

## **ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СФЕРІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ: СОЦІОЛОГІЧНА ОЦІНКА**

*У статті розглядається соціологічна оцінка соціально-трудової поведінки суб'єктів праці в інституті державної служби, соціальних причин й факторів, що її корелюють за сучасних умов суспільного розвитку, та даються рекомендації стосовно заходів щодо прогнозування соціально-економічної поведінки в сфері зайнятості на державній службі, формування адекватної науково обґрунтованої державної політики зайнятості та реалізації її шляхом забезпечення ефективних заходів державного впливу у відповідності до нових соціально-економічних умов та перспектив розвитку державної служби України.*

*В статье рассматривается социологическая оценка социально-трудового поведения субъектов труда в институте государственной службы, социальных причин и факторов, которая коррелируются в современных условиях общественного развития, а также даются рекомендации по прогнозированию социально-экономического поведения в сфере занятости на государственной службе, формирование адекватной научно обоснованной государственной политики занятости и реализации ее путем обеспечения эффективных мер государственного воздействия в соответствии с новыми социально-экономическими условиями и перспектив развития государственной службы Украины.*

*In article the sociological estimation of sociolabor behaviour of subjects of work at institute of public service, the social reasons and factors which is correlated in modern conditions of social development is considered, and also recommendations about forecasting of social and economic behaviour in employment sphere on public service, formation of the adequate scientifically proved state policy of employment and its realisation by maintenance of effectual measures of the state influence according to new social and economic conditions and prospects of development of public service of Ukraine are given.*

**Постановка проблеми.** На сьогодні є актуальною проблема в сфері соціально-трудових відносин зайнятості в системі державного управління – це забезпечення на ринку управлінської праці кваліфікованих кадрів. Дана проблема в галузі державного управління на сьогодні залишається важливою і актуальною, а її вирішення можливе лише в рамках активної політики зайнятості, спрямованої на формування моделі соціально-орієнтованого ринку праці державних службовців, удосконалення державного замовлення на підготовку кадрів, системи професійної освіти, покращення ефективності використання системи підготовки та перепідготовки в навчальних центрах, а також запровадження системи постійного навчання.

Організація діяльності державної служби та кадрове забезпечення вимагають негайного здійснення системних заходів щодо свого

подальшого удосконалення і розвитку. Необхідні кардинальні зміни, спрямовані на підвищення ефективності державної служби, впровадження в її діяльність демократичних стандартів, підвищення прозорості та відкритості в діяльності державних службовців.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій* Вагомий внесок у дослідження проблеми добору, розстановки та виховання управлінських кадрів вивчали Н.Нижник, С.Дубенко, В.Олуйко; еволюцію системи відбору управлінців та деякі інші аспекти кадрової політики – П.Надолішній, О.Петришин, В.Тронь, В.Яцуба. На формування стійкої тенденції до посилення уваги ринку праці до якісних показників робочої сили, раціонального використання і розвитку трудових ресурсів вказують у своїх працях В.Беседіна, Н.Волгіна, С.Карташова, Н.Коваленко, О.Крушельникова, О.Левченко, А.Нікіфорова, В.Савченко та інші. Різні аспекти зайнятості населення, структури безробіття широко досліджуються сьогодні в працях С. Бандури, Д.Богині, В.Герасимчука, Е.Лібанової, В.Петюха, В.Скуратівського та інших вітчизняних учених.

Разом з тим недостатньо вивченим залишається питання регулювання зайнятості на державній службі, поведінки державних службовців, які підлягають реорганізації, зв'язок цих явищ багатьма причинами й факторами, наслідками й специфікою умов перехідного періоду. Все це обумовило проведення емпіричного дослідження щодо соціально-трудової поведінки суб'єктів праці в інституті державної служби, соціальних причин й факторів, що її корелюють за умов сучасного суспільного розвитку.

*Невирішені раніше частини загальної проблеми.* Вплив вищезазначених факторів передусім мають відчувати передусім громадяни, які зайняті в сфері державної служби, тобто державні службовці. Разом з тим сьогодні практично відсутня емпірична оцінка соціальної захищеності праці державних службовців. Тому необхідно мати об'єктивні дані щодо процесів соціально-трудового життя в інституті державної служби.

