

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛТАВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Г. КОРОЛЕНКА

*Для участі в щорічному конкурсі
студентських наукових робіт
«Від студентського самоврядування –
до самоврядування громад»*

**ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО СИСТЕМИ
ДЕРЖАВНОГО ТА ГРОМАДСЬКОГО
УПРАВЛІННЯ**

Автор

студент природничого факультету,
голова наукового товариства

Шовкопляс Владислав Олександрович

Науковий керівник

доктор педагогічних наук, професор
декан природничого факультету

Гриньова М.В.

Консультант

аспірант ***Кращенко Ю.П.***

ЗМІСТ

Вступ	3
Залучення молоді до роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування: правовий та практичний аспекти.	4
Проблема визначення критеріїв управлінських якостей молоді особистості.	9
Виховання управлінських якостей в системі студентського самоврядування	13
Залучення студентської молоді Полтавщини до управлінських процесів	17
Анкета	21
Аналіз результатів дослідження	24
Висновки та пропозиції	31
Література	34

ВСТУП

Трансформація сучасного українського політикуму, – а відтак – модернізація управлінської системи від національного до регіонального рівнів на часі і є однією з найактуальніших тем. Перманентною ознакою цього процесу має стати якомога активніше залучення компетентної та ініціативної молоді до прийняття управлінських рішень, інтеграції пульсуючої живої думки у діяльність органів державної влади та місцевого самоврядування.

Сьогодні в українському суспільстві відбувається процес зміни управлінських поколінь. Унаслідок біологічного віку та соціальних причин вирішувати нагальні проблеми державного розвитку належить передусім молоді. Залучення до системи управління молодих, професійно та морально підготовлених кадрів може стати одним із важливих чинників підвищення ефективності державного механізму.

Об'єкт дослідження – сфера державного та громадського управління.

Предмет дослідження – концептуальні засади залучення молоді до системи державного і громадського управління.

Мета дослідження – здійснити аналіз, описати, конкретизувати умови, засоби, програми та методи взаємодії органів місцевого самоврядування та молоді, з метою залучення останніх до управлінської діяльності.

Основні завдання дослідження:

- ✓ визначити правові засади діяльності місцевого та студентського самоврядування;
- ✓ сформулювати особливості процесуальної взаємодії органів місцевого самоврядування та майбутніх управлінців;
- ✓ розробити концепцію відбору молодих кадрів, яка б мінімізувала потрапляння до владних структур малопрофесійних кандидатур.

Залучення молоді до роботи в органах державної влади та місцевого самоврядування: правовий та практичний аспекти

Фундаментальною законодавчою базою стало прийняття Комплексної програми підготовки державних службовців, затвердженої Указом Президента України від 9 листопада 2000 року № 1212, Загальнодержавної програми підтримки молоді на 2004-2008 роки, затвердженої Законом України від 18 листопада 2003 року № 1281, Програми підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання та просування по службі, затвердженої Постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2003 року № 1444.

На регіональному рівні, як наслідок, було прийнято комплексну програму «Молодь Полтави» на 2007-2011 роки, яка розроблена з метою виконання Законів України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993р.; «Про молодіжні та дитячі громадські організації» від 01.12.1998р.; «Про соціальну роботу з дітьми та молоддю» від 21.06.2001р.; «Про Загальнодержавну програму підтримки молоді на 2004-2008 роки» від 18.02.2003р., Постанов Верховної Ради України, Розпоряджень, Указів Президента України та Постанов Кабінету Міністрів України, метою якої є забезпечення гарантій реалізації молодіжної політики у м. Полтаві 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 [17]. 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 [2].

Уперше 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 [21].

Тільки у 2002 р. у Щорічній доповіді про становище молоді в Україні «Нове покоління незалежної України (1991-2001 роки)» вперше була актуалізована проблема недостатньої участі молоді в процесах управління державою [18].

У 2003 р. 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 [21]. Складовими цієї діяльності на сьогодні є:

- ✓ вимоги, яким мають відповідати молоді особи, що претендують на певну управлінську посаду – обдарована молодь, лідери молодіжних громадських організацій, переможці регіональних конкурсів серед студентів профільних вузів;

- ✓ організаційно-правові засоби виявлення управлінських здібностей – кадровий резерв, стажування; результатом позитивного проходження зазначених вище процесів є, як правило, надання зазначеним особам переваги під час участі в конкурсі на заміщення вакантних посад в органах державної влади або направлення на навчання до магістратури державного управління;

