

ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ РОЗВ'ЯЗАННЯ

Наукові праці МАУП, 2012, вип. 1(32), с. 120–126

Аналізуються теоретико-практичні питання стану залучення молоді до державної служби та державного управління на матеріалах України. Розглядаються шляхи вдосконалення механізмів залучення молоді до державного управління.

Демократичні перетворення, що відбуваються в нашій країні, потребують нових підходів до механізмів модернізації системи державної служби, їх наукового обґрунтування та впровадження, оскільки ефективна державна служба є одним із найважливіших чинників успішного проведення політичних, економічних та соціальних реформ в Україні. Важливим, на наш погляд, є розгляд механізмів модернізації такої системи у взаємозв'язку зі становленням громадянського суспільства, орієнтація як на світові тенденції, так і на вітчизняні традиції публічного управління.

Значною мірою якість функціонування системи державного управління залежить від людського потенціалу, який має визначитися рівнем освіти, відповідними знаннями, професійним досвідом, вміннями і навичками осіб, задіяних у державно-управлінських процесах та їх здатністю застосовувати у своїй діяльності сучасні управлінські технології.

Внаслідок цілої низки обставин ефективного здійснення державної влади в Україні потребує інтенсивного залучення на державну службу молодих людей з метою використання їхніх знань, вмінь та навичок для вирішення складних завдань державотворення.

Залучення молоді на державну службу істотно стримується обмеженістю перспектив службового зростання. Внаслідок відкритості державної служби, політична і підприєм-

ницька кар'єра постають більш привабливою альтернативою кар'єрі адміністративній.

На відміну від багатьох країн, де встановлено вікові обмеження для зарахування на цивільну службу, в Україні ж подібні норми не встановлено. Серед вимог типових професійних характеристик посад державних службовців, затверджених Головерслужбою [7], на посади керівників (середньої та нижчої управлінських ланок) не існує вимоги перебування на державній службі до досягнення 35-річного віку. Тим більше таких вимог не існує щодо посад керівників органів державної влади. Хоча саме для керівних працівників однією з цінних вважається характеристика наявності досвіду керівної праці на початку своєї кар'єри до 35-річного віку [11].

У науковій літературі широко обговорюється питання про прискорення залучення нових, здебільшого молодих кадрів в управлінські структури різного ієрархічного рівня [2; 4; 5].

Шляхи вирішення цієї проблеми знайшли своє відображення в ряді нормативних документів України [6].

Поділяючи думку щодо важливості проблеми кадрового забезпечення державної служби, яка має вирішуватись шляхом залучення обдарованої молоді [2], слід зазначити, що державна служба повинна поєднати молодість і досвід, тобто важливо, щоб нові ка-

дри мали такі якості, як патріотичність, висока освіченість, професіоналізм, новаторство, творчість й ініціативність. Безсумнівним є й те, що у сферу державного управління необхідно залучати спеціалістів з великим практичним досвідом, наявністю теоретичних знань, зі сформованими алгоритмами мислення, з чітко освоєними й розвиненими за роки служби позатеоретичними формами соціокультурної, філософсько-світоглядної і методологічної детермінації теоретичного знання.

Проблема поліпшення якості молодіжного управлінського ресурсу розглядається у науковій літературі або в площині професійної підготовки майбутніх держслужбовців [9], або у вдосконаленні процедур відбору управлінських кадрів [10] (за винятком Н. Г. Плaxотнюк [8], яка стверджує, що держава робить акцент на розвиток вузьких процедур вступу на державну службу і жодним чином не унормовує загальний механізм залучення молоді до державного управління в цілому).

Проте розробки у цій сфері потребують подальшого опрацювання та мають бути націлені на поліпшення технологій та системність щодо добору кадрів. Важливого значення набуває і необхідність упровадження системи заходів щодо підвищення мотивацій діяльності державних службовців, в першу чергу, з числа молоді.