*Мета статті* – дати соціологічну оцінку відповідності існуючої системи соціально-трудових відносин зайнятості потребам державних службовців та обґрунтувати доцільність розроблення принципово нових підходів до формування моделі соціально орієнтованого ринку праці в сфері державної служби.

*Виклад основного матеріалу* Для отримання інформації, потрібної для досягнення мети дослідження, використано метод анкетування. В анкетуванні взяло участь 289 державних службовців, які працюють центральних органах виконавчої влади та в управліннях райдержадміністрацій.

У статистичну обробку прийнято 273 анкет, решту - відхилено з причини неповноти або некоректності заповнення даних.

Кожного респондента ідентифіковано за шістьма ознаками: статі, віку, посади, загального стажу роботи, стажу роботи на державній службі та на останньому місці роботи.

За статевою ознакою 58 особи (18 %) становили чоловіки, а 215 особи (82 %) - жінки.

Наведені дані свідчать, що особи, які брали участь в анкетуванні, достатньо широко репрезентують усі можливі категорії працівників державної служби.

Інформативність отриманих даних про стан і тенденції розвитку зайнятості державних службовців збагачує також застосування до результатів дослідження методів математичної статистики й соціальної інтерпретації. Математично-статистична обробка отриманої в ході нашого дослідження інформації здійснена методом кореляційного аналізу всіх досліджуваних ознак за такими соціальними факторами як стать, вік, освіта.

Узагальнення соціологічного дослідження дає змогу виявити фундаментальні соціальні особливості функціонування ринку праці державних службовців, пізнавати сутнісні механізми, причинно-наслідкові зв'язки й особливості окремих його об'єктів. Інформація такого роду бракує для прогнозування економічної поведінки в сфері зайнятості на державній службі, формування адекватної науково обґрунтованої державної політики зайнятості, реалізації її шляхом забезпечення ефективних заходів державного впливу у відповідності до нових соціально-економічних умов та перспектив розвитку державної служби та загалом розвитку соціально-орієнтованого українського суспільства.

Слід зазначити, що одним з найважливіших інтеграційних процесів у сфері праці виступає освіта. У поєднанні з процесами функціонування та розвитку трудових колективів, соціального контролю трудової поведінки, керівництва й стимулювання трудової активності вона забезпечує цілісність соціальних систем різних рівнів [1,с.139-141], зокрема й на ринку праці в сфері державної служби. Аналіз освітянської структури опитаних, у порівнянні з результатами аналогічного дослідження 2010 році, дає підстави говорити про збереження та посилення основних тенденцій: у загальній кількості державних службовців значно зросла частка жінок з вищою освітою 1-2 рівня акредитації (22% до 25%), для чоловіків цей показник складає відповідно (30% до 35%).

Докладно структуру державних службовців на рівнем освіти у розрізі вікових розбіжностей зображено на приведеному вище рисунку (рис.1.). Як бачимо, ситуація, що склалася в розрізі освітнього рівня державних службовців відображає устояний характер дисбалансу професійної підготовки (насамперед тієї, що забезпечується закладами 1-2 рівня акредитації) та реальних кадрових потреб ринку праці в сфері державної служби.

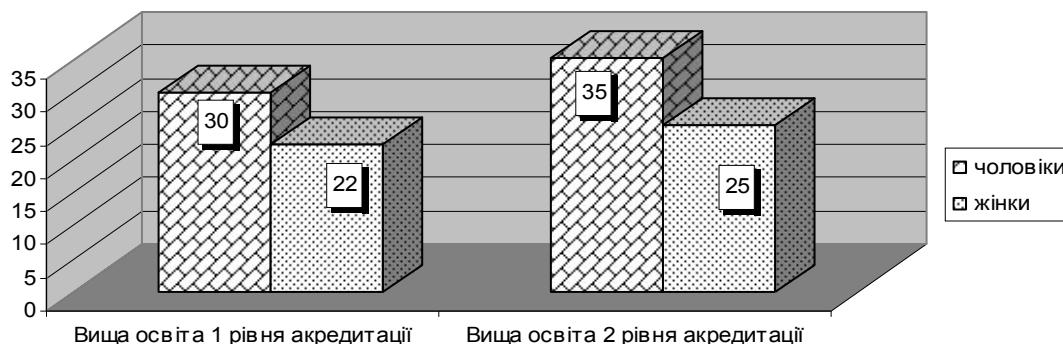


Рис. 1. Дослідження структури державних службовців у розрізі вікових розбіжностей

Соціальна та економічна небезпека для людини виникає у різних життєвих ситуаціях. В першу чергу до обставин, які можуть привести до цього відносяться: втрата роботи, здоров'я або коштів для існування. Пом'якшення цих ризиків потребує зовнішньої підтримки.

