

Ольга Піддубчак,
аспірант кафедри державної політики
та управління політичними процесами НАДУ

Особливості соціалізації молодих державних службовців

У статті розкрито основні проблеми фахової та суспільної спеціалізації молодих державних службовців в Україні. Розглядається питання оптимізації функціонування державної служби України з урахуванням інтересів молодих політико-управлінських кадрів. Надаються рекомендації щодо використання особливостей вікової психології молодих державних службовців при впровадженні технологічних інновацій, визначенні подальших напрямів адміністративної реформи, використанні кадрового потенціалу державної служби як джерела соціального капіталу.

Ключові слова: соціалізація, політико-управлінські кадри, вікова когорта, державна служба.

In the article it is revealed the main problems of the professional and common socialization of the young government employees in Ukraine. The optimization of the public service of Ukraine including the interests of the political and administrative personnel is considered. Recommendations how to use features of developmental psychology during the implementation of technological innovations, identify areas of administrative reform, the adaptation of human resource capacity of public service as a source of social capital.

Key words: socialization, political and administrative personnel, age cohort, the public service.

Постановка проблеми. Однією з актуальних проблем, що поєднує соціологію та науку державного управління, є вироблення адекватної оцінки щодо шляхів використання кадрового потенціалу державної служби. З одного боку, це пов'язано з модернізацією та оптимізацією державного адміністративного менеджменту за умов суспільної трансформації, з другого - із структуруванням державних службовців за професійними якостями та віком, аби розглядати державну службу не тільки як бюрократичну абстракцію, але і як одне з потужних джерел соціального капіталу. Останній же має передовсім гуманітарний та особистісний вимір, оскільки його джерелом є люди, особистості з активною громадянською або ж соціальною позицією, "активісти" у різних соціальних контекстах. Саме ці аспекти діяльності державної служби характеризують процес соціалізації молодих державних службовців.

Варто враховувати, що інститут держави в українському суспільстві має зазнавати помітного впливу загальної суспільної трансформації, політичної кон'юнктури, які стосуються як інституціональної матриці суспільства, так і його системи цінностей, не кажучи вже про особисті кар'єри. Якщо процес трансформації хоч якоюсь мірою контролюється або, при-

наймні, здійснюється його адміністративний моніторинг, держава об'єктивно намагається спрямовувати цей процес, а для цього необхідні певні здібності, професійні та громадянські якості виконавців, тобто державні службовці. Через це питання використання "кадрового потенціалу" перестає бути суто адміністративним, а ефективність цього процесу залежить від чіткого розуміння якості "кадрів". У цьому контексті важливо виокремити ті страти та вікові когорти державних службовців, які найбільш придатні для сприяння суспільній трансформації взагалі та модернізації державної служби зокрема. Цей підхід є перспективним у контексті вивчення фахової та суспільної соціалізації молодих державних службовців.

На сьогодні перед країною постає завдання залучення до проведення державних реформ найобдарованішої частини суспільства та створення президентського кадрового резерву "Нова еліта нації" [9]. Саме управління якістю надання державних послуг населенню сьогодні стає одним із способів забезпечення та утримання владою професійної моделі поведінки, що підтримує широке коло громадян. Принципи якості та ефективності поступово стають першочерговими в усіх сферах функціонування бюрократичного апарату як на центральному, так і на регіональному рівні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Найбільш розроблені аспекти оцінки якості політико-управлінських кадрів у вітчизняній літературі, в дослідженнях вітчизняної еліти. Адже саме поняття "якості" передбачає відбір за її критеріями, певну селекцію, що і є наближеним до автентичного сенсу слова "еліта". Тому з погляду виявлення особливостей процесів формування та функціонування в українському суспільстві політичної та управлінської еліт, різноманітних аспектів соціалізації державних службовців, виокремлення сутнісних ознак елітарної моделі впровадження державної політики становлять інтерес дослідження В.Баштанного, В.Бєбіка, Н.Бойко, Р.Войтович, О.Воронька, М.Головатого, М.Дробноход, Ю.Конотопцевої, О.Крюкова, Б.Кухти, В.Левицького, О.Логвиненка, М.Михальченка, Н.Нижник, О.Піддубчак, О.Потехіна, О.Парахонської, А.Пахарєва, М.Пірен та В.Рєбкала, Ф.Рудича, І.Розпутенка, Н.Тєплоухової, В.Токовєнко, М.Шульги [зокрема, див.: 1; 7; 16]. Окремим аспектам поставленої проблеми присвячені доповіді на нещодавніх наукових конференціях [8; 10].