Незважаючи на задекларовані завдання щодо розширення можливостей молоді отримати посади державних службовців та сприяння у цьому з боку держави, становище залишалось маловтішним ще й на початку 2011 р. За статистичними даними Голодержслужби, станом на 31 грудня 2010 р. молоді люди (віком до 35 років) становили 45,6 % від загальної кількості державних службовців (рис.1) [1].

При цьому питома вага керівників віком до 35 років серед їх загальної кількості становить 23,5 % (удвічі менше, ніж серед усіх службовців). Серед керівників, посади яких віднесено до найнижчої, шостої категорії, становить 26,4 %, п'ятої – 26,6, четвертої – 19,8, третьої – 13,6, другої – 10,2 (див. рис. 2) [1].

Питома вага молодих людей віком до 35 років серед спеціалістів становить 59,4 %. Серед спеціалістів на посадах найнижчої, сьомої категорії, становить 64,2 %, шостої – 57,5, п'ятої – 60,0, четвертої – 46,2, третьої – 41,1, другої – 28,0 (див. рис. 3) [1].

Проте, навіть без урахування статистичних даних щодо вікової структури осіб, які полишили державну службу, певні висновки щодо закріплення молоді на цій службі можна зробити, виходячи з того, що випускник вищого навчального закладу (22–25 років) ще принаймні десять років належатиме до молоді. Однак серед спеціалістів сьомої кате-

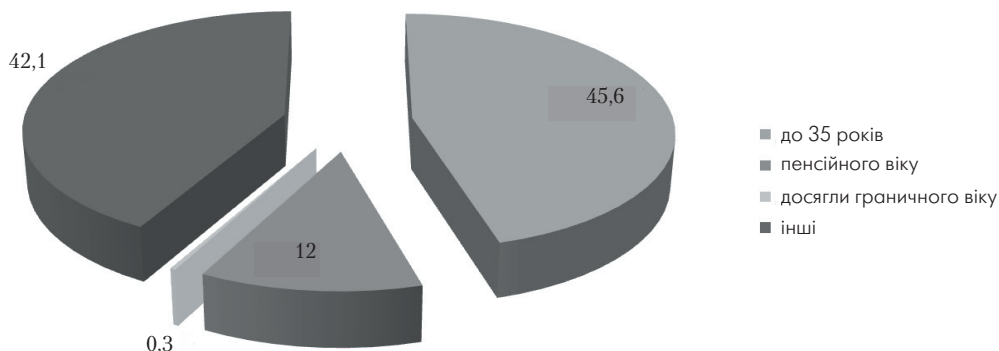


Рис. 1. Вікова структура державних службовців (%)