Аналіз відповідей свідчить, що в разі виникнення вищенаведених ситуацій людина покладається в першу чергу: на підтримку родичів - відповідно 55,8%; лише на себе - 37,0 %; на державний захист сподіваються 29,5%; на підтримку друзів або сусідів – 7,2%. Сьогодні також ставить у складне фінансове становище родину при народженні дитини, у цьому випадку покладаються на допомогу родичів - 51,0%, лише на себе - 39,3%, на державний захист сподіваються 30,4%, на підтримку друзів або сусідів – 9,7%.

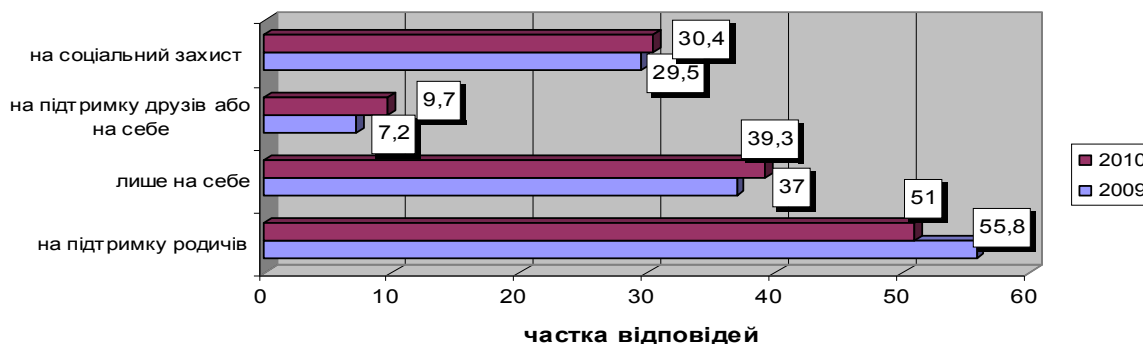


Рис.2. Розподіл відповідей на запитання „На які джерела фінансової підтримки покладаються люди, подібні Вам, у разі виникнення наступних проблем?“

Ступінь соціально-економічного розвитку, його рівень у будь-якій державі світу тісно пов'язані з розвиненістю суспільних потреб населення. Так, низький рівень соціально-економічного розвитку призводить до обмеженості забезпечення потреб населення та їх деградації. Високий рівень розвитку і суспільного прогресу дає можливість поширення та задоволення всієї системи людських потреб. До первинних потреб класично відносяться фізіологічні потреби та потреби в безпеці і захищеності, а до вторинних потреб (більш високого порядку) - соціальні потреби, потреби у визнанні та самореалізації, розвитку. В обстеженні логіка формування розділу базової захищеності була побудована на

визначеності первинних та вторинних потреб, ступеня їх гостроти та вагомості.

Найважливіші пріоритети у відповідях опитаних розподілилися наступним чином: на першому місці потреба мати міцне здоров'я (25,1%), на другому - забезпечити майбутній день (19,6%), на третьому - безпека (18,7%), на четвертому - продукти харчування (16,9%), на п'ятому - самореалізація (10,3%) та на останньому - визнання компетентності (9,4%) (див. рис. 2.4.).

