

УДК 351/354: 316.346.32-053.6

Катерина Тригуб (Миколаїв)

## ЧИННИКИ СХИЛЬНОСТІ МОЛОДІ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ДЕРЖАВНУ СЛУЖБУ В УКРАЇНІ

Оптимізація державної служби в Україні на офіційному рівні є одним із найпріоритетніших завдань держави. Будучи важливою частиною механізму державного управління, державна служба виступає засобом реалізації державної політики в усіх сферах. За Законом України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. право на державну службу мають громадяни України незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової і національної приналежності, статі, політичних поглядів, релігійних переконань, місця проживання, які одержали відповідну освіту і професійну підготовку та пройшли у встановленому порядку конкурсний відбір [1]. Таким чином, перешкод до набуття молодого людиною статусу державного службовця майже немає.

Водночас, відслідкування мотивації молоді до реалізації даного права є досить актуальним, адже саме це дозволить оптимізувати державну кадрову політику (блок щодо залучення молодих кадрів), що є запорукою ефективної реалізації стратегії держави щодо підвищення ефективності державної служби в Україні та її відповідності європейським стандартам. Проте, незважаючи на важливість та актуальність даної теми, її дослідження у вітчизняній науці є обмеженим та спрямованим на інші наукові напрямки. Зокрема, значний обсяг досліджень присвячений психологічній специфіці професійної діяльності державних службовців, які *вже* перебувають у цьому статусі. Це такі дослідники як Л. Титаренко, В. Козловський, Ю. Молчанова, В. Антонюк, В. Бондарева, В. Коваленко, Л. Романюк тощо [2].

Інший напрямок наукових досліджень, що межує з нашою темою, наукові розвідки щодо схильності молоді до політичної участі. Багато у чому результати досліджень з цієї проблематики можуть бути використані у відслідковуванні чинників прийняття молодого людиною рішення реалізувати своє право на державну службу в Україні. Це роботи І. Білоус, Г. Циганенко,

Т. Вольфовської, Р. Карковської тощо [3].

Отже метою даної роботи є виявлення та аналіз чинників схильності молоді до реалізації права на державну службу в нашій державі.

Завдання дослідження:

- виявити основні компоненти мотивації молодого людини у прийнятті даного рішення;
- прослідкувати співвідношення мотивів політичної участі та набуття статусу державного службовця молодого людиною;
- проаналізувати можливості прикладного застосування результатів дослідження задля підвищення ефективності державної кадрової політики.

Таким чином, якщо основна мета та мотиви бізнесу та комерційної діяльності – отримання прибутку, а виробництва – створення розгалуженої та якісної лінійки товарів, то у чому ж полягає сенс державної служби? Які чинники можуть підштовхнути молодого людини до прийняття цього рішення? Що приводить молодих людей в державні органи влади?

Досить зрозумілою є незначна роль у процесі прийняття молодого людиною рішення про набуття статусу державного службовця матеріального фактору. Адже при відсутності стажу роботи, високого рангу та інших чинників зростання обсягу грошових виплат державним службовцям оплата праці молодих спеціалістів здійснюється на мінімальному рівні. Таким чином, мотиви реалізації права на державну службу мають у більшості нематеріальний характер.

Право на державну службу є багатоаспектним, одним з його параметрів є спрямованість на задоволення потреби громадян (які цього бажають та відповідають вимогам державної служби) особисто брати участь в управлінні державними справами [4]. Таким чином, право на державну службу поєднує публічні інтереси держави (здійснення управління справами) та публічний інтерес громадянина (особиста участь в управлінні

державними справами). Отже, одним з чинників набуття статусу державного службовця можна вважати саме особисту участь в управлінні державними справами, що задовольняє соціальні потреби молодшої людини та, можливо, її потреби у самореалізації.

На думку В. Коваленко, з точки зору громадянина-держслужбовця державна служба – це самореалізація власних умінь і здібностей у процесі управління державними справами, досягнення відчуття причетності до здійснення важливої та корисної для своєї держави (а отже, і для свого народу) адміністративно-правової чи управлінської діяльності [5].