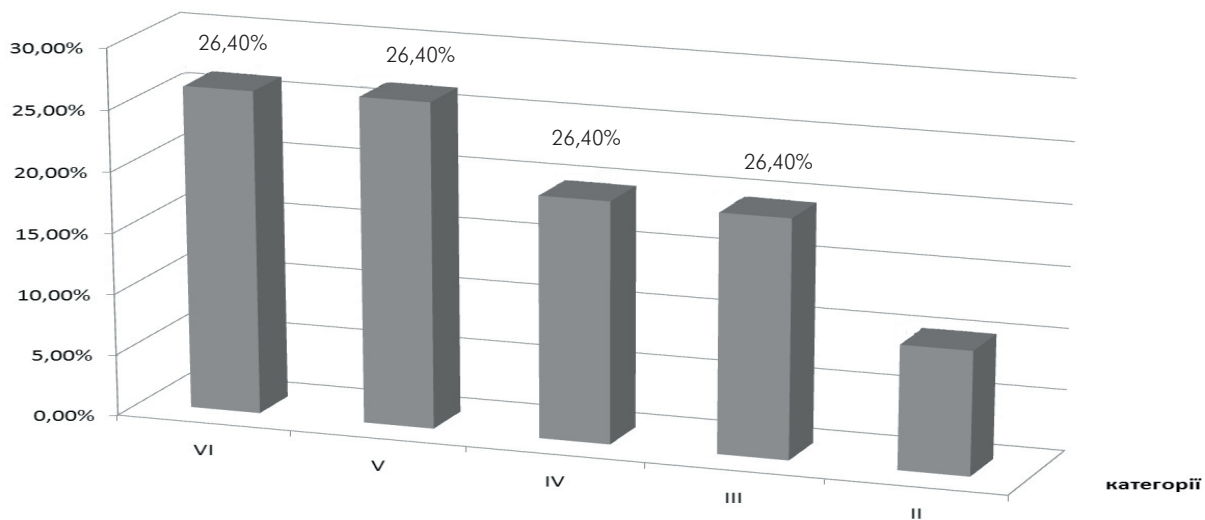


Рис. 2. Чисельність молодих держслужбовців серед керівного складу

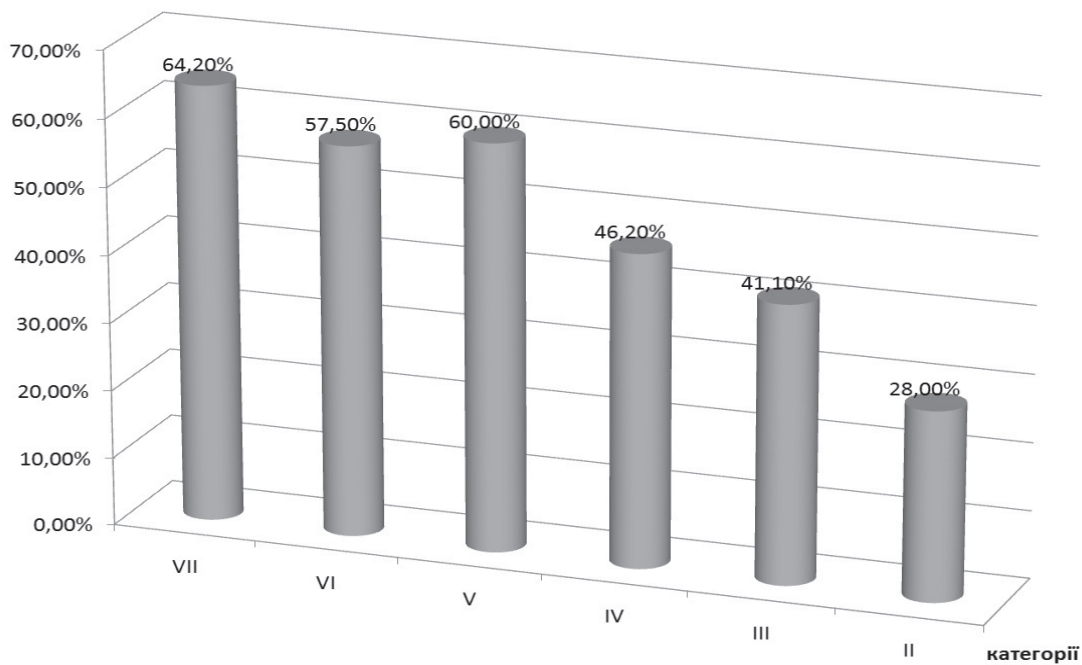


Рис. 3. Кількість молодих держслужбовців серед спеціалістів

горії посад 54,2 % перебувають на держслужбі менше п'яти років, шостої – 51,3 %, п'ятої – 49,7 % [3].

Тобто, цілком логічним є висновок, що абсолютна більшість молодих людей приходять на державну службу для того, щоб через деякий час залишити її. Близько 14 % спеціалістів п'ятої–сьомої категорій посад зі стажем держслужби від 5 до 10 років – це та величина, яку, хоча й з певними застереженнями, можна визначити як рівень закріплення на державній службі молодих людей.

Звичайно, певне омолодження державної служби відбувається, але не за рахунок закріплення молоді, а внаслідок певного розширення штату та більш жорсткої позиції Голов-

держслужби стосовно продовження терміну перебування на державній службі тим особам, які досягли граничного віку [1].

