

УДК 353

І. О. ДЕГТЯРЬОВА, А. І. ЛЯХОЦЬКИЙ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЗАЛУЧЕННЯ І ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ В УПРАВЛІННІ РЕГІОНАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ

Запропоновано нові методи залучення молоді до управління розвитком регіону, серед яких відбір молоді з молодіжного громадського середовища. Обґрунтовано доцільність і необхідні умови реалізації креативно-творчого потенціалу молодих спеціалістів.

Ключові слова: кадровий резерв, регіональне управління, креативне управління, державні службовці, державна служба, служба в органах місцевого самоврядування.

The article presents new approaches to involving young people in managing the regional development, including the selection of young people with youth social environment. Also in this article the expediency and necessary conditions for realization of creative and artistic potential of young professionals were substantiated. (The expediency and necessary conditions for realization of creative and artistic potential of young professionals.)

Key words: staff reserve, regional management, creative management, state (civil) employees, state (civil) service, service in local authorities.

Швидкі темпи розвитку суспільного життя, посилення зовнішнього впливу на життєдіяльність регіонів, обмеженість природних, фінансових та інших ресурсів вимагає оновлення підходів у регіональному управлінні, що суттєво залежить від спеціалістів – державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, їх здатності швидко адаптуватися до умов зовнішнього і внутрішнього середовища та приймати ефективні управлінські рішення, у т.ч. нестандартного типу. Ці вимоги здебільшого здатна реалізувати молодь. Проте існує проблема, яка полягає в тому, що при відносно значній кількості молодих людей на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування, як правило, вони працюють на нижньому управлінському шаблі, їх діяльність характеризується інертністю і направлена на тимчасове перебування в органах публічної влади. Тому існує нагальна потреба в розробці, науковому обґрунтуванні та апробації на практиці нових механізмів залучення і ефективного використання потенціалу молоді на всіх рівнях законодавчої та виконавчої гілок державної влади, а особливо на регіональному рівні, яке в умовах поглиблення процесів глобалізації і регіоналізації потребує прийняття швидких та ефективних управлінських рішень.

Вагомі наукові дослідження щодо вдосконалення кадрової політики та підготовки державно-управлінських кадрів здійснювали такі науковці, як Б. Адамов, В. Бессараб, І. Бородін, М. Бутко, І. Жданова, Ю. Кращенко, І. Нинюк та ін. Ними розроблено теоретичні засади формування та розвитку кадрового потенціалу, розглянуто практичні аспекти щодо залучення молоді до державного управління [4 – 10]. Проте

розробки в цій сфері потребують подальшого опрацювання і мають бути націлені на поліпшення технологій і системність добору та використання кадрів, вироблення дієвих нових механізмів залучення молоді до управління на регіональному рівні.

Мета статті – обґрунтування інноваційних підходів до залучення і використання потенціалу молоді в управлінні регіональним розвитком.

Фундаментальною законодавчою базою в галузі державної політики щодо молоді є Комплексна програма підготовки державних службовців, затверджена Указом Президента України від 9 листопада 2000 р. № 1212, Державна цільова соціальна програма “Молодь України” на 2009 – 2015 роки”, затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 р. № 4. На регіональному рівні в більшості областей прийнято відповідні програми, які розроблені з метою виконання законів України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, “Про молодіжні та дитячі громадські організації”, “Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”, розпоряджень, Указів Президента України та постанов Кабінету Міністрів України, метою яких є забезпечення гарантій реалізації молодіжної політики на регіональному рівні щодо створення сприятливих умов для життєвого самовизначення та самореалізації молодих громадян, їх професійної орієнтації та працевлаштування, забезпечення вторинної зайнятості молоді та підвищення її трудової і підприємницької діяльності, організація молодіжного дозвілля, розвиток молодіжних громадських організацій. Опосередковано зорієнтованими на молодь є ст. 19 та 28 Закону України “Про державну службу”, які обумовлюють порядок стажування та складання кадрового резерву в органах державної влади [1].