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Аналіз літератури показує, що погляди на особливості формування та соціалізації елітних груп у сфері управління державою є різними і часто суперечливими. Багато дослідників тією чи іншою мірою присвячують свої роботи розгляду процесу формування нової управлінської еліти в Україні, але недостатню увагу звертають на те, що ця еліта існує в соціальному середовищі і проходить певні процеси соціалізації у складі різних вікових когорт. Слід визнати, що загалом проблема інтерпретації формування еліт залишається невичерпною на

рівні теорії, але практичні аспекти діяльності державної служби ще різноманітніші. Сучасні цивілізаційні виклики ставлять нові завдання як перед вищим корпусом державної служби, так і перед державним службовцем середнього рівня, що потребує підвищеної уваги до проблеми професіоналізації управлінського кадрового складу в Україні. На наш погляд, наукова структуризація кадрів державної служби поки що перебуває на етапі пошуку відповідної термінології та критеріїв цієї структуризації, що уповільнює модернізацію державної служби та адекватне використання потенціалу державних службовців.

Мета статті полягає у спробі соціологічно окреслити когорту "молодих політико-управлінських кадрів" та визначити суспільне значення їх соціалізації.

Виклад основного матеріалу. У подальшому викладі увага зосереджуватиметься на термінологічних проблемах, взаємозв'язку між поняттями "молоді політико-управлінські кадри", "соціалізація" та "ефективність державної служби".

Насамперед визначимо поняття, яким ми окреслюємо категорію молоді, яка йде на державну службу. Вибір в основному робиться між поняттями "покоління" (генерація) та "когорта". Перше визначається як "сукупність людей, що народилися у певний період; те ж саме, що "когорта" за роком народження. (Розрізняють сукупність ровесників, що становлять реальне покоління, і сукупність сучасників різного віку, що утворюють гіпотетичне покоління" [3, с. 331]), друге - як "сукупність людей, у яких в один і той самий період часу відбулася певна демографічна подія (народження, шлюб, смерть, розлучення). [...] Інтервал часу, що обирається для виділення когорти, залежить від цілей аналізу та особливостей вихідного матеріалу" [3, с. 192].

Виходячи із завдань нашого дослідження можна більш адекватно тлумачити друге поняття: як когорту в контексті соціалізації. Адже під терміном "покоління" слід було б розуміти категорію громадян певного року (років) народження. Але в контексті нашої роботи ключовими є не рік народження, а середній вік молодих держслужбовців, які щороку йдуть на державну службу. Навряд чи можливо довести суттєву різницю (в соціальному становищі та ціннісних настановах) між людьми, що приходять на українську державну службу, які народились у 1980 або 1985 році, оскільки вони мають спільну мотивацію - індивідуальну та суспільну, громадянську (різної міри активності/пасивності), яка не залежить від року народження. Більш доцільно розглядати певну вікову категорію між 25 та 30 років при вступі на роботу, яка орієнтована на досягнення певних кар'єрних та функціональних результатів, певної самореалізації на службі у віці між 30-35 та 35-40 роками. Тому можна просто визначити саме такі критерії для дослі-

джуваної "когорти". Очевидною специфікою також є її певна вікова "розмитість", оскільки освіта в галузі державного управління може бути розтягненою в часі (і бути другою вищою освітою), що змушує змінювати оцінку слухачів, аспірантів та докторантів з державного управління у вікових категоріях. Об'єктивно вони є "студентами", але суб'єктивно мають бути фізично та психологічно старшими, ніж широкі маси українського студентства у віці 17-22 роки. Тому визначення поняття "молоді" чи "молодих управлінців" у контексті держслужби має певну специфіку, коли "молодими" можуть вважатися кадри, які значно старші за 25 років, тим більше, що термін "політико-управлінські кадри" щодо державних службовців стосується у сенсі достатності до політичного процесу та управлінської (а не виконавчої) функції далеко не низького (I-IV ранги) рівня.

