

В. М. Щербак

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ПРІОРИТЕТИ ПОЛІТИЧНОГО РЕКРУТУВАННЯ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД І ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ

Розглянуто роль та місце професійного чиннику у рекрутуванні політичних кадрів у сучасній Україні. Визначено основні тенденції мотивації державних службовців. Встановлено політичні завдання рекрутування у державні служби.

Ключові слова: державна служба, політичний менеджмент, політичне рекрутування, державна виконавча влада, політична відповідальність.

Рассмотрены роль и место профессионального фактора в рекрутировании политических кадров в современной Украине. Определены основные тенденции мотивации государственных служащих. Установлены задачи рекрутирования в государственные службы.

Ключевые слова: государственная служба, политический менеджмент, политическое рекрутирование, государственная исполнительная власть, политическая ответственность.

The article examines the role and place of the professional political factor in the recruitment of personnel in modern Ukraine. The basic trends of motivation of civil servants. Establish political objectives rekrutuvannyau public service.

Keywords: civil service, political management, political recruitment, public authorities, political responsibility.

Постановка проблеми. Визначення ключових напрямків удосконалення політичної системи сучасної України визначається потребами і завданнями сучасної політичної науки. Серед цих завдань чільне місце посідає висвітлення процесів залучення до політичного управління політичних кадрів, а також спрямування їх активності на забезпечення як окремих органів, так і системи політичного управління в цілому. Взаємодія державної влади і громадянського суспільства надає нові приклади і форми залучення громадян до політичної діяльності. Однак, складні за своєю природою умови українського державотворення потребують відповіді на питання забезпечення професіоналізму і фахового підходу у політичному управлінні.

Традиції політичного рекрутування в країнах сучасного світу означають чіткий розподіл між виборною та призначуваною ланками політичного управління. Такою основною розбіжністю між ними є рівень фахової підготовки та залучення до безпосередньої виконавчої діяльності в межах управління. На сучасному етапі в більшості європейських країн та США державне політичне управління на місцевому, регіональному та

Політологія Філософія і політологія в контексті сучасної культури
центральному рівнях функціонує на засадах економічних принципів менеджменту для забезпечення результатів діяльності.

Також значний вплив на формування підходів до сучасного політичного рекрутування справляє проектний підхід, який орієнтований на виконання конкретних завдань у межах державної політики. В умовах сучасної України система політичного рекрутування виконавчої влади досі не склалася. Водночас однією з основних тенденцій є сталість призначуваного кадрового складу нижчої та середньої ланки, в той час, як на найвищому рівні, на рівні керівників підрозділів виконавчої влади, а також їх заступників відбуваються зміни залежно від політичної ситуації і електорального процесу.

Важливим завданням забезпечення ефективності політичного рекрутування є удосконалення системи мотивації праці державних службовців. В існуючих умовах ця проблема з суто економічної набуває політичного статусу, оскільки мотивація до державної служби характеризує системність підходів до її організації та характеризує можливості держави у виконанні своїх функцій. Стабільна і прийнятна мотивація політичного рекрутування є основою не лише ефективного функціонування державного апарату, але й підвищення легітимності політичної системи.

Політичним завданням для рекрутування державної виконавчої влади є пошук ціннісно орієнтованих кадрів для реалізації завдань держави у сучасних складних умовах. Тому розгляд практичних рекомендацій щодо шляхів удосконалення механізму мотивації професійної діяльності державних службовців набуває ключової ваги.

В умовах кризових явищ в економіці матеріальний стимул у межах політичного рекрутування державних службовців не є провідним. Тому, крім адміністративних мотивацій, має бути залучення мотивів соціально-психологічної придатності.

Ключового значення набуває рекрутування політичних партій та перехід партійних функціонерів до державних структур. Зі своєю ідеологією та програмними настановами вони забезпечують нові імпульси в розвитку органів державного управління та місцевого самоврядування.

Серед робіт, на які спирається автор, основними є запропоноване Ю. Р. Мірошніченком дослідження демократичних механізмів підготовки і прийняття державно-політичних рішень [2]. Презентація І. Г. Шавкуном світоглядно-ідеологічних засад теорії менеджменту як складової загальної теорії керування [3] Крім того, Д. А. Дмитруком запропоновано комплексну соціологічну концепцію багаторівневого впливу соціокультурних чинників на процеси формування та прийняття політичних рішень, обґрунтовано необхідність врахування соціокультурних детермінант під час формування суспільно важливих політичних рішень [1].