Необхідність залучення молоді до управління соціально-економічним розвитком регіону, важливість навчання і виховання молодих управлінських кадрів обумовлена низкою чинників, головними серед яких є такі:

– суспільне життя, яке стає дедалі динамічнішим, потребує наявності в державній службі та в органах місцевого самоврядування 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 в державному управлінні) [3, с. 82].

Уперше проблема залучення молоді до державної служби була заявлена у 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 [2]. Нині молодіжна політика є важливою складовою діяльності Української держави; Президент України виступив з ініціативою створення президентського резерву, до якого залучатимуть молодь, яка після відповідної підготовки має працювати на всіх управлінських рівнях. Він акцентує увагу на потребі створення механізму добору та залучення кадрів до впровадження реформ: “Ми гостро відчули кадрову проблему – не вистачає освічених, творчих, нестандартно мислячих людей” [4].

Здійснюючи державну політику щодо залучення молоді, потрібно досягти такого:

- підвищення рівня обізнаності молоді з питань державного управління та місцевого самоврядування;
- збільшення представництва молоді на службі в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, омолодження їх кадрового резерву;
- підвищення частки осіб з числа талановитої молоді, направлених на навчання до вищих навчальних закладів, що здійснюють підготовку магістрів за спеціальностями освітньої галузі “Державне управління”;
- збільшення кількості молодих людей, які пройшли стажування на посадах в органах державної влади та органах місцевого самоврядування;
- зростання професійного рівня молодих державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування, що сприятиме їх подальшому просуванню по службі [8].

Сьогодні, у результаті сформованої практики до системного відбору потрапляють певні категорії молоді, які вже офіційно підтвердили свою перспективність для державного управління. Реальної перевірки управлінської здатності всіх інших претендентів на державні посади існуючі процедури забезпечити не в змозі [9]. Практично реалізується такий ланцюжок підготовки молоді до державної служби: середній навчальний заклад – вищий навчальний заклад – кадровий резерв на посади державних службовців – прийняття (на конкурсних засадах) на державну службу. На нашу думку, підготовка до служби може розпочинатись із середньої школи, а також передбачати залучення потенційних службовців з різних сфер недержавного сектора, залежно від конкретних потреб.

Ефективним підходом для виявлення молодих людей – кандидатів на управлінські посади в системі регіонального управління, на нашу думку, є аналіз діяльності громадських організацій, у т.ч. молодіжних, і відбір потенційно ефективних спеціалістів (рисунк).

Поряд з перевагами для регіонального управління такий підхід дасть можливість сформувати стратегічні орієнтири розвитку українського молодіжного руху, які базуються на формуванні відповідального ставлення молоді до свого майбутнього і майбутнього держави. Це зробить вплив молодіжного руху на розробку і реалізацію державної політики більш дієвим і змінить існуючу роль молоді – брати участь у вирішенні власних соціально-побутових проблем, на бажання брати участь у розв’язанні стратегічних питань розвитку свого населеного пункту, регіону, держави.

Основними складовими механізму роботи з молоддю можуть стати такі:

- проведення моніторингу кадрового потенціалу різних сфер регіону;
- робота спеціальної групи із запровадження інноваційних технологій щодо підбору кадрів;
- забезпечення проведення навчально-консультативних і тренінгових заходів для перспективної молоді;
- проведення конкурсів нестандартних ідей щодо регіонального розвитку тощо.