Крім того, незважаючи на зайняття, у більшості випадках, молодшою людиною некерівних посад, участь у процесі управління державою не виключає можливості здійснення керівного впливу в процесі реалізації виконавчо-розпорядчої діяльності. Останнім часом, наукові дискусії у галузі адміністративного права ставлять питання про існування такого виду управлінських відносин як реординаційні, для якого характерним є управлінський вплив керованого суб'єкту нижчестоящого органу щодо керуючого суб'єкта вищестоящого органу влади, який має відреагувати на такий вплив у встановленому законом порядку [6]. Тобто, управлінський вплив необов'язково здійснюється субординаційно і відігравати значну роль у розпорядчій діяльності молодшому спеціалісту – цілком можливо.

Система мотивів, що є підґрунтям прийняття будь-якого рішення, виступає в якості найважливіших факторів, що актуалізують поведінку індивіда в тій чи іншій соціальній ситуації. Вона надає йому особистісно значущий смисл та певну спрямованість.

Останніми роками зростає значення престижних мотивів (факторів), які знаходяться на межі матеріальних та нематеріальних [7]. Взагалі, престижні мотиви, як зміст символічного капіталу, розглядав ще французький соціолог П. Бурдьє [8].

Зокрема, значення символічного капіталу полягає у тому, що для представників певної соціальної групи його наявність (статус і пов'язаний з цим статус престижу) дозволяє представляти всіх ізольованих членів групи, які можуть «діяти та говорити» через його

посередництво як одну людину. Натомість, носій символічного капіталу отримує символічне право розглядати себе як усю соціальну групу, говорити і діяти як ціла група в одній людині [9].

Таким чином, символічним капіталом державного службовця є саме престижність самого статусу державного службовця, наданого права щодо практичного виконання завдань та функцій держави, символічна можливість «діяти і говорити» від імені усієї держави в межах реалізації державних інтересів. Присяга державного службовця підсилює символічне значення перебування на державній службі, символічний капітал статусу державного службовця. Тобто, можна зробити висновок про певний соціально-психологічний тип особистості, притаманний особам, схильним до реалізації права на державну службу.

Російський дослідник ціннісних орієнтацій державних службовців В. Бондарьова зазначає, що, за результатами досліджень, у більшості державних службовців переважає яскраве вираження мотиву «прагнення унікати невдач» (93,4% опитаних) [10].

Дослідження спрямованості особистості державних службовців, що вже перебувають у цьому статусі, показали пріоритетність значення для більшості респондентів самої професійної діяльності (42,3%). Реалізація «Я» в професії (спрямованість на себе) (24% опитаних) і соціальна взаємодія (спрямованість на спілкування) (24,6%) є вторинними за важливістю [11].

Отже, бути успішним та перебувати у статусі державного службовця (наявність символічного капіталу) є одними із провідних мотивів професійного вибору державних службовців.

Саме тому можна зробити висновок про певну подібність мотивів здійснення молоддю політичної участі та реалізації права на державну службу, адже метою політичної участі також є набуття престижних мотивів і самореалізація особистості.

Наприклад, за даними опитувань магістрів державної служби, плануючи свою майбутню діяльність, 46,6% магістрів збираються присвятити себе політиці; 43,3% – бажають бути зайнятими в управлінні містом; 16% – у правовій галузі; ще 16% – у соціа-

льній сфері; 13% обирають для себе освіту і культуру [12].

Отже, активна політична участь є найбільш бажаним видом діяльності майбутніх державних службовців, а набуття статусу державної служби – розглядається як черговий крок до самореалізації своєї особистості у політичній сфері.

Теорія самореалізації поступово набуває статусу провідного напрямку життєдіяльності для особистісного зростання і розвитку молоді. Звісно, можна заперечити, що без задоволення матеріальних потреб молодих державних службовців самореалізація у здійсненні управлінської діяльності є неможливою. Проте, для формування самореалізаційних прагнень повне дотримання всіх ступенів реалізації інших потреб не є обов'язковим. Наприклад, люди починають адаптуватися у певній спільноті задовго до того, як будуть забезпечені їх потреби у безпеці, або повністю задоволені їх фізіологічні потреби. Отже, хоча в певний момент одна з потреб може домінувати, діяльність людини при цьому стимулюється не лише нею.

