УДК 331.108.44

Л. О. Чорна,
д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту та адміністрування,
Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ
Н. В. Українець,
магістрант, Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ

ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЯК ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

L. Chorna,
PhD, Professor, Head of Department of Management and Administration,
Vinnitsa Trade and Economics KNTEU Institute
N. Ukrainets,
Master student, Vinnytsia Trade and Economics KNTEU Institute

ATTRACTING YOUNG PEOPLE TO THE PUBLIC SERVICE AS A WAY TO STRENGTHEN GOVERNANCE

У статті розглядається проблема оптимізації шляхів та методів залучення молоді до державної служби в Україні, проведено дослідження різних наукових підходи до розв'язання даної проблеми, розглядаються основні загальнодержавні молодіжні програми, аналізується сучасна система відбору молоді до державної служби. Автори визначають основні чинники, що зумовлюють необхідність залучення молоді до державної служби, важливість навчання і виховання молодих управлінських кадрів. Вченими проведено аналіз вимог, які враховуються при визначені придатності молоді до державного управління. Обгрунтовано основні шляхи вдосконалення державної служби в контексті формування позитивного іміджу державного службовця та популяризації державної служби серед молоді. До показників, придатних для використання, відносять: якість дії, її тривалість, ціннісне ставлення до управлінської діяльності та її суспільна корисність. Зібрані у комплекс такі показники, що визначають якісний і кількісний прояв управлінської здатності молоді, фіксують та допомагають виміряти її. Зроблено висновок, що побудова демократичної України залежить саме від молоді, потенціал якої має стати запорукою прогресивного розвитку держави. А вдосконалення системи професійної підготовки, критеріїв відбору молодого персоналу та стимулювання праці державних службовців може сприяти залученню представників активної молоді до державної служби, що в свою чергу призведе до позитивних змін державного управління в цілому, забезпечить потребу держави у висококваліфікованих кадрах, здатних ефективно здійснювати управлінські та представницькі функції, підвищить рівень професійної кваліфікації працівників державної служби.

This paper addresses the problem of optimizing the ways and methods of attracting young people to public service in Ukraine, studied various scientific approaches to solving this problem are considered major national youth programs, analyses current system of selection of young people for public service. The authors identify the key factors that contribute to the need to attract young people to the public service, the importance of training and education of young management staff. Scientists analysed the requirements are taken into account in determining the suitability of youth for public administration. The basic ways of improving civil service in the context of a positive image of the civil servant and promote public service among young people. The indicators suitable for use include: quality of the action, its duration, value relationship to management activities and their social utility. Collected in the complex, such factors that determine the qualitative and quantitative expression of management ability of young people to help record and measure it. It is concluded that the construction of a democratic Ukraine depends precisely on youth, which has the potential to become a key to progressive development. And the improvement of the training, the selection criteria of the young staff and stimulation of civil servants could help attract young people to the active members of the civil service, which in turn will lead to positive changes in public administration as a whole, need state to provide qualified personnel able effectively to management and representational functions, enhancing the professional skills of employees of public service.

Ключові слова: активна молодь, державна служба, залучення, зайнятість і працевлаштування молоді, державна молодіжна політика, розвиток молоді.
Key words: active youth, public service, involvement, employment and youth employment, state youth policy, youth development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Однією з вразливих частин загальнонаціонального ринку праці на сьогоднішній день є молодіжний сегмент. Пошуки першого робочого місця, невідповідність рівня та якості отриманої освіти професійним обов'язкам, відсутність досвіду роботи, невідповідність запитів молоді щодо працевлаштування та пропозицій роботодавців посилюють напруження на ринку праці.

Проте, ринок праці сам по собі не гарантує здійснення права на працю, а особливо для молоді, яка з об'єктивних причин не здатна на рівних конкурувати з досвідченими повнолітніми працівниками.