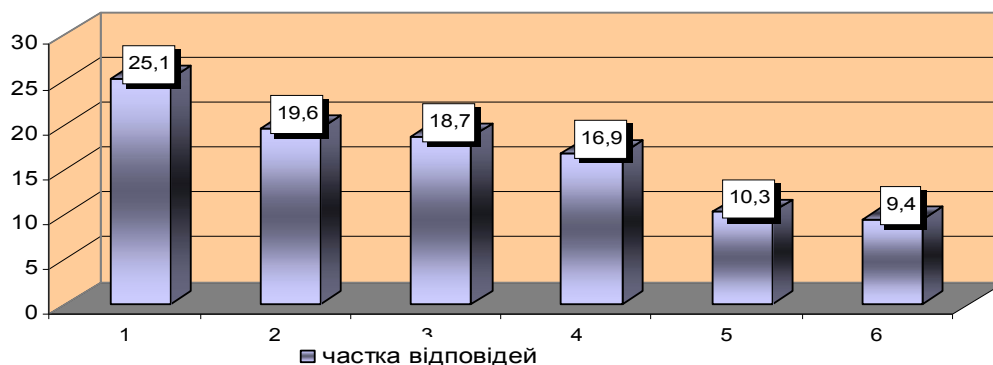


Рис. 3. Дослідження ранжування найважливіших пріоритетів базової соціальної захищеності праці в сфері державної служби

Найважливіші пріоритети з якими державні службовці пов'язують логіку формування розподілу з базової соціальної захищеності (у % до всіх опитаних), де: 1 – міцне здоров'я; 2 – забезпечити майбутній день; 3 – безпека; 4 – продукти харчування; 5 – самореалізація; 6 – визнання компетентності.

Одним із найвагоміших елементів системи захисту доходів населення підтримка їх на рівні, достатньому для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, придбання набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основ соціальних і культурних потреб особистості.

Межу переходу від стану бідності до стану злиденності визначає такий соціальний показник, як прожитковий мінімум, на який, особливо за економічної кризи, повинні зважати державні інституції як на метод визначення межі соціально небезпечної бідності. Базовим державним соціальним стандартом є прожитковий мінімум, встановлений законом, на основі якого визначаються державні соціальні гарантії та стандарти у сферах доходів населення, житлово-комунального, побутового, соціально-культурного обслуговування, охорони здоров'я та освіти [2,с.36].

Фактором, що справляє безпосередній вплив на формування та розвиток соціально-трудова відносин в сфері державної служби, є соціальна політика, яку провадить держава за участю інших інститутів (профспілок, політичних партій, представницьких органів громадянського суспільства). Оскільки реальні можливості реалізації соціальної політики, та соціального розвитку є саме соціально-трудова політика. Сучасна

соціальна політика – це продукт розвитку людської цивілізації, інститут, що створює передумови задля того, щоб кожен індивід розв’язував наявні соціальні проблеми не самотужки, а за допомогою потенціалу держави, інших суб’єктів громадянського суспільства [3,с.36].

Призначення сучасної соціальної політики полягає в необхідності створення найбільш сприятливих умов для розвитку державних службовців, їх самореалізації та самоактуалізації. При цьому розвиватися мають усі грані людини та умови її життєдіяльності на всіх етапах життєвого циклу.

Певну пасивність державних службовців щодо призначення сучасної соціальної політики в сфері праці показали результати відповідей на запитання „Від чого залежить добробут людини - від держави чи від самої людини?”. Майже 55 % чоловіків та 37 % жінок вважають, що добробут людини має залежність від держави. Лише 7 % чоловіків та 17 % жінок указали на те, що добробут людини залежить як від неї самої, так і від держави (див. рис.4.).