М. Мескон зазначає, що потреби вищих рівнів можуть слугувати кращими мотивуючими факторами, ніж потреби нижчих рівнів [13]. Отже, самореалізація не лише у бюрократичних відносинах, а й у політичному житті виступає серед чинників схильності молоді до набуття статусу державного службовця.

Дослідники Р. Тернер та Л. Кілліан обстоювали думку про те, що мотивами участі у політичному житті є, зокрема, і прагнення до самореалізації [14].

Українські дослідження політично активної молоді також відображають цей мотив у якості одного з домінуючих. Зокрема, за соціологічними розвідками Г. Циганенко, наявна пряма кореляція між показником високого рівня схильності молоді до участі в соціально-політичному житті та інтенсивністю комунікативної взаємодії, а також високим рівнем загального прояву механізмів, що сприяють політико-ідеологічному самовизначенню, прагненню особистості розширювати межі власної активності, обирати коло спілкування. Це пов'язується з високим рівнем самоповаги, результативності [15].

Дослідник Т. Соломка теж приходить до

висновків, що існує вагомий взаємозв'язок між рівнем прагнення до самореалізації та особливостями соціально-психологічної сфери, мотивацією професійного навчання, когнітивними характеристиками навчально-професійної діяльності [16]. Політична сфера, ймовірно, є однією з найбільш привабливих у свідомості молоді людини для здійснення самореалізації власної особистості, адже саме у політиці можливо реалізувати такі особливі потреби молоді як лідерство та влада.

За результатами російських практичних досліджень, більшість державних службовців пов'язує свій професійний вибір з прагненням реалізувати себе в управлінській сфері (37%) й отримати гідне місце в суспільстві (24%). У державних та муніципальних органах влади для більшості службовців пріоритетне значення мають такі цінності, як повага людей (92,4%), творчий характер праці і самореалізація здібностей (87,3%), репутація (64,4%) [17].

Отже, престижні мотиви та самореалізаційні потреби знову посідають пріоритетні позиції серед чинників професійного самовизначення державних службовців. І, незважаючи на те, що відповіді мають ретроспективний характер (респонденти приймали рішення про перехід на державну службу у минулому), можна стверджувати про домінуючість цих мотивів у прийнятті рішення про отримання статусу державного службовця.

Дослідник мотивації соціальної дії індивідів І. Кокуріна пропонує власну класифікацію смислоутворюючих мотивів соціального індивіда (чинників соціальної дії):

1. Перетворююча діяльність: орієнтація на отримання результату заради самого результату.
2. Комунікативна діяльність: орієнтація на активну взаємодію з іншими.
3. Утилітарно-прагматична діяльність: орієнтація на використання своєї праці для задоволення інших потреб.
4. Кооперативна діяльність: орієнтація розглядати свою працю з точки зору суспільної користі, важливості для інших людей.
5. Конкурентна діяльність: орієнтація бути кращим за інших, мати високий престиж, авторитет.

6. Досягнувальна діяльність: орієнтація на подолання перешкод, прагнення ставити перед собою надзавдання, або орієнтація на самовдосконалення, на розвиток своїх здібностей [18].

Користуючись наведеною класифікацією, можна відмітити відповідність державної служби зазначеним мотивам діяльності. Зокрема, комунікативна, кооперативна, конкурентна та досягнувальна діяльність (4 з 6) можуть бути реалізовані у межах здійснення індивідом державної служби. Переважання у мотивації індивіда того чи іншого мотиву свідчить про його мотиваційну спрямованість. Таким чином, прагнення молоді людини до набуття соціального капіталу та реалізації своїх здібностей є основними системоутворюючими чинниками прийняття рішення реалізувати власне право на державну службу.

Отже, виходячи з того, що на сучасному етапі реформування державної служби важливе значення має формування дієздатного кадрового потенціалу, побудова державної кадрової політики має здійснюватися таким чином, щоб надати талановитій молоді, яка бажає реалізувати право на державну службу, можливості здійснити самореалізацію особистості.