Метою статті є встановлення особливостей чинників розвитку політичного рекрутування державної служби в сучасній Україні в умовах трансформації. Завданням статті є ідентифікація мотивацій державних службовців участі в управлінських процесах.

Основний зміст. Одним з проявів закорубіжного досвіду політичного рекрутування є проект залучення добровільних помічників

політичних партій, запроваджений у Великій Британії. Проект, репрезентований Р. Вілером [7], визначає спосіб, в який політичні партії визначають місцеві кадри і пропонує приклади місцевих ініціатив, які здійснюються політичними партіями та ефективні приклади пошуку придатних діячів, які рекрутують громадсько-політичних службовців.

Існуючий процес добору політичних кадрів у Великій Британії є схожим з тим, як комерційні корпорації здійснюють закритий добір у межах надання переваги найбільш активним членам. Ця система має певні переваги, оскільки вона фокусується на зв'язках місцевих рад, на які стимулюючий вплив справляє суперництво локальних лідерів. Цей механізм висуває певну кількість політичних лідерів. Однак окреслена система добору не може забезпечити різноманіття кандидатів і надає перевагу білим кандидатам середнього віку.

В Англії добір так званих громадських керуючих [7] більш адекватно вирішує питання різноманіття політичних кадрів. Певна кількість політичних організацій спрямовує свою кампанію до необмеженої і неструктурованої за політичними уподобаннями групи людей. Наприклад, ведеться мова про жінок, які належать до етнічних меншин. Ці організації мають більш значне уявлення щодо ролі громадських керуючих і пропонують більш серйозне бачення щодо своїх заходів.

Згідно з західними публікаціями, якщо політичні партії спрямовують зусилля на зміну політичного рекрутування, то існує п'ять позицій, які можуть допомогти залучити широкую групу громадян як добровільних помічників, які можуть ефективно виконувати роль функціонерів в партії. Перше – це відкритий добір, відкритість рекрутування [7].

Такий спосіб рекрутування відбувається за межами членської бази партії та ведеться шляхом пошуку талантів і прямих оголошень.

Відкрите рекрутування призводить до змін у процесі розгляду кандидатур та більш чітко визначає ефективних членів і здійснює виробничий тиск на існуючих громадських радників.

Другий етап – це відбір всередині партії, який має на меті запропонувати нові правила щодо партійних функціонерів. Це втручання партій зменшує різноманіття в кількості радників.

Визначення ролей та відповідальності. Цей етап визначає активістів партії, або політичних підприємців, активістів, які за підтримки партій можуть здійснювати діяльність у своїй місцевій громаді та здійснювати ефективну підтримку на місцях.

Четвертий етап – це етап мотивації громадської активності, який полягає у використанні таких місцевих активів, як місцева демократія і боротьба за лідерство. Це дає можливість шукати лідерів серед громадян і надає лідерам можливість проявляти себе у низці місцевих громадських агенцій.

Політичні партії вносять велику кількість переваг в місцеве самоврядування, якщо вони відповідають на потреби локальних громад, спільнот через добір своїх місцевих кадрів. Вони можуть набути значних ресурсів для розгортання діяльності на рівні центрального уряду, в той час як місцеві партнери також можуть відстоювати свої інтереси.

Петер Сіавелес і Скот Моргенштадт розглядають політичне рекрутування та добір кандидатів у Латинській Америці у межах авторської структури для аналізу [6]. Вони вважають, що однією з основних призматичних представницької демократії є добір тих, хто здійснює управління, але, як зазначають вчені, дуже мало відомо про тих, хто виконує добір, або «привратників» демократії.

Близькі до українських реалій проблеми розглядають румунські вчені Олег Процик, Маріус Матіческу [5]. Вони встановлюють специфіку політичного рекрутування у демократичному транзиті на прикладі Румунії. Ці автори на основі румунських даних здійснили аналіз парламентської презентації клієнталістських відносин. Вченими встановлено взаємозв'язок між клієнталістськими відносинами в багатих ресурсами округах і отриманням мандатів висуваннями гірничодобувних компаній. Наслідком таких практик, стверджують румунські політологи, є поява серед членів парламенту менеджерів великих добуваючих підприємств Румунії.

Згідно з африканськими вченими [4], в політичній системі рівень політичної соціалізації та природи рекрутування політичних еліт базується на рівні політичної культури, яка слугує функціональним регулятивним механізмом для виживання системи. Однак рівень політичної культури може розглядатися як головна характеристика політичної системи, яка позитивно впливає на виживання системи через політично мотивований економічний розвиток.