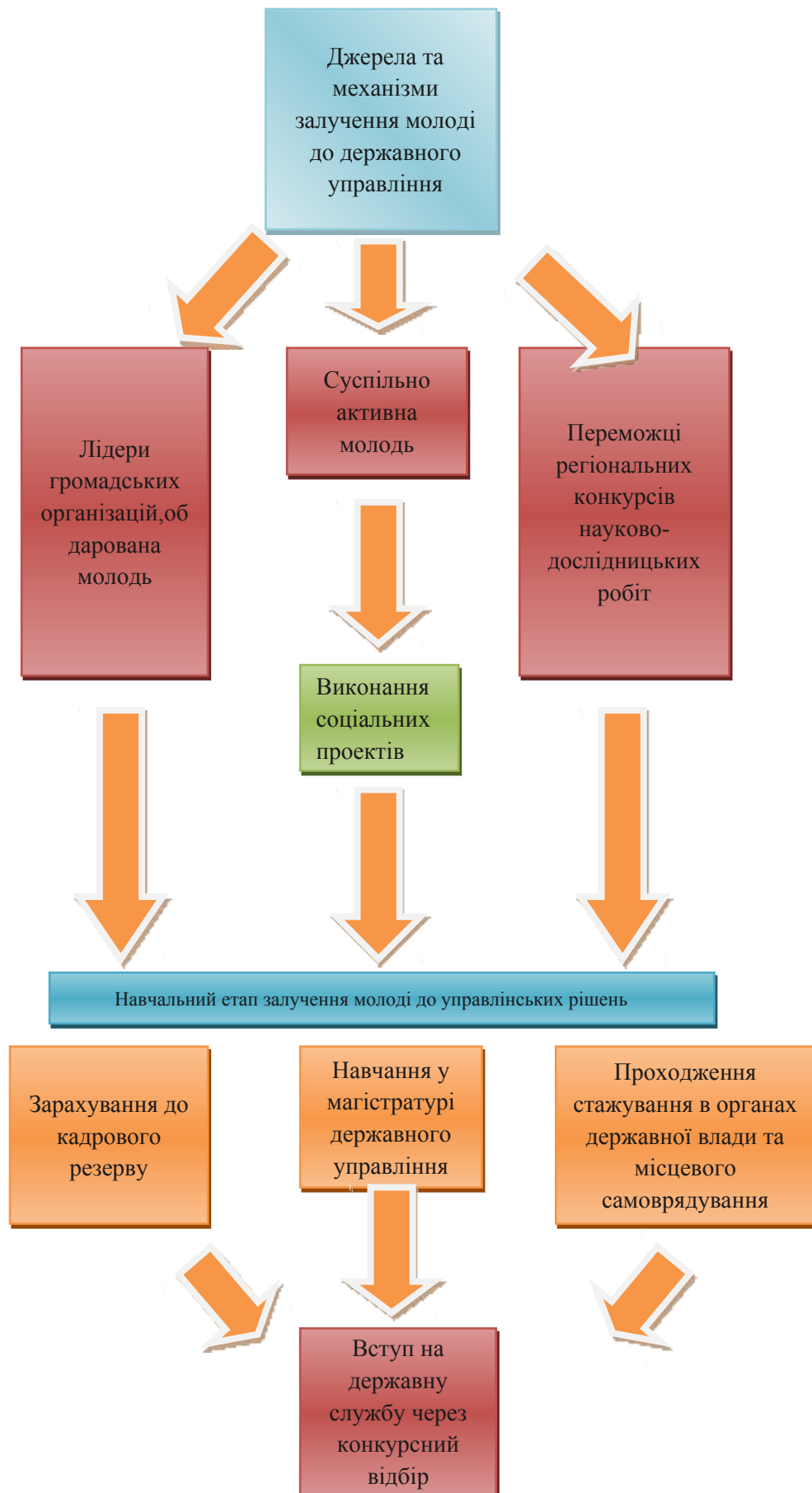
- ✓ процедури та правила оцінки ділових та особистісних якостей претендентів – анкетування, характеристики-рекомендації, тестування, співбесіди;

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 [12].

Отже, складність завдань та функцій, покладених на органи державної влади, зумовлює необхідність формування нової управлінської еліти, залучення до системи державного управління молодих фахівців – кращих представників студентської молоді ВНЗ.

Мал.1. Схема залучення молоді до управлінської системи



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) [23, с.382].

Студентській молоді ВНЗ властиві такі риси, як організованість, згуртованість, високий рівень мобільності та динаміки, спроможність більш адекватно, ніж інші категорії населення, реагувати на зміни, які відбуваються у суспільстві [16]. Як показують результати соціологічного дослідження «Молодь України: червень 2007», проведеного Державним інститутом розвитку сім'ї та молоді з 25 червня до 13 липня 2007 року в усіх областях України, молодь готова взяти на себе відповідальність за відродження нашої держави, за її майбутнє (на запитання «Як Ви вважаєте, чи здатна сучасна молодь відродити свою країну?» отримано такі відповіді: «Так, лише вона і здатна» – 25%, «Певною мірою здатна» – 47 %, всього 72%) [15]. Власне, з цих 72 % молоді і необхідно сформувати високопрофесійний та ефективний кадровий потенціал державної служби України

Водночас, за даними Державного інституту розвитку сім'ї та молоді [1], кожного року корпус державної служби оновлюється молоддю на 20%. Це означає, що щорічно до нього вливається близько 50 тис. молодих людей, оцінка професійної придатності більшості з яких відбувається безпосередньо

під час конкурсу. Разом з тим плінність кадрів в органах державної влади сягає тих самих 20% на рік. Тому експерти й звертають увагу на необхідність розробки чітких механізмів та методів відбору молоді до управлінської діяльності.

Таким чином, завдання полягає у виявленні управлінських здібностей у максимально більшій кількості молоді, аби мінімізувати потрапляння до державного управління непридатних або невідготовлених до цього виду суспільної діяльності людей.

Проблема визначення критеріїв управлінських якостей молодої особистості

Для раціональної оцінки дійсності та практичності написання роботи виникає потреба паралельного розгляду досвіду попередніх років та новітніх методик підготовки управлінських кадрів.

Зокрема у практиці підготовки менеджерів існує ключове визначення, що *управлінська здатність - “ це особливість людини, яка дозволяє їй найкращим чином впоратися із завданняю роботою або певною ситуацією”* [1, с.101]. Тому загальні розумові здібності та здатність брати на себе відповідальність є більш важливими для успішного управлінця, ніж, скажімо, знання за певним фахом, які можуть з плином часу застаріти.