Тому однією із найбільш болючих та актуальних проблем суспільства і держави в цілому — це забезпечення зайнятості та працевлаштування молоді, яка потребує особливого правового захисту з боку держави. Це передбачає визначення особливих завдань для державного, правового і економічного регулювання у даній сфері.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ ТА ПУБЛІКАЦІЙ

У сучасній науковій літературі проблему залучення молоді до державної служби досліджували вітчизняні науковці В. Малиновський, С. Ківалов, Л. Біла, Л. Когород та інші. Не менш важливим питанням стало вивчення та аналіз загальнодержавних молодіжних програм в Україні, дослідженням яких займались такі вчені, як Є. І. Бородін, Н. Некрутенко, Т. Тарасенко, І. Хохрякова, кожен з яких зосереджує свою увагу в окремому контексті.

Значна кількість наукових статей та досліджень сучасними науковцями свідчить про актуальність питання залучення молоді до державної служби.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті полягає у визначенні основних проблем щодо залучення молоді у сфері її соціального становлення та розвитку до державної служби як шляху вдосконалення ефективності державної служби України.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Наша держава, за роки своєї незалежності, уже має певний досвід, розробки, ухвалення та реалізації загальнодержавних молодіжних програм. У 1998 р. Кабінет Міністрів України ухвалив програму "Молодь України", у 2003 р. Верховна Рада України затвердила "Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004—2008 роки", у 2009 р. урядом було прийнято "Державну цільову соціальну програму "Молодь України на 2009—2015 роки"".

У свою чергу, питанням вивчення та аналізу загальнодержавних молодіжних програм в Україні займались такі вчені, як Є.І. Бородін, Н. Некрутенко, Т. Тарасенко, І. Хохрякова. Кожен із них розглядав дане питання в окремому контексті. Так, Є.І. Бородін зосереджує увагу на вивченні історії формування (1991—2004) [3] та удосконаленні механізму державної молодіжної політики в Україні [5]. Т. Тарасенко досліджує положення Загальнодержавної програми підтримки молоді на 2004—2008 рр. у контексті визначення освітнього напряму в чинному законодавстві щодо дітей та молоді [12]. Н. Некрутенко та І. Хохрякова аналізують вищевказану програму, але вже в аспекті дослідження питання зайнятості та працевлаштування молоді [7;13].

У своїй науковій статті про залучення молоді до державної служби В. Малиновський наголошує, що суспільство вимагає нового свідомого процесу побудови держави, який має відбуватися завдяки такій системи публічного управління, в основі якої була б ефективна професійна діяльність державних та муніципальних службовців.

Видатний український вчений та державний діяч М. Грушевський ще на початку побудови незалежної України наголошував, що виховання молодого покоління, національної інтелігенції є важливим елементом побудови держави, що молодь — це майбутнє нації і саме їй відведена вирішальна роль у справі духовного оновлення нації, привнесення в українське життя інтелігентності, принциповості, ідейності [8].

Отже, побудова демократичної України залежить саме від молоді, потенціал якої має стати запорукою прогресивного розвитку держави [9].

Державна політика з питань зайнятості молоді передбачає, в першу чергу, реалізацію державних та цільових програм, які умовно поділяють на три групи. До першої групи відносяться державні програми зайнятості населення, які частково регламентують і питання зайнятості молоді. Другу становить загальнодержавна програма підтримки молоді, де також приділяється увага даному питанню. Третя група — це цільова програма зайнятості молоді.

Вперше проблема залучення молоді до державної служби була заявлена в Стратегії реформування системи державної служби в Україні, де вказувалось, що для запобігання рецидивам непрофесіоналізму та некомпетентності необхідно залучати на державну службу висококваліфікованих фахівців нової генерації.

У Щорічній доповіді (2002 р.) про становище молоді в Україні "Нове покоління незалежної України (1991—2001 роки)" вперше була актуалізована проблема недостатньої участі молоді в процесах управління державою.

У 2003 році була затверджена Програма підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання, яка окреслила основні напрями діяльності держави у напрямі відбору молоді до державного управління [10].