На противагу цьому, в країнах третього світу, таких, як Нігерія, неспроможність політичної культури походить від політичної нестабільності. При цьому, як вважає М. Омодіа [4], способи відновлення політичної стабільності у Нігерії, в основному, були демократичними. Однак важливо підкреслити, що коли звільнені армійські офіцери не були прямим чином залучені до урядування, вони активно були залучені до впливу політичних акторів на населення.

З позиції структурно-функціональної перспективи М. Омодіа було досліджено, що механізм рекрутування еліти в Нігерійській четвертій республіці був побудований на системі заходів, яка закрила доступ до еліти мас. Це, безперечно, призвело до того, що відбулася зміна політичних акторів у межах певного виборчого циклу. Коли нові еліти були створені, вони представляли інтереси політичного класу через підтримання статусу-кво у соціальних відносинах між політичними елітами і народом. Через це дисфункційні соціальні відносини можуть бути виправлені у випадку, якщо політичні еліти будуть набиратися через відкритий і змагальний процес.

Згідно з африканським вченим, політичні партії повинні ефективно здійснювати функції політичної освіти серед своїх виборців, а також серед інших соціальних груп, та демонструвати внутрішню демократію через відкритість політичного рекрутування. Це, безперечно, може створити основу для посилення позицій демократії.

Політичні еліти, навіть якщо мова йде про новоутворену еліту, фокусуються на підтримці статусу-кво шляхом виключення з процесу рекрутування контреліт, що призводить до політичної нестабільності.

Висновки. В межах професійно орієнтованого підходу до рекрутування у державній виконавчій владі виокремлюються шляхи підвищення

Філософія і політологія в контексті сучасної культури Політологія
ефективності державної служби. Ними є підвищення мотивації, дослідження ціннісних засад, участь громадян у процесах державно-політичного управління. Також важливе значення відіграє механізм забезпечення зміни поколінь у державно-владних структурах.

Чинником професіоналізації діяльності державних службовців є їх політична підготовка в межах менеджерської парадигми, а також консультації з політичними силами щодо ступеня і рівня розмежування політичних і управлінських завдань.

Політичне рекрутування органів державної виконавчої влади в сучасній Україні стикається з певними труднощами, серед яких: недосконалість системи державно-управлінської освіти, відсутність законодавчого визначення рівня професійної підготовки державних службовців, що потребує коригування Закону «Про державну службу».

Істотним чинником, який міг би вплинути на мотивацію рекрутування і подальшого функціонування державних службовців міг би стати механізм політичної відповідальності, який би забезпечив оцінку діяльності органів державної служби з боку громадських організацій та виборців.

Потребують реалізації також заходи із забезпечення прозорості державного кадрового менеджменту і рекрутування. Також ефективним на думку автора, є розподілення господарської діяльності і заходів з матеріального забезпечення державної служби та її безпосередніх виконавчих завдань. Разом з тим, важливою частиною проблеми, якій присвячена ця стаття, і на які будуть спрямовані зусилля у подальших розробках, є орієнтування у цілях і можливостях партій і громадських організацій в умовах перегляду балансу державного і громадського управління.

Бібліографічні посилання

1. **Дмитрук Д. А.** Соціокультурні чинники прийняття політичних рішень (проблеми, структура, моделі) : автореф. дис... канд. соціол. наук: 22.02.04 / Д. А. Дмитрук. – К., 2009. – 19 с.
2. **Мірошніченко Ю. Р.** Демократичні механізми підготовки і прийняття державно-політичних рішень : автореф. дис... канд. політ. наук: 23.00.02 / Ю. Р. Мірошніченко. – К., 2006. – 20 с.
3. **Шавкун І. Г.** Менеджмент як соціокультурне явище: соціально-філософський аналіз : автореф. дис... д-ра філософ. наук: 09.00.03 / І. Г. Шавкун. – К., 2008. – 35 с.
4. **Omodia M. S.** Elite Recruitment and Political Stability in the Nigerian Fourth Republic / M. S. Omodia // Social Sciences. – 2010, 24(2): P.129–133.
5. **Protsyk O.** Clientelism and Political Recruitment in Democratic Transition / O. Protsyk, M. L. Maticescu // Comparative Politics. – 2011. – 43(2): P. 207–224.
6. **Siavelis P. M.** Pathways to Power Political Recruitment and Candidate Selection in Latin America // P. M. Siavelis, S. Morgenstern. – 2008. – 496 p.
7. **Wheeler P.** Political recruitment How local parties recruit councillors/ P. Wheeler. – Режим доступу : <http://www.jrf.org.uk/publication>

Надійшла до редколегії 09.02.2012