На даному етапі розвитку проблематики управлінської діяльності наукою найбільш дослідженими є підходи до аналізу діяльності керівників. Із усього розмаїття науковці виділяють такі основні методи оцінки:

- ✓ за результатом діяльності [19; 23];
- ✓ за ефективністю управлінського рішення [16; 24];
- ✓ за власне управлінською дією – внеску керівника до загального підсумку роботи, який залежить від виконання службових функцій [1; 6; 15].

Узагальнюючи вище сказане можна дати визначення що *здібність до управлінської діяльності – це комплекс знань, умінь та навичок, які б забезпечували успішну взаємодію учасників управлінського процесу та ефективність результатів управління взагалі.*

Методики оцінки рівня управлінської придатності розглядаються, переважно, крізь призму тренінгів персоналу, посадових інструкцій, тестування, професійно-кваліфікаційних характеристик, атестації та інших моментів, спрямованих на оцінювання вже працюючих управлінців [19;23; 15].

Що стосується дослідження проблеми залучення молоді до державного управління, то до останнього часу вона не перебувала в зоні уваги науковців та практиків. Сучасні дослідники розглядають проблеми участі молоді у державних справах ситуативно, частково, лише в контексті дослідження механізмів соціальної адаптації молоді, форм розвитку молодіжного руху, аналізу кількісного складу органів державної влади [18-24].

Традиційні методи оцінки управлінського персоналу не зовсім придатні стосовно молоді, яка тільки збирається розпочати власну управлінську кар'єру. Адже відсутня база, яка може слугувати джерелом оцінки придатності – досвід роботи. Водночас спеціальних показників, розрахованих на вимір управлінського потенціалу молоді, не розроблено. На що ж потрібно спиратися і від чого відштовхуватися при відборі молоді для роботи в органи державної влади?

Сам термін «молодь» у контексті правового регулювання державно-службових відносин практично не згадувався до початку 2000-х років.

У Законі України «Про державну службу» обумовлюється тільки граничний вік перебування на держслужбі, а мінімальний визначається загальноконституційною право- та дієспроможністю, тобто 18 років. Професійну придатність молодого управлінця важко визначити в загальних категоріях. Крім того, у молодій людини управлінські здібності перебувають

ще у стадії розвитку, тому виділити й оцінити управлінську компоненту у чистому вигляді зі всього розмаїття особистісних рис, якостей, навичок – майже не можливо.

Саме поняття управлінської здатності як вміння здійснювати певну діяльність обумовлене специфікою прояву цієї властивості у різних сферах соціального життя, котра й визначає засоби виявлення показників, що свідчать про наявність здатності та допомагають оцінити її.

Оскільки здатність до управління, як соціальне явище, виявляється не просто в будь-якій діяльності, а в діяльності цілеспрямованій, активній, такій, що збігається з інтересами об'єкта дії, самого факту дії недостатньо для того, аби судити про прояв управлінських здібностей молоді. Таким свідченням може бути ціннісне ставлення людини до своєї діяльності – позитивне, байдуже або негативне. Результат також далеко не байдужий для оцінки здатності моменту – він демонструє рівень відповідального ставлення до дії. Однак зовнішній результат не може бути єдиним показником рівня управлінської спроможності, оскільки він не враховує індивідуальність прояву молоді людиною власних управлінських зусиль.

Одного показника взагалі недостатньо для підтвердження управлінської здатності молоді людини. Разом з тим просте поєднання цих показників також ще не говорить про зміст проявленої здібності. При вирішенні проблеми критерію виміру управлінської здатності молоді необхідно враховувати такі вимоги:

- ✓ подібний критерій повинен фіксувати діяльний (активний) стан суб'єкта. Як зазначалося вище, 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 [1];

- ✓ критерій придатності має нести інформацію про те, що дії та вчинки молоді 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 [23]. Нехтування цим критерієм робить управлінську діяльність невизначеною;

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

Отже, до показників, придатних для використання, відносять: якість дії, її тривалість, ціннісне ставлення до управлінської діяльності та її суспільна корисність. Зібрані у комплекс, вони визначають якісний і кількісний прояв управлінської здатності молоді, фіксують та допомагають виміряти її.

Це лише найнеобхідніші показники. Ймовірних показників, що можуть більш повно розкрити сутність поняття «управлінська здатність», значно більше (ступінь мотивації, психологічні та психофізичні особливості молодої людини, освітній та культурний рівень тощо). Однак ці індивідуальні показники мають уже додаткове значення.

Враховуючи ці міркування, можна дійти до висновку, що роль загального критерію державно-управлінської придатності молоді має виконувати комплекс показників, що є необхідними й достатніми для того, аби зафіксувати наявність управлінської придатності, пересвідчитися у її суспільній спрямованості, виміряти її кількісні та якісні аспекти.

Таким чином, найбільш збалансованим видається підхід до оцінки управлінської здатності молоді з точки зору соціальної ефективності майбутньої управлінської дії. Як елементи він включає до себе і врахування затрачених зусиль на управління, і перевірку їх результативності у часовому вимірі, і виправдання (чи не виправдання) суспільних очікувань. Подібний

підхід передбачає оцінку діяльності майбутнього управлінця не за формальними ознаками (виконавська дисципліна, культурно-освітній рівень тощо), а з точки зору відповідності такої дії потребам та інтересам суспільства. Головним інтегральним критерієм управлінської здатності виступає суспільна корисність управління, інакше кажучи, міра ефективності дії людини щодо задоволення суспільних потреб та інтересів.

Перевірка розроблених теоретичних механізмів на практиці, виявлення управлінської придатності молоді на підставі запропонованих критеріїв потребують наявності факту суспільної діяльності молоді.