Привертає увагу механізм реалізації основних положень документа. У новій програмі було закріплено положення про обов'язкове щорічне затвердження Кабінетом Міністрів України заходів щодо її виконання. Така постановка питання дозволяла дати відповідь на те, як перейти від проголошення загальних намірів до конкретних практичних дій у сфері сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні. Метою Програми було створення сприятливих політичних, соціальних, економічних, законодавчих, фінансових та організаційних передумов для життєвого самовизначення й самореалізації молоді, розв'язання її нагальних проблем.

Подібне формулювання певною мірою повторювало термінологію Декларації "Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні" від 15 грудня 1992 р., але було більш лаконічним, сучасним та зрозумілим.

28 січня 2009 р. Кабінетом Міністрів України затверджено Державну цільову соціальну програму "Молодь України" на 2009—2015 р. Метою Програми визначено створення системи всебічної підтримки громадянської активності молоді, спрямованої на самовизначення й самореалізацію, формування необхідних для цього правових, гуманітарних та економічних передумов, надання соціальних гарантій. Оптимальним варіантом розв'язання молодіжних проблем визначено налагодження співпраці органів державної влади та органів місцевого самоврядування з громадськими і благодійними організаціями за прикладом європейський країн, що сприятиме залученню молоді до соціальних процесів розбудови демократичної держави.

Опосередковано зорієнтованими на молодь є Закон України "Про державну службу", в якому обумовлюється порядок стажування та складання кадрового резерву в органах державної влади [2].

У контексті організаційно-правового забезпечення залучення молоді на державну службу не варто забувати про Державну цільову програму розвитку державної служби на період до 2016 року, затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 13 травня 2013 року. Адже одним із пріоритетних завдань Програми розвитку державної служби є розроблення регіональних програм роботи з талановитою молоддю, у тому числі з тими, хто взяв участь у конкурсі з добору кандидатів до Президентського кадрового резерву "Нова еліта нації", який започатковано з метою формування нової державницької управлінської еліти, здатної усвідомлювати національні інтереси і брати на себе відпов-

ідальність за їх реалізацію, готової не лише приймати вольові рішення, а й ефективно надавати управлінські послуги. З метою виконання зазначеного завдання Національна державна служба України ініціює створення робочої групи за участю науковців, представників молодіжних громадських об'єднань, заінтересованих міністерств. Серед завдань зазначеної робочої групи пропонується визначити забезпечення взаємодії та координація процесу розроблення регіональних програм роботи з талановитою молоддю та підготовку пропозицій щодо структури типової регіональної програми роботи з талановитою молоддю, пріоритетних напрямів та основних завдань і заходів.

Розроблення регіональних програм дасть змогу залучити на державну службу обдаровану молодь та сприяти її самореалізації, створити умови для підвищення рівня професійної компетентності обдарованих громадян, підвищити рівень обізнаності молоді з питань державного управління та державної служби.

Необхідність залучення молоді до державної служби, важливість навчання і виховання молодих управлінських кадрів обумовлена низкою чинників, головними серед яких є:

— суспільне життя, яке стає дедалі динамічнішим, потребує наявності у державній службі енергійних, мобільних, здатних ефективно здійснювати комунікації управлінців, котрі вміють легко адаптуватися до змін оточуючого середовища, приймати зважені управлінські рішення;

— саме молодь завжди швидко опановує нове, здатна привнести найновіші знання, технології до державного управління, і, таким чином, значно підвищити його ефективність;

— необхідність зміни поколінь передбачає поступове наслідування прав і обов'язків у всіх сферах суспільного життя (зокрема, і у державному управлінні) [11].

Враховуючи те, що управлінська здатність — "це особливість людини, яка дозволяє їй найкращим чином впоратися із заданою роботою або певною ситуацією" [5], — основне завдання в процесі підбору персоналу полягає у виявленні саме управлінських здібностей у максимально більшої кількості молоді, аби мінімізувати потрапляння до державної служби непридатних або непідготовлених до цього виду суспільної діяльності людей.