Проаналізувавши зміни вікової структури державних службовців упродовж останніх шести років (на основі даних Голодержслужби України), можна спостерігати стабільне зменшення частки молоді, яка займає посади в органах державної влади (див. табл. 1).

Розглядаючи це питання в гендерному аспекті, ми бачимо значне зменшення кількості молодих жінок в органах державного управління (див. рис. 4).

Розглянемо чисельність молодих державних службовців у розрізі посад керівників і спеціалістів, а також категорій, та порівняє-

Таблиця 1

Динаміка зміни вікової структури молодих державних службовців

Рік	Разом держслужбовців	Із них:					
		молоді до 35 років		у тому числі віком до 27 років включно		віком 28–34 роки	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
2005	257112	106453	41,4	63180	24,6	43273	16,8
2006	265703	121723	45,8	64973	24,5	56750	21,4
2007	276559	127375	46,1	66103	23,9	61272	22,2
2008	290765	135942	46,8	68756	23,6	67186	23,1
2009	296461	139248	47,0	67674	22,8	72574	24,1
2010	292516	138120	47,2	64031	21,9	74089	25,3

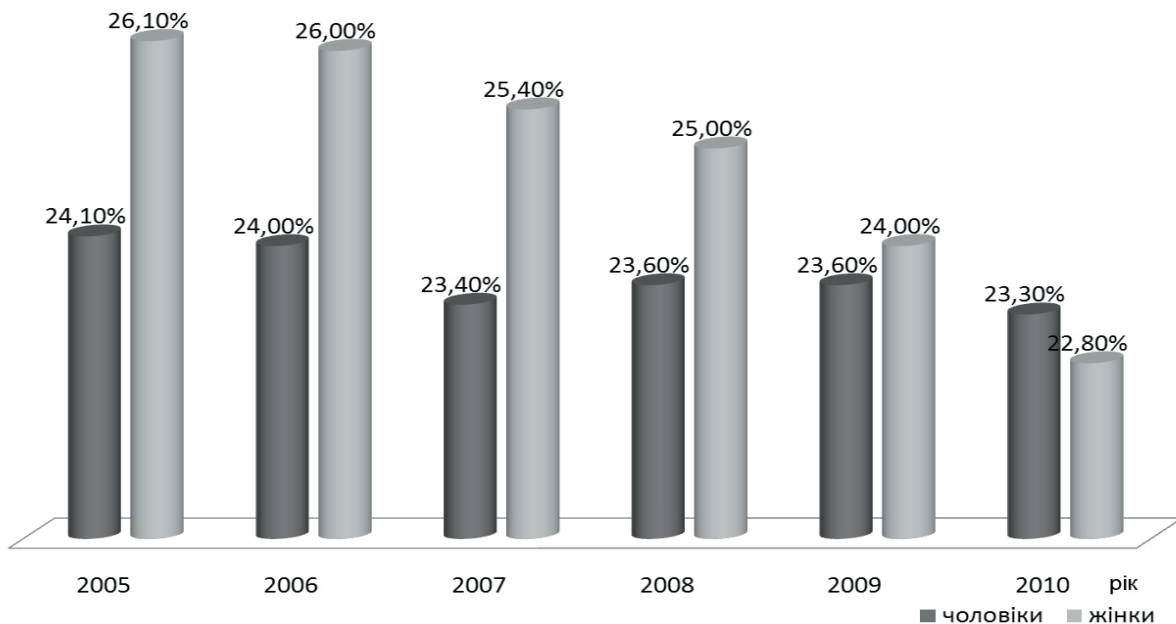


Рис. 4. Кількість молоді віком до 27 років включно (гендерний аспект)

мо з даними 1997 р. (за даними Головдержслужби) (див. табл. 2).