Виховання управлінських якостей в системі студентського самоврядування

З виникненням потреби ефективної підготовки молоді до управлінської діяльності, з'явилась необхідність створення стабільної структури яка б давала змогу перспективним студентам отримати навички діяльності в управлінській системі. Такими структурами стали органи студентського самоврядування вищих навчальних закладів. Вони в реальному форматі є першопочатковими ланками розвитку молодих управлінців [8].

Маючи міцне законодавче підґрунтя для розвитку процесу залучення молодих перспективних кадрів до управлінської діяльності, формування студентських самоврядних структур стало реалією.

Проведемо розгляд ролі студентського самоврядування у процесі формування управлінських якостей на прикладі Студентської ради Полтавського державного педагогічного університету імені В.Г.Короленка.

Розробка Положення, як і власне сам процес створення університетського студентського самоврядування, тривали майже рік. Студентські лідери пройшли нелегкий шлях урівноваження позицій.

Результат – конференція студентів та аспірантів 20 вересня 2007 р., де було схвалено Положення про студентське самоврядування та обрано його голову, затверджено склад студентської ради університету.

Узгодження Положення велося також з керівництвом та юридичною службою університету. 27 вересня 2007 р. Положення схвалено вченою радою [14].

Оскільки одним з основних завдань органів студентського самоврядування є:

- співробітництво зі студентами (аспірантами) інших вищих навчальних закладів і молодіжними організаціями;
- безпосередня участь студентів (аспірантів) у реалізації державної молодіжної політики,[16]

то природно, що структура Студентської ради орієнтована на схему побудови державних органів управління.

Мал.2. Схема організаційної структури студентської ради



Саме завдяки цьому члени студентської ради оволодівають навичками діяльності праці в чітко організованій структурі, які в майбутньому можуть бути використаними в управлінській практиці.[9]

Наступним еволюційним кроком до розбудови громадянського суспільства у Полтавському регіоні, в аспекті розвитку студентського самоврядування та сприянню залучення нової генерації до системи громадського та державного управління, стало затвердження у 2008 році виконавчим комітетом Полтавської міської ради Положення «Про Студентську раду м. Полтава». Утілення даного рішення вжиття спрямоване на виконання міської комплексної програми «Молодь Полтави» на 2007-2011 рр. Конкретика мети прийняття даного документу полягає в необхідності представлення інтересів студентської молоді при виробленні та реалізації державної політики у сфері освіти, культури, праці, соціального становлення та розвитку молоді, налагодження конструктивної взаємодії між органами студентського самоврядування міста.

Студентська рада у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента та Кабінету Міністрів України, актами органів місцевого самоврядування. Важливим фактор існування СР є її незалежність від політичних, релігійних та громадських об'єднань.

Завдання ради формулюється у наступному:

- ❖ об'єднання студентської молоді для захисту своїх законних соціальних, економічних, духовних та культурних інтересів;
- ❖ забезпечення участі молоді у формуванні та реалізації державної молодіжної політики.

Одним із напрямків діяльності Студентської ради м. Полтава є участь у підготовці проектів нормативно-правових актів міських програм з питань молодіжної політики, правового і соціального захисту студентської молоді, молодих спеціалістів і громадян, які вступають до вищих навчальних закладів.

Рада, з метою виконання покладених на неї завдань, має право утворювати комісії, експертні та робочі групи, залучати до роботи в них посадових осіб органів місцевого самоврядування, працівників підприємств, установ та організацій, учених, фахівців, а це є не що інше, як неоціненний практичний досвід роботи в системі управління. Особливо цінним є те що молодь безпосередньо співпрацює з досвідченими управлінцями.

На обласному рівні у Полтавському регіоні функціонують Молодіжний парламент Полтавщини, Полтавський обласний комітет молодіжних громадських організацій, Молодіжна адміністрація Полтавщини, Полтавська обласна студентська рада. Жодну із перерахованих структур не очолює студент. Так, очільник Полтавської обласної студентської ради є, за Положенням про неї, перший заступник голови обласної державної адміністрації. На початку 2008 року підписаний Указ президента України «Про удосконалення системи дорадчих органів при Президентові України», яким ліквідовано Всеукраїнську студентську раду при Секретаріаті Президента України. До складу останньої входили обласні студентські ради. Таким чином, система обласних студентських рад ліквідована. З огляду на це, актуально постає питання реорганізації Полтавської обласної студентської ради. Вважаємо, що її слід повністю віддати «у руки студентів», надати статус консультативно-дорадчого органу при Полтавській обласній раді, Полтавській обласній державній адміністрації чи Раді ректорів вищих навчальних закладів Полтавського регіону. До складу обласної студентської ради мають уходити голови (чи представники) органів студентського самоврядування вищих навчальних закладів Полтавщини.

Переконані, що реорганізація Обласної студентської ради на вищеперерахованих засадах створить умови для більш чіткої координації дій учасників студентського самоврядного руху Полтавщини, буде «кузнею молодих кадрів», активізує процеси регіональної взаємодії лідерської та соціально активної молоді тощо.

Залучення студентської молоді Полтавщини до управлінських процесів

Упроваджуючи в життя значущі соціальні проекти, наприклад вирішення проблем територіальної громади (наприклад місцевих екологічно-природоохоронних ініціатив), органи студентського самоврядування, надають студентам безпосередню можливість проявити власну ініціативність, здатність приймати рішення та виявити, або закріпити організаторські здібності в реальних життєвих умовах [3].

У процесі реалізації соціальних проектів визначаються найкращі студенти, які згодом на конкурсній основі можуть здобути право на втілення власнорозробленого проекту [4,13].