Але, усі існуючі методики оцінки рівня управлінської придатності персоналу розглядаються, переважно, крізь призму тренінгів персоналу, посадових інструкцій, тестування, професійно-кваліфікаційних характеристик, атестації та інших моментів, спрямованих на оцінювання вже працюючих управлінців. А у молодої людини управлінські здібності перебувають ще у стадії розвитку, тому виділити їх та оцінити у чистому вигляді зі всього розмаїття особистісних рис, якостей, навичок — справа нелегка. Тому при вирішенні проблеми критеріїв виміру придатності молоді до державного управління необхідно враховувати такі вимоги:

— подібний критерій повинен фіксувати діяльний (активний) стан суб'єкта, адже управлінська здатність може бути виявлена, зафіксована та виміряна лише у реалізованому прояві — у вчинках, діях, прийнятті управлінського рішення, оскільки тільки в процесі дії людина проявляє свої ділові та морально-психологічні якості [5];

— критерій придатності має нести інформацію про те, що дії та вчинки молодої людини мають самодіяльний характер, є у тому чи іншому ступені усвідомленими — тобто спрямованими на вирішення конкретних завдань;

— критерій державно-управлінської придатності має відображати суспільну корисність практичної дії, її соціальну ефективність [11];

— останній критерій придатності має оцінювати часовий фактор процесу виконання управлінської діяльності, а саме: свідчити про інтенсивність або екстенсивність її проявів, обсяг, тривалість витраченого часу затрат на певну управлінську дію, наслідки управлінських рішень по проходженні певного часового проміжку.

Тому можна зробити висновок, що до показників, придатних для використання, відносяться: якість дії, її тривалість, ціннісне ставлення до управлінської діяльності та її суспільна корисність. Зібрані у комплекс, такі показники визначають якісний і кількісний прояв управлінської здатності молоді, фіксують та допомагають виміряти її.

Хоча, це самі основні критерії оцінки придатності молоді до державного управління. Тому, що до уваги можна брати і ступінь мотивації, і психологічні та психофізичні особливості молодої людини, освітній та культурний рівень тощо. Однак характеристики мають уже додаткове значення.

На сьогоднішній день досить активно представники української молоді організовуються у молодіжні організації, органи студентського самоврядування, студентські профспілки, молодіжні парламенти тощо. Саме такі утворення існують переважно в умовах демократизації суспільства та влади, які сприяють розвитку активної, цілеспрямованої, сучасно адаптованої молоді. За сьогоднішніх умов представники такої суспільно активної молоді мають змогу стати реальним управлінським ресурсом української держави. Практичний досвід та природні здібності представників активної молоді є гарним фундаментом для виховання майбутніх державних службовців та посадових осіб.

Отже, залучення саме активної молоді до державної служби може бути шляхом до підвищення ефективної діяльності державної служби України в сучасних умовах.

Таким чином, головною умовою забезпечення ефективної діяльності державної служби є професійно підготовлені молоді фахівці.

Але, на жаль, сучасна, Україна не має високої популярності щодо державної служби серед суспільства, а головне — серед представників перспективної молоді. Відсутність такої популярності характеризується великим списком потреб щодо умов праці.

Отож, задля формування позитивного іміджу державного службовця та залучення до державної служби обдарованої молоді необхідно комплексно підійти до вирішення питання удосконалення державної служби в цілому.

По-перше, це створення умов щодо підготовки майбутніх молодих державних службовців та подальше підвищення їх кваліфікації. Адже гідне професійне навчання є запорукою ефективної професійної діяльності в будь-якій сфері. В даному аспекті доцільно було б організувати видавництво навчально-методичних матеріалів, спрямованих на підвищення професійного рівня молодих державних службовців, створення умов для їхньої постійної самоосвіти, удосконалення практичних умінь та навичок у роботі.

По-друге, популяризація державної служби також може здійснюватись через підтримку загальнонаціональних проектів, що, в свою чергу, підвищить імідж державного службовця і цим самим стане мотивом для залучення молоді до роботи в органах державної служби.

