та члени його сім'ї, які проживають разом з ним, користуються в установленому порядку медичним обслуговуванням у державних та комунальних закладах охорони здоров'я. Такий порядок медичного обслуговування зберігається за державним службовцем та членами його сім'ї після виходу державного службовця на пенсію [3].

Необхідним кроком при створенні механізму заохочення активної молоді до державної служби є реформування праці, що забезпечить конкурентоспроможність державної служби на ринку праці порівняно з роботою в інших сферах економіки, у тому числі й державного сектору, запобігання та протидія корупції, підвищить зацікавленість у якісній продуктивній, ефективній, сумлінній та відповідальній роботі працівників органів державної влади, що у подальшому забезпечить їм кар'єрне зростання на засадах особистих професійних досягнень.

Щодо єдиного механізму роботи з молоддю, то його основними складовими можуть бути: проведення моніторингу кадрового потенціалу різних сфер регіону; робота спеціальної групи із запровадження інноваційних технологій щодо підбору кадрів; забезпечення проведення навчально-консультативних і тренінгових заходів для перспективної молоді тощо.

Висновки. Виходячи з викладеного слід відзначити, що реформування системи оплати праці державних службовців (визначення критеріїв встановлення посадових окладів, інших складових заробітної плати та їх розміри), передбачена Законом України «Про державну службу» в новій редакції та професійне зростання продовжують

залишатись основними мотивуючими складовими механізми заохочення молоді до роботи на державній службі.

Механізм стимулювання молодих спеціалістів до роботи на державній службі повинен ґрунтуватись на основі відповідних норм Закону України «Про державну службу», що пришвидшить процес заохочення молодого покоління до роботи в державному секторі.

Отже, основними, на наш погляд, мотиваційними стимулами для діяльності в органах державної влади для активної молоді є посилення таких факторів як:

- заробітна плата, яка б відповідала обсягу роботи та потенціалу державного службовця;
- соціально-побутове забезпечення (своєчасне і підкріплене відповідними гарантіями);
- пенсійне забезпечення та грошова допомога державного службовця;
- преміювання та інші види заохочення державних службовців;
- забезпечення права на кар'єрне зростання.

Використані джерела інформації:

1. Про державний бюджет України на 2012 рік: Закону України від 22 грудня 2011 № 4282-VI // *Голос України*. – 2011. – № 246.
2. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 року № 3723-12 // *Відомості ВРУ*. – 1993, 28 грудня.
3. Про державну службу: Закон України від 17 листопада 2011 року № 4050-VI // *Відомості ВРУ*. – 2012, 29 червня.
4. Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні: Указ Президента України від 20 лютого 2006 року № 140/2006 // *Урядовий кур'єр*. – 2006. – № 43.
5. Про План заходів щодо реалізації у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012 - 2020 роки: Указ Президента України від 20 липня 2012 року № 453/2012 // *Офіційний вісник Президента України*. – 2012. – № 23.
6. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки: Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012 // *Офіційний вісник Президента України*. – 2012. – № 4.
7. Адамов Б. Щодо проблем підготовки та залучення молоді до державної служби (роль регіональних центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців) / Б. Адамов, В. Ликов // *Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми: зб. наук. та наук.-метод. пр.; [кол. авт.; за заг. ред. В.І. Лугового, І.П. Розпутенка]. – С. 121–127.*
8. Кращенко Ю. Владні структури і студентське самоврядування: від субординаційних відносин до соціально-партнерської взаємодії / Ю.Кращенко // *Полтавський регіон: на пульсі держави, 2008, квітень–червень*. – м. Полтава: АСМІ. – № 2 (5). – С. 47-51.
9. Плахотнюк Н.Г. Проблеми і шляхи залучення молоді на державну службу в Україні / Н. Плахотнюк // *Український соціум*. – 2005. – №4 – С. 84–92.

Рецензент: Канавець М.В., к.держ.упр.