За участю найактивніших представників академічної громади регулярно проводяться круглі столи, семінари та тренінги темою яких є управлінська діяльність.

Найефективнішим існуючим на даний час тренінгом є міжнародний студентський мульти-фестиваль «Студентська республіка», який представляє собою політичну модель суспільства, в якій команди-учасники повинні за дуже короткий час не тільки зорієнтуватися, а й зуміти зайняти найвищі владні позиції. На нашу думку, подібні тренінги, з метою удосконалення управлінських якостей, повинен пройти кожен член студентського самоврядування.

Дуже корисним для набуття управлінського досвіду молоддю є щорічне проведення «Школи майбутнього депутата», де в дискусії стикається варіативність сучасності та непохитний консерватизм минулого. Молоде покоління має змогу перейняти цінний досвід попередньої генерації. Окрім того, найактивніші та найперспективніші представники студентської молоді відзначені організаційним комітетом заходу, мають змогу згодом побувати

на спільному засіданні постійних комісій обласної ради, які проводять планові передсесійні зібрання, поспілкувалися з депутатами.

Зрештою, завдяки активній суспільно-громадській позиції, найкращі студенти мають можливість пройти стажування в органах місцевого самоврядування.

Зокрема, щорічно впродовж п'яти місяців у рамках постійнодіючого тематичного семінару «Моє призначення – служити народові України» студенти – випускники Полтавського державного педагогічного університету імені В.Г.Короленка, Полтавського національного технічного університету імені Ю. Кондратюка, Української медичної стоматологічної академії, Полтавської державної аграрної академії та Полтавського університету споживчої кооперації у Полтавському обласному центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації управлінських кадрів поповнюють свої знання з актуальних питань державного управління та місцевого самоврядування, вивчають особливості законодавчого та нормативного регулювання діяльності владних структур, знайомляться з методами прийняття раціональних управлінських рішень.

Слухачі вивчають законодавчі і нормативно-правові акти України з питань діяльності державних службовців, організацію роботи місцевих державних адміністрацій, територіальних підрозділів центральних органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування в Україні, професійно-кваліфікаційні вимоги до державних службовців, форми і методи діяльності державного службовця, основи ведення діловодства.

По закінченню теоретичних курсів студенти повинні:

- ✓ орієнтуватися в соціально-економічній та суспільно-політичній ситуації в країні;
- ✓ аналізувати і вміти використовувати одержану інформацію та застосовувати її в практичній діяльності;
- ✓ готувати ділові документи і працювати з ними;

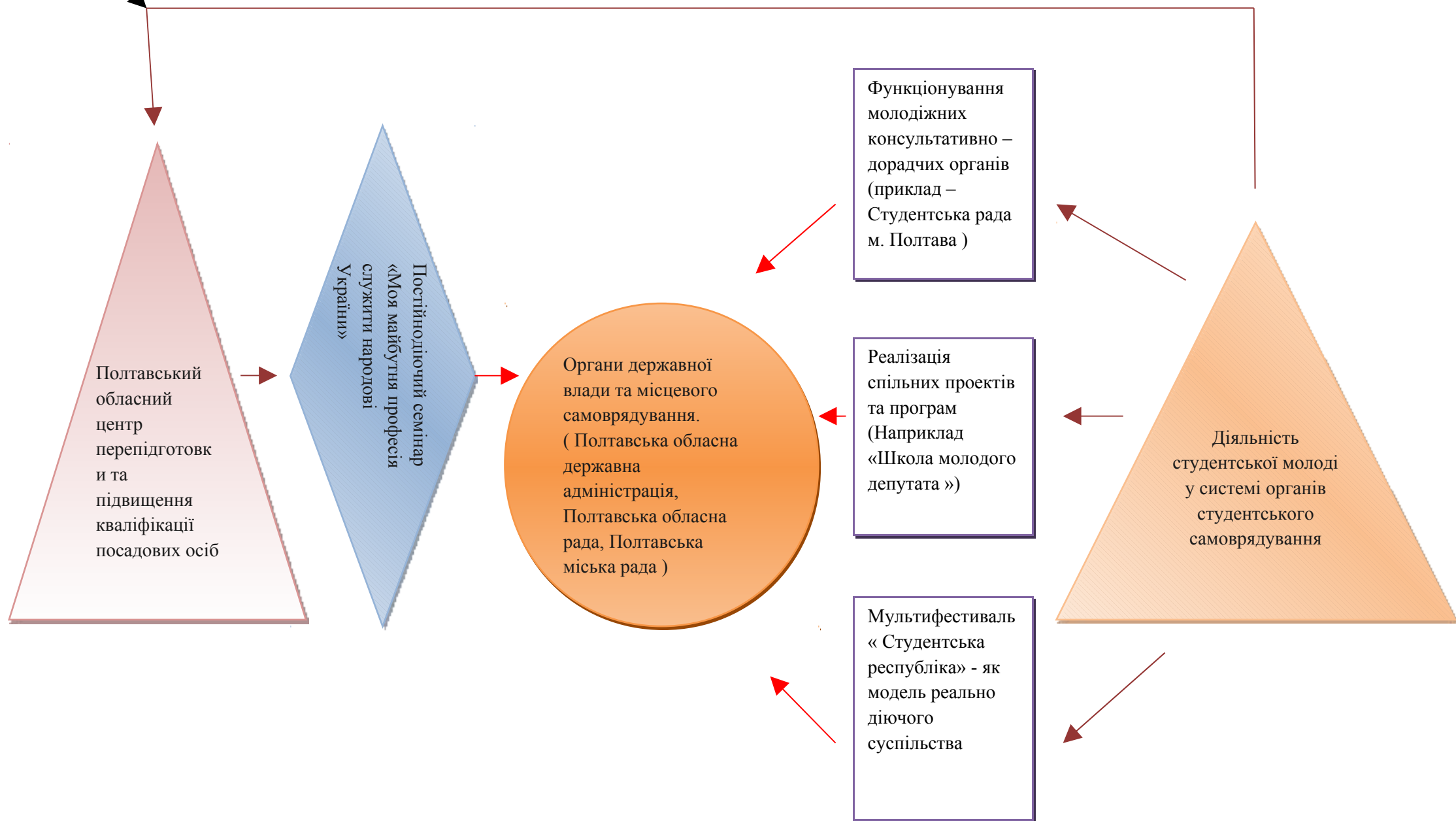
- ✓ приймати оптимальні управлінські рішення;
- ✓ правильно організувати свій робочий час;
- ✓ вирішувати конфліктні ситуації;
- ✓ використовувати досвід роботи державних службовців, набутий в період проходження стажування.