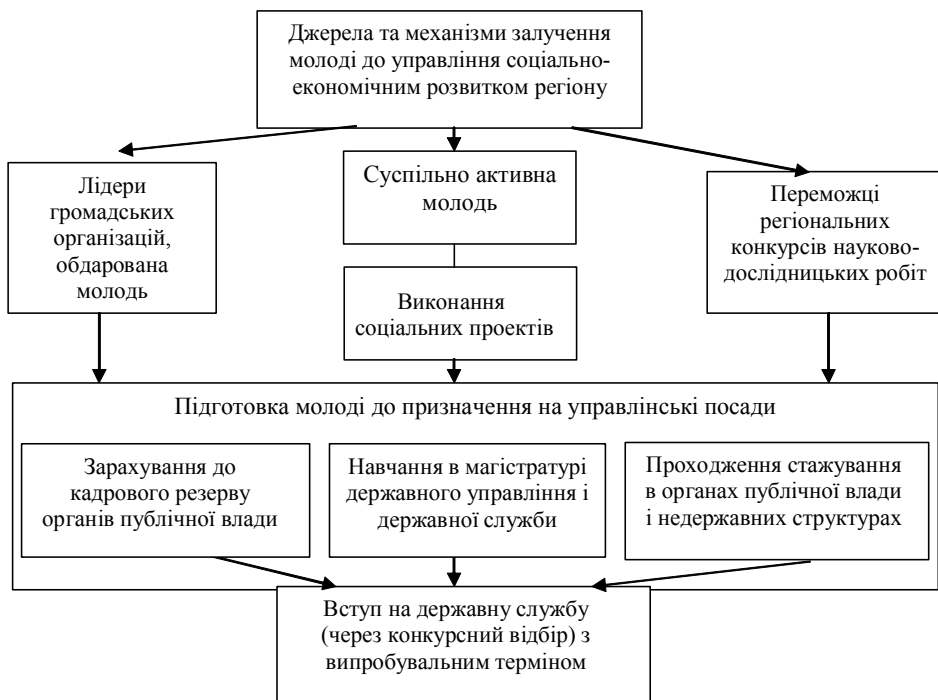


Рисунок. Схема залучення перспективної молоді до системи управління регіональним розвитком

Варто заохочувати креативне управління, при якому зростає роль особистісних і професійних якостей керівника та підлеглих, рівень загальної культури і спілкування. За рахунок цього збільшується ступінь організаційної та творчої децентралізації, поглиблюється професійна диверсифікація в колективі, зростають інтеграційні процеси й відповідальність за кінцеві результати діяльності не просто відповідного органу влади, але кожного його службовця.

На нашу думку, доцільно передбачити запровадження механізму періодичної кадрової ротації молодих працівників органів державної влади та органів місцевого самоврядування – в межах структурних підрозділів певного органу, а також у межах системи регіонального управління, яке може включати й недержавні структури. Це дасть можливість молодим державним службовцям і посадовим особам місцевого самоврядування систематизувати теоретичні і практичні знання з державного та регіонального управління, місцевого самоврядування, удосконалити власні практичні навички, зокрема ідентифікувати проблеми регіонального розвитку у контексті їх розгляду різними органами публічної влади і недержавними структурами.

Держава і суспільство мають забезпечити випереджальну та інноваційну участь молоді в державотворчих процесах, створити умови для реалізації її духовних і

культурних потреб, а також рівні можливості для розкриття творчого, професійного, інтелектуального потенціалу молоді. Звідси – нові механізми використання молоді в системі управління регіональним розвитком повинні передбачати підтримку набуття молоддю соціального досвіду, формування вміння жити в громадянському суспільстві, підтримку молодих сімей, конкурентноздатність на ринку праці, якісну освіту, формування загальнонародських ціннісних орієнтацій, патріотизму, національної і громадської свідомості серед молоді, яка б могла забезпечити безперервність розвитку держави Україна, базуючись на державних і національних цінностях. У такому разі регіональне управління може суттєво підвищити свою ефективність.

Основні напрями використання потенціалу молоді в регіональному управлінні мають стосуватись пошуку нових проектів, технологій, комплексних рішень у сфері регіонального розвитку, формуванні відповідних інноваційних стратегій, нових засобів та управлінських механізмів. Потрібно активно залучати наявні молоді кадри до вироблення нестандартних пропозицій щодо досягнення цілей і реалізації принципів нової регіональної політики.

Варто визнати, що існує фундаментальний розрив між актуальними завданнями щодо регіонального розвитку, з одного боку, й наявними інструментами ведення регіональної політики – з іншого. Іноді зазначений розрив збільшується інерційним мисленням регіональних суб'єктів регіональної політики, а також відсутністю реальної координації між їхніми діями, у т.ч й ініціативами представників молодіжного середовища.