Тому особливу увагу керівнику державної установи, працівниками якої є молоді спеціалісти, слід приділяти розвитку та стимулюванню внутрішніх реординаційних відносин – уважно ставитися до ідей, пропозицій спеціаліста щодо підвищення ефективності роботи даної державної установи, певним чином реагувати на такі пропозиції (обговорення, моральне заохочення, передавання на розгляд до вищих керуючих органів тощо).

Важливим є стимулювання участі підлеглих представників молоді в освітньо-кваліфікаційних заходах, заохочення їх наукової та творчої діяльності. Адже повага та визнання з боку керівництва сприяє задоволенню престижних мотивів молодих державних службовців та домінуванню у їх службовій діяльності найвищого рівня соціальних мотивів – сформованих у результаті самореалізаційних потреб. Важливість останніх полягає у тому, що державна служба, як сфера самореалізації молоді, є суттєвою ру-

шійною силою оптимізації державної кадрової політики нашої держави.

Отже, право на державну службу є спрямованим на соціальне самовизначення і самореалізацію молодого громадянина, завдяки безпосередній участі в управлінні державними справами. У змісті символічного капіталу перебування на державній службі відображені такі престижні мотиви як служіння не особистому, а загальнодержавному благу народу, участь у реалізації управлінських відносин, співучасть у вирішенні державних справ. Присяга державного службовця підсилює символічне значення перебування на державній службі.

Отже, чинниками схильності молоді до реалізації права на державну службу можна вважати:

- моральні (ціннісні) – задоволення від відчуття власної соціальної значущості через особисту участь в управлінні державними справами. Задоволення престижних мотивів;
- психологічні – відчуття причетності до державного механізму;
- комунікативні – задоволення соціально-комунікативних потреб через активну взаємодію з іншими в процесі здійснення управлінських відносин;
- особистісні – задоволення потреб у самореалізації (зокрема і в політичному житті), орієнтація на самовизначення та розвиток своїх здібностей.

Таким чином, врахування соціально-психологічних особливостей талановитої молоді, що схильна до набуття статусу державного службовця, дозволить значно підвищити ефективність формування дієздатного кадрового потенціалу нашої країни.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. №3723-ХІІ // Відомості ВРУ. – 1993. – №52. – С.490.
2. Титаренко Л.М. Гуманітарна спрямованість підготовки управлінських кадрів / Л.М. Титаренко // Актуальні проблеми державного управління: Зб. наук. пр. – Одеса: ОРІДУ УАДУ, 2002. – Вип.11; Козловський В.О. Морально-психологічний потенціал державних службовців / В.О. Козловський: Дис... канд. наук з держ. управління. – К.: НАДУ, 2005. Молчанова Ю.О. Соціально-психологічні умови підвищення ефективності управлінської діяльності в системі державної служби / Ю.О. Молчанова: Дис... канд. наук з держ. управління. – К.: НАДУ, 2006; Антонюк В.Б.

Державна служба: проблеми функціонування в Україні та досвід зарубіжних країн / В.Б. Антонюк // Юриспруденція: теорія і практика. – 2007. – №11. Бондаєва В.Б. Психологическая детерминация и особенности кризисов становления профессиональной карьеры управленцев / В.Б. Бондаєва // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2006. – №3. Коваленко В. Вибір нової моделі державної служби України як сучасна наукова проблема / В. Коваленко // Право України. – 2004. – №11; Романюк Л. До питання конкретизації передбачених у законодавстві умов зарахування на державну службу / Л. Романюк // Право України. – 2005. – №5.

3. Білоус І. Політична активність молоді: форми вияву та особливості трансформації / І. Білоус // Соціальна психологія. – 2007. – №5; Циганенко Г. Чинники схильності молоді до участі в політичних організаціях / Г. Циганенко // Соціальна психологія. – 2007. – №3; Вольфовська Т. формування соціальних уявлень молоді про взаємодію в спільності / Т. Вольфовська // Соціальна психологія. – 2007. – №2; Карковська Р. Особистісна потреба влади як чинник політичної свідомості студентів / Р. Карковська // Соціальна психологія. – 2005. – №5.