Після проходження теоретичного курсу, розпорядженням голови облдержадміністрації слухачі зараховуються на стажування в апарат та структурні підрозділи адміністрації. У ході стажування молоді люди знайомляться з функціональними повноваженнями того чи іншого підрозділу, питаннями планування роботи, організації роботи з кадрами, системою діловодства, документування управлінської інформації, організацією контролю за виконанням документів, роботою з відвідувачами й іншими практичними питаннями діяльності органів державної влади [20].

В період з 2003-2008 рр. навчання пройшли близько 200 осіб, частина їх зарахована до кадрового резерву на посади державних службовців, частина рекомендовані до зарахування і зовсім незначна частина в даний час працевлаштована в органах виконавчої влади.

Як бачимо, проблема розвитку студентського самоврядування як форми залучення молоді до системи управлінської діяльності зменшується завдяки впровадженню конкретних суспільно – значущих соціальних проектів. Але досягнуте це лише мізерна частина того, що потрібно зробити задля розвитку студентського самоврядування, і як наслідок – для повноцінного існування демократичного суспільства.

Мал. 3 Шляхи залучення студентської молоді до управлінських процесів (на прикладі Полтавського регіону)



Практичні аспекти долучення молоді до управлінських процесів можна більш глибоко висвітлити шляхом анкетування молоді. У ньому взяли участь 750 студентів вищих навчальних закладів міста: Полтавського державного педагогічного університету імені В. Г. Короленка, Полтавського національного технічного університету імені Ю. Кондратюка, Української медичної стоматологічної академії, Полтавської державної аграрної академії та Полтавського університету споживчої кооперації

Анкета

«Молодь і державна служба»

Шановні респонденти!

Велике прохання до Вас: «Уважно прочитайте питання, варіанти відповідей та оберіть ті з них, які на Вашу думку є найбільш правильними та повними по відношенню до рівня розвитку самоврядності суспільства»

Будь ласка, будьте щирими та уважними!

1. Чи хотіли б Ви після здобуття основного фаху працювати в системі органів державного управління чи місцевого самоврядування?

А) так

Б) ні

В) так, але потрібно підвищити освітній рівень в цій сфері

Г) важко відповісти

2. Чи відчуваєте Ви у собі достатній потенціал знань та умінь для роботи на державній службі?

- А) так
- Б) ні
- В) ніколи навіть не задумувався(лася)

3. Ви переймаєтесь проблемами територіальної громади до якої належите ?

- А) так, беру активну участь у житті громади
- Б) ні, бо не вважаю що можу їй чимось допомогти
- В) рідко, тільки коли до мене звертаються за допомогою

4 Чи вважаєте Ви, що необхідно активніше залучати молодь до прийняття управлінських рішень та роботи в органах влади ?

- А) так
- Б) ні

5 Якими якостями, на Вашу думку, повинен володіти управлінець ?

- А) лідерство
- Б) організаційні вміння
- В) впевненість у собі
- Г) відповідальність
- Д) знання законодавства
- Е) мобільність, та варіативність
- Є) чесність та порядність

6 Що, на Вашу думку, потрібно зробити для активізації залучення молоді до державного управління ?

- А) розширити програми стажування в органах влади

- Б) увести навчальний курс «Служба народів України»
- В) розширити мережу молодіжних консультативно – дорадчих структур при органах влади
- Г) запропонувати конкурс на найкращий соціальний проект у територіальній громаді

7 Чи розвивають, на Вашу думку, студентські самоврядні організації управлінські якості ?

- А) так
- Б) ні, ніякого результату не спостерігається
- В) можливо, але це ж тільки студентські організації

8 Як Ви вважаєте чи здатна сучасна молодь бути успішним керманичем своєї держави ?

- А) так
- Б) ні, бо недостатньо досвіду
- В) не можу відповісти

9 Як Ви вважаєте, чи потрібні справжньому управлінцю фахові знання ?

- А) так, вища освіта обов'язкова
- Б) не обов'язково, важливіша відповідальність та організаційні здібності
- В) все повинно бути збалансованим

10 Чи є якась користь від управлінських здібностей?