Такий "суб'єктивізм" чи "віковий дрейф" в оцінці страти, яка вважається "молоддю у державній службі", не викликає подив, як приклад можна розглядати норми законодавства України та інших країн. Більшість країн Європейського Союзу визначили для себе вік молоді 15-24 роками [2, с. 128]. В Україні у березні 2004 р. було підвищено верхню вікову межу молоді до 35 років. Таким чином, нині молодими вважають тих, кому 14-35 років. Тому в цілому з вищезгаданою поправкою щодо специфіки вікової структури державної служби можна вважати "когортою молодих державних службовців" тих, вік яких становить 25-40 років. Визначаючи саме такі вікові межі, ми виходимо з критеріїв професійної та громадської активності, реформаторського потенціалу, схильності до підтримки перетворень. Як свідчать експертні опитування, проведені автором на початку 2011 р. (ці перебувають у друці), такі схильності властиві саме представникам вікової категорії 25-40 років. У разі запровадження певних якісних критеріїв оцінки кадрового потенціалу державної служби, відбувається наближення до елітаристського підходу. Тоді можна розглядати термін "ціннісно-функціональна еліта" (з точки зору якостей еліти) або ж більш нейтральний термін "політико-управлінська еліта" (з точки зору її функцій).

Поєднання "політичного" та "управлінського" означень еліти в контексті державної служби (що розроблялося, зокрема у працях О.Крюкова [4; 5]) видається обґрунтованим, оскільки державне управління важко "вивести" поза межі контексту державної політики, а "кадрова міграція" між політичною та адміністративною сферами є об'єктивним процесом. "Політична еліта" в державному управлінні, на думку О.Крюкова, - це та частина суспільства, яка має доступ до інструментів влади. Найбільш змістовним, але не остаточним визначенням поняття "політико-управлінська еліта" дослідник вважає таке: це чиновники вищої ланки, які володіють формальною владою в організаціях та інститутах, здійснюють політичне управління і встановлюють правила організації життя в суспільстві. Але водно-

час слід зауважити, що дослідник доречно наголошує саме на неоднорідності структури політико-управлінської еліти. В її структуру входять службовці середніх ланок державної влади, а також ті, хто займає найвищі позиції в системі політичного управління державою. Отже, заслуговує на увагу констатація О.Крюковим поділу еліт на вищу, яка приймає або безпосередньо впливає на прийняття загальнодержавних рішень, і середню, яка складається з інтелектуалів, службовців, учених, менеджерів та ін. [5, с. 22].

Серед політологів існує думка, яку поділяє і А.Пахарев [6], що правляча еліта складається з трьох взаємопов'язаних елементів: 1) політичної еліти, яка є частиною правлячої, виступає носієм владних функцій; 2) бюрократичної еліти, яка охоплює представників управлінського апарату, що мають владні повноваження, впливають на виконання важливих державних функцій; 3) комунікаційної та ідеологічної еліти - представників науки, культури, духовенства та засобів масової інформації. Зрозуміло, що перших два елементи порівняно з третім видаються близькими і тісно пов'язаними у своїх функціях. Найважливіше на сьогодні, на думку О.Крюкова, - формування цілісної, єдиної та ефективної політико-управлінської еліти задля послідовного та ефективного реформування суспільства. З огляду на це, можна замінити термін "молоді державні службовці" залежно від контексту дещо розширеним синонімом "молоді політико-управлінські кадри".

Тепер спробуємо виокремити колективні риси "молодих кадрів", які властиві їх віковій психології і, безперечно, позначаються на стилі виконання службових обов'язків та процесі соціалізації. При цьому спиратимемося на дослідження ціннісних орієнтацій української молоді, оскільки спеціальні дослідження молодих державних службовців ще не є окремим напрямом моніторингу ефективності держслужби. У нашому контексті варто розглянути життєві орієнтації та стратегії молоді і те, які якості вона може привнести на державну службу? Дослідження типових форм життєвих стратегій різних соціальних груп - важливий напрям соціологічних досліджень пострадянського трансформаційного процесу. З 1990-х рр. активно досліджувались "адаптаційні стратегії", "стратегії виживання". Так, Т.І.Заславська виділяє три типи трансформаційної активності: цільову реформаторську діяльність, масову соціально-інноваційну діяльність та реактивно-адаптаційну поведінку [10, с. 152]. Беручи до уваги ці типи активності та спираючись на сукупність таких ознак, як цілі, мотиви та засоби реалізації, вона виділяє чотири класи життєвих стратегій: досягнення, адаптаційні, регресивні та руйнівні. Дослідниця зазначає, що в основу адаптаційної стратегії покладено намагання соціального виживання, збереження мінімально припустимого соціального статусу.