Станом на 31 грудня 2010 р. в Україні з 279500 державних службовців (без урахування силових структур і податкових адміністрацій) 33990 особи (більше 12 % від загальної кількості держслужбовців) перебували у передпенсійному віці, а 2348 (близько 0,3 %) – досягли граничного віку перебування на держслужбі (див. рис. 1).

За останній час, звичайно ж, спостерігається позитивна тенденція щодо збільшення в апаратах органів державної влади кількості молодих державних службовців, що загалом свідчить про наявність певних перспектив кар'єрного та соціального зростання молоді в інституті державної служби.

Загалом же, офіційна статистика свідчить про те, що переважна більшість молодих держслужбовців – це спеціалісти, які працю-

Таблиця 2

Чисельність молодих державних службовців у розрізі посад і категорій (порівняно з 1997 р.)

Чисельність держслужбовців, які обіймали посади керівників та спеціалістів	Станом на 1 липня 1997 р.		Станом на 31 грудня 2010 р.	
	Разом	У тому числі до 30 років включно	Разом	У тому числі до 27 років включно
	230459	46072 (20 %)	279500	279500 (22,9 %)
Керівники, які мають посадові категорії	64136	3386 (5,3 %)	75370	3621 (4,8 %)
першу	194	–	256	0
другу	667	10 (1,5 %)	1265	8 (0,6 %)
третю	2779	28 (1,0 %)	3711	49 (1,3 %)
четверту	6171	1431 (2,3 %)	8675	375 (4,3 %)
п'яту	24919	908 (3,6 %)	23914	1179 (4,9 %)
шосту	29406	2306 (7,8 %)	37549	2010 (5,3 %)
Спеціалісти, які мають посадові категорії	166323	42706 (25,7 %)	204178	60410 (29,6 %)
другу	–	–	108	4 (3,7 %)
третю	1184	196 (16,55 %)	3552	385 (10,8 %)
четверту	1580	358 (22,7 %)	3315	722 (21,8 %)
п'яту	14941	2411 (16,1 %)	28501	8507 (29,8 %)
шосту	57330	11887 (20,7 %)	80999	25507 (31,5 %)
сьому	91288	27905 (30,6 %)	87655	25285 (28,8 %)

ють на посадах четвертої–сьомої категорій, а в органах місцевого самоврядування – спеціалісти на посадах шостої та сьомої категорій.

Отже, існує проблема, яка полягає в тому, що при відносно значній кількості молодих людей на державній службі, як правило, вони працюють на нижньому щаблі системи державного управління. Це говорить про необхідність удосконалення системи використання всіх можливостей кадрового та управлінського потенціалу молоді.

Крім того, існує нагальна потреба в розробці та апробації на практиці нових механізмів залучення молоді до прийняття управлінських рішень на всіх рівнях державної влади, зокрема, через молодіжні громадські організації та консультативно-дорадчі органи.

Отже, підсумовуючи викладене, варто зауважити, що підготовка молоді до служби в органах державної влади є одним із пріоритетних напрямів діяльності держави. І тому, саме державі необхідно напрацьовувати в першу чергу нормативну базу щодо:

- підготовки молодих кадрів;
- удосконалення відбору талановитої молоді;
- професійного зростання (самоосвіта, удосконалення практичних умінь і навичок у роботі, проходження підвищення кваліфікації, стажування);
- мотивації та стимулювання (в тому числі й матеріальне стимулювання персоналу);
- використання управлінського досвіду не лише інших країн (ЄС), а й старшого покоління та ін.