- А) так, це надає перевагу при влаштуванні на роботу
- Б) в житті знадобиться
- В) ні, це непотрібні вміння

Дуже вдячні Вам за участь у анкетуванні

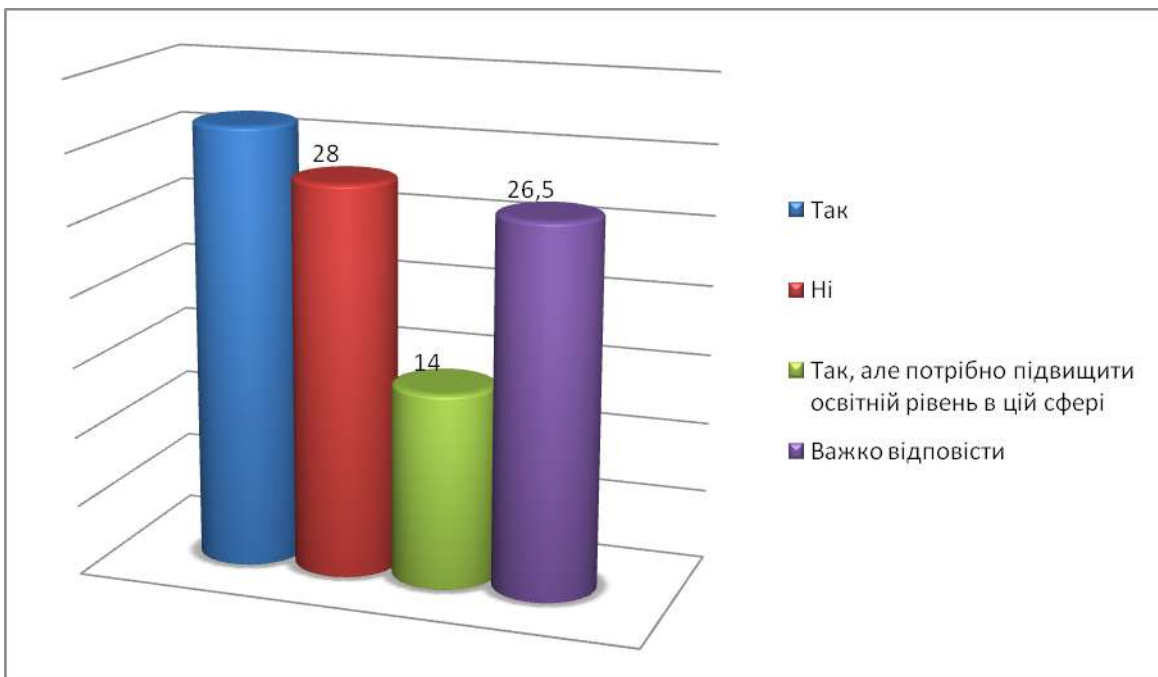
Аналіз результатів дослідження

Запитання №1

.Чи хотіли б Ви після здобуття основного фаху працювати в системі органів державного управління чи місцевого самоврядування ?

EMBED Excel.Chart.8 \s

EMBED Excel.Chart.8 \s



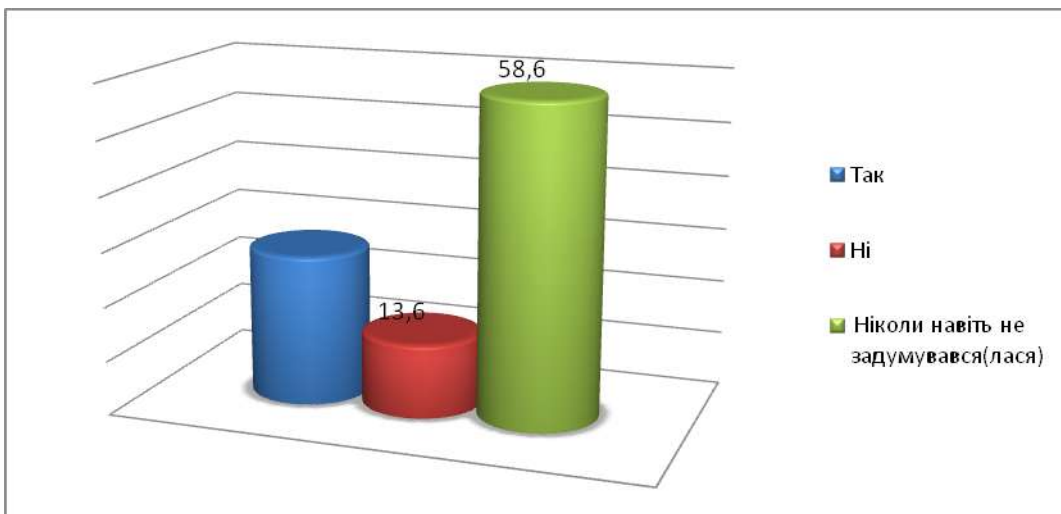
Запитання №2

Чи відчуваєте Ви у собі достатній потенціал знань та умінь для роботи на державній службі ?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