4. Коваленко В. Співвідношення понять «право на державну службу» та «право на працю» як наукових правових категорій: постановка питання / В. Коваленко // Право України. – 2006. – №1. – С.106.

5. Ibidem.

6. Дерещ В. Реординаційні відносини як окремих вид управлінських відносин між органами виконавчої влади / В. Дерещ // Право України. – 2005. – №5. – С.32.

7. Стрельченко О. Стимулювання як метод дер-

жавного управління / О. Стрельченко // Юридична Україна. – 2007. – №7. – С.38.

8. Бурдьє П. Социология политики / П. Бурдьє. – М., 1993.

9. Ibid. – С.88.

10. Бондарева В.Б. Психологическая детерминация и особенности кризисов становления профессиональной карьеры управленцев / В.Б. Бондарева // Гуманитарные и социально-экономические науки. – 2006. – №3. – С.85.

11. Ibidem.

12. Титаренко Л.М. Державна кадрова політика: соціально-психологічний та гуманітарний компоненти удосконалення підготовки управлінських кадрів / Л.М. Титаренко: Дис... канд. пол. наук. – Одеса, 2005. – С.92.

13. Мескон Н.Х. Основы менеджмента. – М., 1992. – С.368.

14. Социальная психология: Словарь / Под ред. М. Кондратьева. – М., 2005. – С.48.

15. Циганенко Г. Чинники схильності молоді до участі в політичних організаціях / Г. Циганенко // Соціальна психологія. – 2007. – №3. – С.54.

16. Соломка Т. Соціально-психологічний компонент структурно-функціональної моделі самоактуалізації студентів // Соціальна психологія. – 2007. – №5. – С.132.

17. Государственная кадровая политика и механизм ее реализации: Курс лекций. – М.: Изд-во РАГС, 1997. – С.158.

18. Кокурина И.Г. Социально-психологический анализ смыслообразующей функции мотивации жизнедеятельности социального индивида // Вестник МУ. – Сер.14. Психология. – 2007. – №1. – С.74.

### **Катерина Тригуб Чинники схильності молоді до реалізації права на державну службу в Україні**

*У статті розглядаються мотивуючі чинники схильності молоді до набуття статусу державного службовця. Послідовно розглядаються ціннісні, психологічні, комунікативні та особистісні фактори прийняття молоддю людиною рішення реалізувати своє право на державну службу в Україні. Автор приходить до висновків, що домінуючим мотивуючим чинником у цьому процесі є задоволення молоддю престижних мотивів через набуття символічного капіталу статусу державного службовця та самореалізація власної особистості.*

**Ключові слова:** державний службовець, молодь, мотивуючі чинники, особистісні фактори, державна служба.

### **Екатерина Тригуб Факторы склонности молодежи к реализации права на государственную службу в Украине**

*В статье рассматриваются мотивирующие факторы склонности молодежи к обретению статуса государственного служащего. Последовательно рассматриваются ценностные, психологические, коммуникативные и личностные факторы принятия молодым человеком решения реализовать свое право на государственную службу в Украине. Автор приходит к выводам, что доминирующим мотивирующим фактором в этом процессе есть удовлетворение молодежью престижных мотивов через обретение символического капитала статуса государственного служащего и самореализация собственной личности.*

**Ключевые слова:** государственный служащий, молодежь, мотивирующие факторы,

*личностные факторы, государственная служба.*

**Kateryna Trygub** *Factors of propensity of youth to realization of the right on public service in Ukraine*

In the article explaining factors of young people's tendency to getting status of civil servant (public administrator) are researched. Valued, psychological, communicative and personality factors of young people's decision to realize their right to be public administrator in Ukraine are gradually analysed. Author comes to the conclusion, that young people's satisfaction of prestigious reasons due to getting symbolic capital of public administrator's status and self-actualization of personality are main factors in this process.

**Key words:** *public servant, youth, motivating factors, personal factors, public service.*

Рецензенти:

Іванов Ю.С. – д.пол.н., професор

Дерега В.В. – к.пол.н., доцент

*Надійшла до редакції 4.11.2008*