Щоб реалізувати ці завдання, потрібно запровадити новий підхід у підборі кадрів на державні посади, зокрема, варто змінити або вдосконалити такі чинники:

- у питаннях стажування перейти від стажування на посаді, на яку претендує, до стажування на різних посадах у різних структурних підрозділах. Це дасть змогу більш повно визначити розумові та особистісні особливості кандидата на роботу в органах державної влади;
- при прийнятті на посаду крім складання іспиту для кандидатів на замі-

щення вакантних посад, який передбачає перевірку та оцінку їх знань Конституції України, законів України “Про службу в органах місцевого самоврядування”, “Про місцеве самоврядування в Україні”, “Про державну службу”, “Про боротьбу з корупцією”, а також законодавства з урахуванням специфіки функціональних повноважень, доцільно залучати психолога для співбесіди;

- службове просування по рангам здійснювати не за стажем, а за оцінкою та досягненнями;
- розширення можливостей для навчання. Підвищення кваліфікації на сьогодні обов’язкове 1 раз у 5 років стаціонарно. Вважаємо, доцільно було б паралельно із стаціонарним навчанням проводити й дистанційне навчання 1 раз у 2–3 роки, а також здійснювати регулярний обмін досвідом між державними службовцями та обговорення актуальних проблем державного управління, застосування новітніх технологій у цій сфері;
- важливою умовою для формування високоосвіченої та конкурентоспроможної управлінської еліти має стати вивчення іноземних мов.

Зважаючи на викладене, слід зазначити, що залучення молоді до служби в органах державної влади потребує передусім підняття престижу державної служби, врахування мотивацій, що можуть привабити молодь. Інакше у нас і надалі спостерігатиметься велика плінність молодих кадрів, які, отримавши певні навички, йдуть у комерційні структури, де зможуть більшою мірою реалізувати свої здібності та отримати за це відповідну винагороду.



Література

1. Альбом статистичних таблиць за даними звітності по формі № 9_дс за станом на 31.12.2010 р. //Звітні матеріали Голодержслужби України за 2010 рік – <http://www.guds.gov.ua>

2. Гоць Ю. Деякі аспекти залучення молоді до державної служби // Матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, Київ, 31 трав. 2006 р. – К.: НАДУ, 2006. – С. 265–267;
3. Державна служба в цифрах // Режим доступу: <http://www.guds.gov.ua>
4. Дисенкова С. К вопросу о привлечении молодых кадров на государственную службу. – М.: РАГС, 2004. – С. 269–270.
5. Іщенко О. Пріоритети кадрової політики в галузі державного управління на сучасному етапі // Актуал. теорет.-метод. та організац.-практ. пробл. держ. упр.: міжнаук. практ. конф. з міжнар. участю, Київ, 28 трав. 2004 р. – К.: Т. 1. – С. 3–6.
6. Комплексна програма підготовки державних службовців: Затв. Указом Президента України від 2 листоп. 2000 р. № 1212. – Режим доступу: www.rada.gov.ua
7. Наказ Головдержслужби “Про Довідник типових професійних характеристик посад державних службовців” від 1 вересня 1999 р. № 65. – <http://zakon.rada.gov.ua>
8. Плахотнюк Н. Г. Процедури залучення молоді на державну службу: організаційно-правовий аспект // Університетські наукові записки. – 2005. – № 1–2 (13–14). – С. 296–301 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.univer.km.ua>
9. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів / І. В. Розпутенко, В. О. Губенко, Н. Г. Протасова, Н. В. Грицяк; За заг. ред. І. В. Розпутенка – К.: К.І.С., 2003. – 224 с.
10. Сороко В. Оцінка ефективності діяльності державних службовців // Вісн. держ. служби України. – 2006. – № 2. – С. 20–26.
11. Шкатулла В. И. Настольная книга менеджера по кадрам. – М.: Издат. группа НОРМАИНФРА-М, 2002. – С. 38.

Розглянуто актуальні питання вдосконалення шляхів та механізмів залучення молоді до державного управління, проаналізовано сучасну систему відбору молоді до державної служби.

Рассмотрены актуальные вопросы совершенствования путей и механизмов привлечения молодежи к государственному управлению, анализируется современная система отбора молодежи к государственной службе.

This article is devoted topical issues of improving the ways and mechanisms to attract young people to public administration is analyzed the modern system of selection of young people to public service.

Надійшла 8 листопада 2011 р.