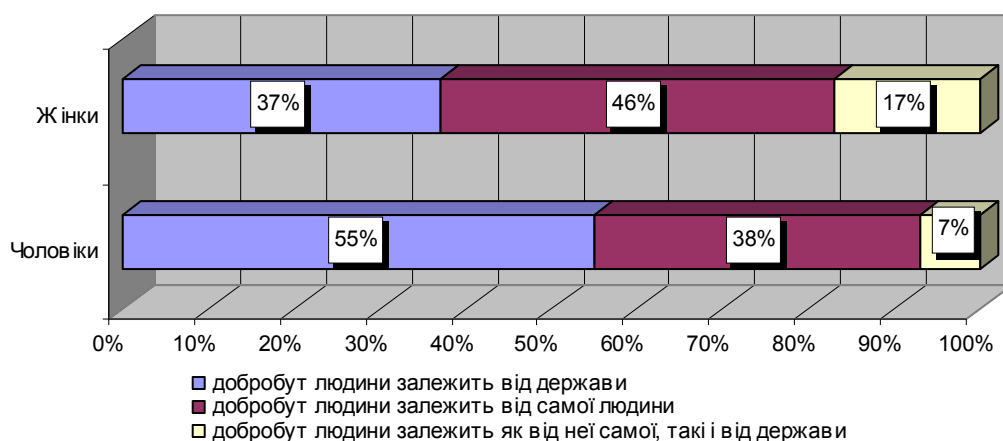


Рис. 4. Графік розподілу відповідей на запитання „Від чого залежить добробут людини - від держави чи від самої людини?” (у % до всіх опитаних)

Так, за Аристотелем, держава є найвищою формою відносин. Проблематика взаємин висвітлюється філософом з позицій ідеального розуміння держави як політичного спілкування вільних і рівних людей. Людину Аристотель трактує як істоту політичну, що розумовою діяльністю добуває свої блага. Її суспільне життя відбувається в межах держави, в рамках політичного спілкування, основними напрямками якого є: спілкування в рамках сім’ї [4,с.122]

На запитання „Якою мірою Ви підтримуєте стратегію реформування державної служби в процесах соціальних змін ?” 54% - повністю підтримують. З них, 65% - у реформуванні системи оплати праці державних службовців та у професіоналізації державної служби; 35% - у вдосконаленні правових засад функціонування державної служби. Частково підтримують – 46%. З них, 62% - у вдосконаленні та підвищенні ефективності управління державною службою; 38% - у встановленні

порядку надання державних послуг та вдосконалення нормативного регулювання вимог професійної етики державних службовців (див.рис.5.).

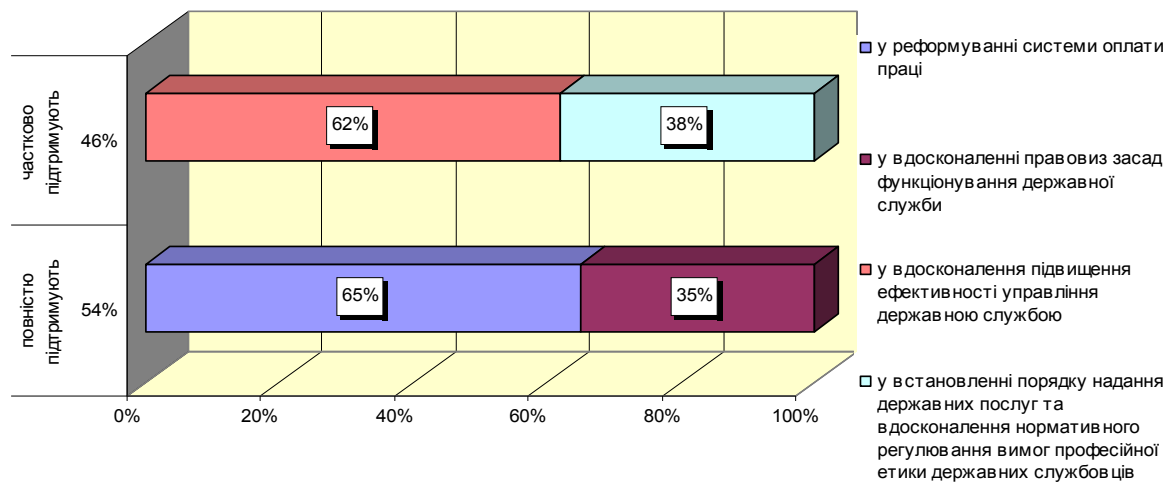


Рис. 5. Розподіл відповідей респондентів на запитання „Якою мірою Ви підтримуєте стратегію реформування державної служби в процесах соціальних змін ?” (у % до всіх опитаних)

Відносно запитання, щодо особистого ставлення до процесу оптимізації політики зайнятості на державній службі в Україні, що створить відповідні умови для послідовного переходу до перспективної моделі соціально орієнтованого ринку праці державних службовців то: 41% - зазначають, що зміни необхідні, їх потрібно впроваджувати швидко; 36% - вважають, що зміни необхідні, про те для них немає належних умов у державі; 14% - зміни необхідні, проте їх потрібно впроваджувати поступово; 7% - зміни необхідні, проте їх потрібно ще обговорити, а решта респондентів, це 2% - зазначили, що потреби у змінах немає (див. рис.6.).