Визначенню та дослідженню життєвих стратегій присвячені праці відомих українських соціологів. Так, О.Злобіна та В.Тихонович виділяють два

типи життєвих стратегій: стратегію виживання та стратегію життєвого творення [12, с. 72]. Автори аналізують рівні адаптації до перетворень в українському суспільстві, виділяючи дихотомію життєвих стратегій: від добровільної, успішної та позитивної до примусової адаптації. Аналізуючи українське суспільство на межі ХХ-ХХІ ст., вони доходять висновку, що більшість населення України того часу перебувала в стані примусової адаптації, на відміну від невеликої частини соціально активних людей, яким була притаманна позитивна, успішна адаптація, що відбувається добровільно. Саме ці дві форми соціалізації і можна вважати домінуючими.

У працях С.Макеєва, Л.Біляєвої та інших науковців життєві стратегії виступають як найбільш впливовий критерій реальної стратифікації суспільства. Ю.О.Левада у своїх дослідженнях будує типологію життєвих стратегій на диференціації адаптаційної поведінки. Спираючись на самоідентифікацію суб'єктів з приводу їх адаптаційних стратегій, він виділяє чотири типи адаптації: підвищувальну, знижувальну, ізоляціоністську, руйнівну [13, с. 538]. Цей підхід має багато спільного з дослідженнями Т.Заславської, але "підвищувальна" та "знижувальна" адаптації розглядаються як спосіб використання незвичних засобів для підтримки наявного статусу особистості. На підставі досліджень [12] було виокремлено три типи життєвих стратегій, характерних для студентської молоді: стратегію досягнення, адаптаційну та ізоляційну. Зокрема, стратегія досягнення характеризується прагненням особистості до самореалізації, максимального використання існуючих у суспільстві можливостей, до розширеного відтворення свого соціального статусу. Наведене дослідження підтвердило гіпотезу російських соціологів щодо існування тенденції до кількісного збільшення верстви населення, зокрема молоді, яка орієнтується на стратегію досягнення, підвищення свого соціального статусу.

Висновки. У визначенні динаміки та спрямованості трансформації суспільства важливу роль відіграють життєві стратегії молоді, які є важливим аспектом соціалізації. У процесі їх взаємного пристосування формується композиційна структура суспільства, яка, у свою чергу, визначає діяльний потенціал сучасних трансформаційних процесів в українському суспільстві. Як видно, що серед типів життєвих орієнтацій молоді державна служба потенційно здатна задовольнити потреби активної молоді, проте чи може вона максимально ефективно використати цей потенціал? Глумачення виконання молодими державними службовцями службових обов'язків як елемента їх соціалізації дає змогу більш уважно проаналізувати суспільно-корисний аспект їх діяльності. Попри всі традиційні зразки передачі соціального досвіду від покоління до покоління ініціатором підтримання саме певних форм соціального співжиття (від соціально-економічної моделі до політичного режиму і культурних цінностей) і відповідної адаптації до них

членів суспільства є саме держава як основний стабілізуючий суспільний інститут. Зрозуміло, що основними інструментами соціалізації "від держави" є сімейна, молодіжна політика та діяльність інституту освіти, який контролює процес соціалізації громадянина від дитинства до молодих років. І залежно від того, які цінності становлять "інтерес" для держави, персоналізованим втіленням якої є політико-управлінська еліта, ці цінності і будуть упроваджуватися в процесі соціалізації.

Тому питання про те, носієм яких цінностей є вітчизняні політико-управлінські кадри, перестає бути теоретичним, адже від цього, врешті-решт, залежить успішність соціальної трансформації українського суспільства. І, відповідно, соціалізація в рамках державної служби молодих державних службовців (набуття професійних навичок, виконання фахових обов'язків, комунікація з колегами та суспільством, корпоративна культура, система цінностей, професійна етика) є вкрай важливою. Адже внаслідок ротації політико-управлінських кадрів у процесі зміни поколінь саме цей комплекс цінностей буде через 10-15 років впроваджуватися в Україні державними службами та інститутами в процес "соціалізації".