По-третє, плинність кадрів та непривабливість державної служби в очах молоді обумовлені низькою заробітною платою державного службовця. Тому обов'язковим мотивуючим фактором залучення молоді до державної служби має стати забезпечення гідних умов щодо оплати праці, бо серед представників активної молоді, в першу чергу, розглядається саме цей критерій [9].

Велику роль у мотивації праці відіграє визнання і схвалення результатів праці та підтримка ініціативних пропозицій молодих працівників. Президент України вже акцентував увагу на потребі створення механізму добору та залучення кадрів до впровадження реформ: "Ми гостро відчули кадрову проблему — не вистачає ос-

вічених, творчих, нестандартно мислячих людей " [14]. Але якщо такі слова матимуть фактичне проявлення і держава робитиме результативні, а не фіктивні кроки до залучення представників активної молоді, відбудеться систематичне покращення умов праці на державній службі, це буде шляхом до вирішення кадрової проблеми, про яку і каже Президент України [9].

ВИСНОВКИ

Отже, побудова демократичної України залежить саме від молоді, потенціал якої має стати запорукою прогресивного розвитку держави. А вдосконалення системи професійної підготовки, критеріїв відбору молодого персоналу та стимулювання праці державних службовців може сприяти залученню представників активної молоді до державної служби, що в свою чергу призведе до позитивних змін державного управління в цілому, забезпечить потребу держави у висококваліфікованих кадрах, здатних ефективно здійснювати управлінські та представницькі функції, підвищить рівень професійної кваліфікації працівників державної служби.

Література:

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996.

2. Про державну службу: Закон України зі змінами та доповненнями від 16 грудня 1993 року № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. — 1993.

3. Бородін Є.І. Історія формування державної молодіжної політики в Україні (1991 — 2004 рр.): монографія / Є. І. Бородін. — Д.: Герда, 2006. — 472 с.

4. Бородін Є.І. Загальнодержавна молодіжна програма в Україні в контексті удосконалення механізму державної молодіжної політики / Є.І. Бородін // Публічне адміністрування: теорія та практика. — 2010. — №1 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10beidmp.pdf

5. Бородін Є.І., Жданова І.А., Жданова І.С. та ін. Вдосконалення шляхів залучення молоді до державного управління та державної служби / Є.І. Бородін, І.А. Жданова, І.С. Жданова та ін. — К.: Держ. ін-т розвитку сім'ї та молоді, 2006. — 112 с.

6. Льовіна В. Праця молоді // Юстініан. — 2011. — № 2.

7. Малиновський В. Від студентської аудиторії до управлінського кабінету (з досвіду залучення молоді на державну службу у Волинській області) / В. Малиновський, Н. Некрасова // Вісник державної служби України. — 2010 — №4 — С. 39.

8. Некрутенко Н. Моніторинг нормативно-правової бази регулювання молодіжного сегмента ринку праці в Україні / Н. Некрутенко [Електронний ресурс]. — Режим доступу:http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/05nnprpu.pdf

9. Пантюхін В.О., Купріянова Д.В. Залучення молоді до навчання за напрямком "Державне управління" як шлях до підвищення ефективності державної служби / Пантюхін В.О., Купріянова Д.В. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011_17/Pantuhin.pdf

10. Про Програму підготовки та залучення молоді до державної служби таслужби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання: Постанова КМУ від 10 вересня 2003 р. № 1444 / / Офіц. вісн. України. — 2003. — № 37. — С. 1997.

11. Сороко В. Оцінка ефективності діяльності державних службовців // Вісн. держ. служби України. — 2006. — № 2. — С. 20—26.

12. Тарасенко Т. Визначення освітнього напряму в молодіжному законодавстві України / Тетяна Тарасенко // Актуал. пробл. держ. упр.: зб. наук. пр. / редкол.: С. М. Серьогін (голов. ред.) [та ін.]. — Д.: ДРІДУ НАДУ, 2005. — № 4. — С. 163—173.