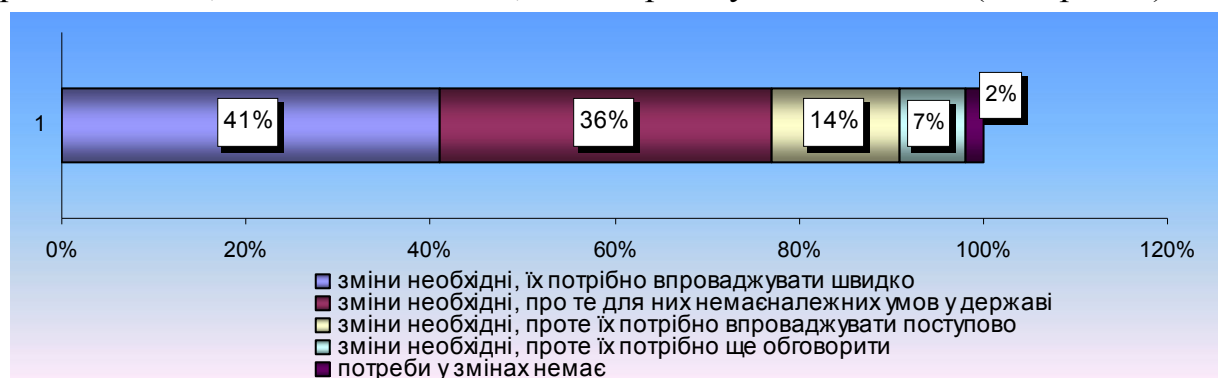


Рис. 6. Розподіл відповідей респондентів на запитання щодо особистого ставлення до процесу оптимізації політики зайнятості на державній службі в Україні. (у % до всіх опитаних)

З метою вивчення питання щодо підвищення якості нормативно-правової основи дієвої політики зайнятості в інституті державної служби у нинішній політичній ситуації в Україні державним службовцям пропонувалося відповісти на запитання: „На Вашу думку, сучасний стан нормативно – правового забезпечення державного управління сприяє регулюванню зайнятості державних службовців?” 28% - вважають, що загалом ми маємо досить повну нормативно-правову базу забезпечення

державного управління в контексті соціалізації зайнятості, але ця база здебільшого носить декларативний характер і не може ефективно застосовуватись на практиці; 19% - зазначили, що нормативно-правова база державного управління не повинна мати метою його соціалізації, а, насамперед, забезпечити упорядкованість суспільного життя. Решта, а це майже 53% - вважають, що нормативно-правова база державного управління в Україні не повною мірою враховує потреби соціальної захищеності державних службовців (див рис. 7).

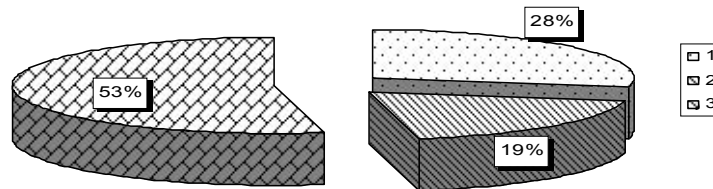


Рис. 7. Розподіл відповідей респондентів на запитання „На Вашу думку, сучасний стан нормативно – правового забезпечення державного управління сприяє регулюванню зайнятості державних службовців?” (у % до всіх опитаних)

Якщо йдеться про напрями підвищення конкурентоспроможності праці державних службовців на ринку праці в сфері зайнятості, то відповіді респондентів виявилися майже однаковими, а саме: правове врегулювання - 89,8 % опитаних, професіоналізм та компетентність - 96,6 %, розгляд тонкощів професійної діяльності разом з особливостями людини - 89,4 %, обґрунтування вимог до кандидатів на вимогах до посади - 88,0 % (рис. 8).