Перспективи подальших досліджень. Подальше вивчення вікових особливостей кадрів державної служби дасть змогу більш ефективно використовувати службовців, формувати кадрову політику на перспективних напрямках адміністративних перетворень, особливо в напрямі впровадження нових інформаційних технологій та цілеспрямованих реформ.

Список використаних джерел

1. *Баштанник В.* Структурні характеристики та тенденції організаційного розвитку національних систем публічного управління в умовах сучасних євроінтеграційних процесів / В. Баштанник // Вісн. НАДУ. - 2009. - № 1. - С. 7-12.
2. *Головенько В.* Формування державної молодіжної політики в країнах СНД / В. Головенько // Укр. соціум. - 2009. - № 1 (28). - С. 119-134.
3. Демографический энциклопедический словарь. - М. : Сов. энцикл., 1985. - 678 с.
4. *Крюков О.* Основні підходи до трактування політичної еліти в історії політичної думки ХХ ст. / О. Крюков // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. - К. : Вид-во НАДУ, 2004. - Вип. 4 (18). - С. 34-46.
5. *Крюков О. І.* Політико-управлінська еліта України як чинник державотворення : монографія / О. І. Крюков ; за ред. Е. А. Афоніна. - К. : НАДУ, 2006. - 252 с.
6. *Пахарев А.* Політико-управлінська еліта України: шляхи становлення, тенденції розвитку / А. Пахарев // Політ. менеджмент. - 2008. - Спец. вип. - С. 16-23.

7. Піддубчак О. Тенденції до самоорганізації молодих державних службовців: на перехресті державної служби та громадянського суспільства / О. Піддубчак // Вісн. НАДУ. - 2011. - № 1. - С. 70-77.

8. Пірен М. Інновації та лідерство в системі демократизації управління в українському суспільстві / М. Пірен // Інновації державного управління : матеріали наук.-практ. конф., 27 трав. 2011 р., Київ : 2 т. - К. : НАДУ, 2011. - Т. 2. - С. 215-217.

9. Положення про Президентський кадровий резерв "Нова еліта нації" : проект // Офіц. веб-сайт ГУДС України. - Режим доступу : http://www.guds.gov.ua/control/publish/article?art_id=322607

10. Ребкало В. Культурно-мотиваційні особливості державно-управлінських відносин / В. Ребкало // Інновації державного управління : матеріали наук.-практ. конф., 27 трав. 2011 р., Київ : у 2 т. - К. : НАДУ, 2011. - Т. 2. - С. 208-211.

11. Трансформационный процесс в России: социокультурный аспект // Социальная траектория реформируемой России : исслед. Новосиб. социол. шк. / отв. ред. Т. И. Заславская, З. И. Калугина. - Новосибирск : Наука, 1999. - 236 с.

12. Злобіна О. Суспільна криза і життєві стратегії особистості / О. Злобіна, В. Тихонович. - К. : Стилос, 2001. - 238 с.

13. Левада Ю. А. От мнений к пониманию: Социологические очерки 1993-2000 / Ю. А. Левада. - М. : Моск. шк. полит. исслед., 2000. - 576 с.

14. Соціологічна енциклопедія. - К. : Академвидав, 2008. - 456 с.

15. Сучасна управлінська еліта в Україні: якісні характеристики, шляхи та методи підготовки : монографія / за ред. М. І. Пірен, В. А. Ребкала. - К. : [б. в.], 2003. - 180 с.

16. Формування й оновлення політико-управлінської еліти в сучасній Україні : зб. наук. пр. / за заг. ред. М. І. Пірен. - К. : Вид-во НАДУ, 2005. - 256 с.

Надія Попадюк,

здобувач кафедри державної політики

та управління політичними процесами НАДУ

Імплементация современных механизмов формирования державно-управлінської еліти в українську практику

У статті здійснено аналіз сучасних механізмів формування державно-управлінської еліти, апробованих державами-членами Європейського Союзу та Сполученими Штатами Америки, визначено напрями імплементації найкращих з них в українську практику.