Пріоритетом регіональної політики в зазначеному напрямі має стати створення умов для розвитку економічної та соціальної активності молоді, включення її до процесу вирішення власних проблем і проблем регіону. Принциповою позицією є активізація молоді, розвиток її особистісних якостей за рахунок активної участі в житті громади і регіону, замість політики вирішення вже назрілих проблем та суперечностей у молодіжному середовищі. У розробці механізмів використання потенціалу молоді акцент має бути переміщений з патерналістської моделі вирішення соціальних проблем молоді (тобто зусиль тільки органів державної влади) на модель активної співпраці органів державної влади, громадських організацій і суспільства.

Складність завдань і функцій, покладених сьогодні на органи державної влади і місцевого самоврядування, зумовлює необхідність посилення потенціалу управлінської еліти регіонів. Одним із напрямів вирішення цього завдання є залучення до системи регіонального управління молодих фахівців і відповідне використання їх потенціалу. У цьому контексті інноваційними механізмами можуть бути такі: залучення молоді на службу до системи регіонального управління з активних громадських організацій регіону, а також стажування молодих фахівців органів публічної влади регіону в державних і недержавних структурах – з метою вироблення нестандартних рішень щодо регіонального розвитку.

Сьогодні назріла гостра необхідність посилення уваги до молодіжного руху на місцевому і регіональному рівнях, оскільки в ньому формуються особистості, які небайдужі до проблем суспільного розвитку, та які в умовах дефіциту ресурсів спроможні розробляти інноваційні стратегії розвитку регіонів. Водночас необхідно створити належні умови в системі регіонального управління, які б стимулювали

ініціативи цих молодих фахівців, тобто сприятливе середовище для роботи і життєдіяльності, яке б заохочувало їх залишитися і активно працювати в регіоні та системі управління його розвитком зокрема.

Виходячи із зазначеного, перспективним, на наш погляд, напрямом подальших досліджень є обґрунтування наукових засад стимулювання інноваційних процесів у сфері регіонального управління та ролі в цих процесах молодих спеціалістів.

Література:

1. Про державну службу : Закон України // Вісн. держ. служби України. – 1995. – № 1. – Ст. 4, 19, 28.
2. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні : Указ Президента України від 11 лютого 2000 р. № 208 // Офіц. вісн. України. – 2000. – № 16. – Ст. 665.
3. Про затвердження Державної цільової соціальної програми “Молодь України” на 2009 – 2015 роки” : постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 р. № 41. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>
4. *Адамов Б.* Щодо проблем підготовки та залучення молоді до державної служби (роль регіональних центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців) / Б. Адамов, В. Ликов // Навчальний процес у закладах системи перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів: досвід та проблеми : зб. наук. та наук.-метод. пр. ; [кол. авт. ; за заг. ред. В. І. Лугового, І. П. Розпуненка]. – С. 121–127.
5. *Бессараб В.* Молодь на державній службі / В. Бессараб // Вісник державної служби України. – 2006. – № 4. – С. 29–36.
6. *Бутко М.* Кадрова домінанта державного менеджменту в трансформаційний період / М. Бутко // Вісник державної служби України. – 2006. – № 4 – С. 37–42.
7. 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.
8. *Кращенко Ю.* Владні структури і студентське самоврядування: від субординацій-них відносин до соціально-партнерської взаємодії / Ю. Кращенко // Полтавський регіон : на пульсі держави, 2008, квітень – червень. – м. Полтава : АСМІ. – № 2 (5). – С. 47–51.
9. *Нинюк І.* Особливості аналізу професіоналізму державних службовців / І. Нинюк // Збірник наукових праць НАДУ. – 2004. – Вип. 2. – С. 225–234.
10. Янукович обіцяє за рік створити “нову еліту” // Українська правда. – 2011. – 22 лютого. – Режим доступу : <http://www.pravda.com.ua/news/2011/02/22/5946655/>

Надійшла до редколегії 08.09.2011 р.