13. Хохрякова І. Державні програми у сфері зайнятості молоді в Україні / Інна Хохрякова // Держава та регіони. — 2009. — № 1. — С. 179—186.

14. Янукович В.Ф. Цитата дня / В.Ф. Янукович // Урядовий кур'єр. — 2011. — №34 (4432). — 23 лютого. — С. 1.

15. Ярошенко О. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. — 2004. — № 4 (39). — С. 206.

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (1996), "Constitution of Ukraine / Supreme Council of Ukraine", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

2. The Verkhovna Rada of Ukraine (1993), "On the Civil Service Law of Ukraine with amendments of 16 December 1993 № 3723-XII", available at: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80

3. Borodin, Y.E. (2006), Istoriya formuvannya derzhavnoyi molodizhnoyi polityky v Ukrayini (1991—2004 rr.):monohrafiya [History of the formation of national youth policy in Ukraine (1991—2004 years): monograph] — D.: Herda, Ukraine.

4. Borodin, Y.E. (2010), "National Youth Programme in Ukraine in the context of improvement of state youth policy", Publichne administruvannya: teoriya ta praktyka. vol. 1, available at: http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2010-01/10beidmp.pdf (Accessed 10.01.2014).

5. Borodin, YE., Zhdanova, I.A. and Zhdanova, I.S. (2006), Vdoskonalennya shlyakhiv zaluchennya molodi do derzhavnoho upravlinnya ta derzhavnoyi sluzhby [Improving ways of involving young people in governance and public service], Derzh. in-t rozvytku sim'yi ta molodi, Kyiv, Ukraine.

6. Lovina, V. (2011), "Work Youth", Yustinian. — vol. 2.

7. Malynovskyy, V. (2010), "From the student audience to the administrative office (the experience of youth involvement in public service in the Volyn region), Visnyk derzhavnoyi sluzhby Ukrayiny", vol. 4, p. 39.

8. Nekrutenko, N. Monitorynh normatyvno-pravovoyi bazy rehulyuvannya molodizhnoho sehmenta rynku pratsi v Ukrayini [Monitoring the regulatory framework governing the youth segment of the labor market in Ukraine], available at: http://www.academy.gov.ua/ej/ej2/txts/soc/ 05nnprpu.pdf (Accessed 10.01.2014).

9. Pantyukhin, V.O. Kupriyanova, D. V. Zaluchennya molodi do navchannya za napryamkom "Derzhavne upravlinnya" yak shlyakh do pidvyshchennya efektyvnosti derzhavnoyi sluzhby [Attracting young people to study in the direction of "Public Administration" as a way to improve the efficiency of public service], available at: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/VSUNU/2011_17/Pantuhin.pdf (Accessed 10.01.2014).

10. Cabinet of Ministers of Ukraine (2003), "On the program of training and attracting young people to public service in local government, enabling her professional growth ", Ofitsijnyj visnyk Ukrainy, vol. 37., p. 1997.

11. Soroko, V. (2006), "Evaluating the effectiveness of civil servants", Visn. derzh. sluzhby Ukrayiny, vol. 2. — pp. 20—26.

12. Tarasenko, T. (2005), " Determination of educational youth movement in the legislation of Ukraine", Aktual. probl. derzh. upr.: zb. nauk. pr., vol. 4, pp. 163—173.

13. Khokhryakova, I. (2009), "Government programs in the employment of young people in Ukraine ", Derzhava ta rehiony, vol. 1, pp. 179—186.

14. Yanukovych, V. F. (2011), "Quote of the day", Uryadovyy kur'yer, vol. 34 (4432), p. 1.

15. Yaroshenko, O. (2004), "Challenges and Opportunities of the legal regulation of employment and working conditions Youth", Visnyk Akademiyi pravovykh nauk Ukrayiny, vol. 4 (39), pp. 206.

Стаття надійшла до редакції 20.02.2014 р.