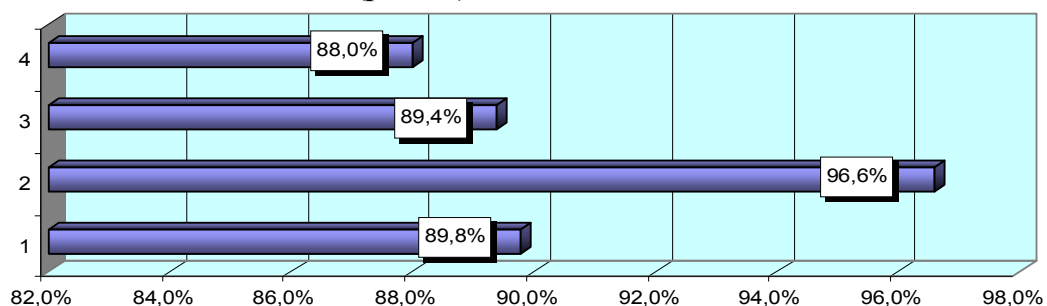


Рис. 8. Графік відображення думки респондентів щодо напрямів підвищення конкурентоспроможності праці державних службовців: 1- правове регулювання; 2 - професіоналізм та компетентність; 3 - розгляд тонкощів професійної діяльності разом з особливостями людини; 4 - обґрунтування вимог до кандидатів на вимогах до посади

Таким чином, з отриманих результатів соціологічного дослідження можна констатувати, що на сьогодні в Україні загалом низька якість законодавства, яке регулює працю в сфері соціально-трудових відносин зайнятості в інституті державної служби. Воно, на загальну думку, є складним, суперечливим та нечітким, що обумовлено постійними змінами та плутаниною ієрархією правових актів. Якщо нормативно-правове законодавство в сфері державної служби якісно розробити та ввести в дію, то воно створить кращі умови для забезпечення дотримання принципу законності в державному управлінні, надасть необхідні орієнтири для



створення інноваційної моделі соціально орієнтованого ринку праці державних службовців.

*Висновки* Результати проведеного соціологічного дослідження показали, що процес урегулювання процесу збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці в сфері державної служби потребує вдосконалення. Слід не лише впровадити єдині стандарти прийняття на державну службу, оновити посадові інструкції державних службовців, визначивши конкретні їхні права та обов'язки, але й підвищити вимоги до рівня професіоналізму державних службовців, системи навчання та спеціальної підготовки.

Нині вже ні в кого немає сумнівів щодо того, що високих результатів в інституті державної служби можна досягти лише за умови ефективного використання людських ресурсів. Теорією людського капіталу переконливо доведено, що інвестиції в розвиток персоналу дають високий і стабільний соціальний і трудовий ефект. Інтереси держави в особі роботодавця вимагають підвищення кваліфікації, вмотивованості, прихильності, творчого ставлення до роботи від працівників, а цього можна досягти лише на базі постійного підвищення трудового життя, тобто дотримання інтересів працівників в сфері управлінської праці.

*Перспективи подальших розвідок.* Під час соціологічного дослідження проблем формування соціально-орієнтованого ринку праці в інституті державної служби автор дисертаційного дослідження стикнувся з проблемою гуманістичної складової в структурі трудового потенціалу на державній службі. Так, трудовий потенціал в інституті державної служби слід розглядати передусім з точки зору людини, особистості, оскільки поза людиною трудовий потенціал не може існувати. Тому, вищезазначена проблема потребує подальшого наукового аналізу.

*Використані джерела інформації:*

1. Лапин Н.И., Коржева Э.М., Наумова Н.Ф. Теория и практика социального планирования. – М.: Политиздат, 1995. – 240 с.
2. Скуратівський В.А., Палій О.М., Лібанова Е.М. Соціальна політика. – 3-тє вид., доповн. та переробл. – К.: Вид-во УАДУ. – НДІСЕП-ВПЦ «ТИРАЖ», 2003 – 364 с.
3. Ганслі Т. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки / Пер. з англ. О.Перепада. – К.: Основи, 1995. – 237 с.
4. Андрущенко В.П., Михальченко М.І. Сучасна соціальна філософія: Курс лекцій. – К.: Вид-во «Генеза». – 1996. – 368 с.

*Рецензент: Куроченко О.В., д.е.н., професор.*