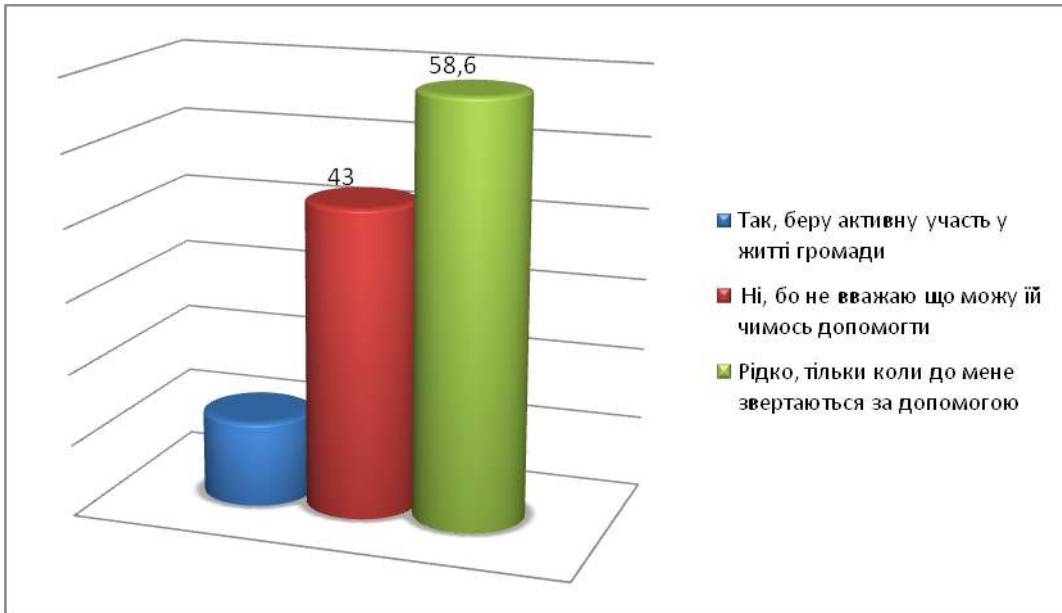
Запитання №3

Ви переймаєтесь проблемами вашої громади?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



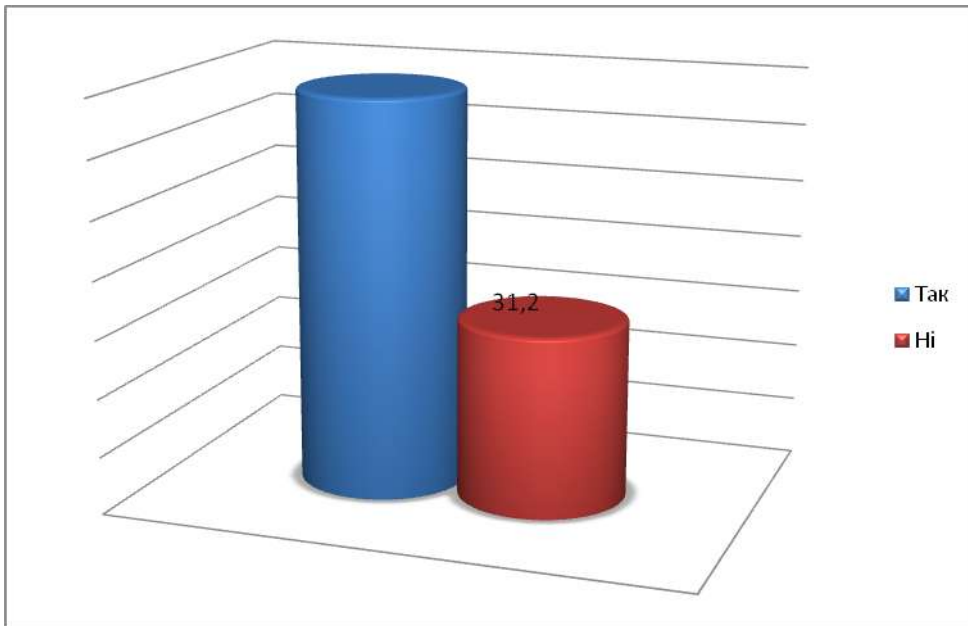
Запитання №4

Чи вважаєте ви, що необхідно активніше залучати молодь до прийняття управлінських рішень та роботи в органах влади ?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



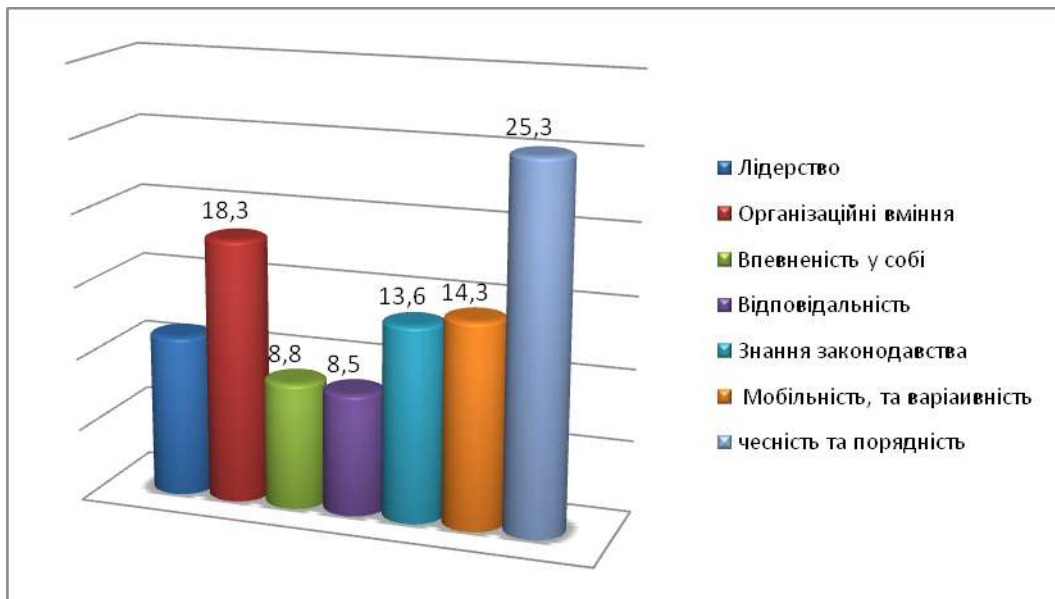
Запитання №5

Якими якостями на вашу думку повинен володіти управлінець?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



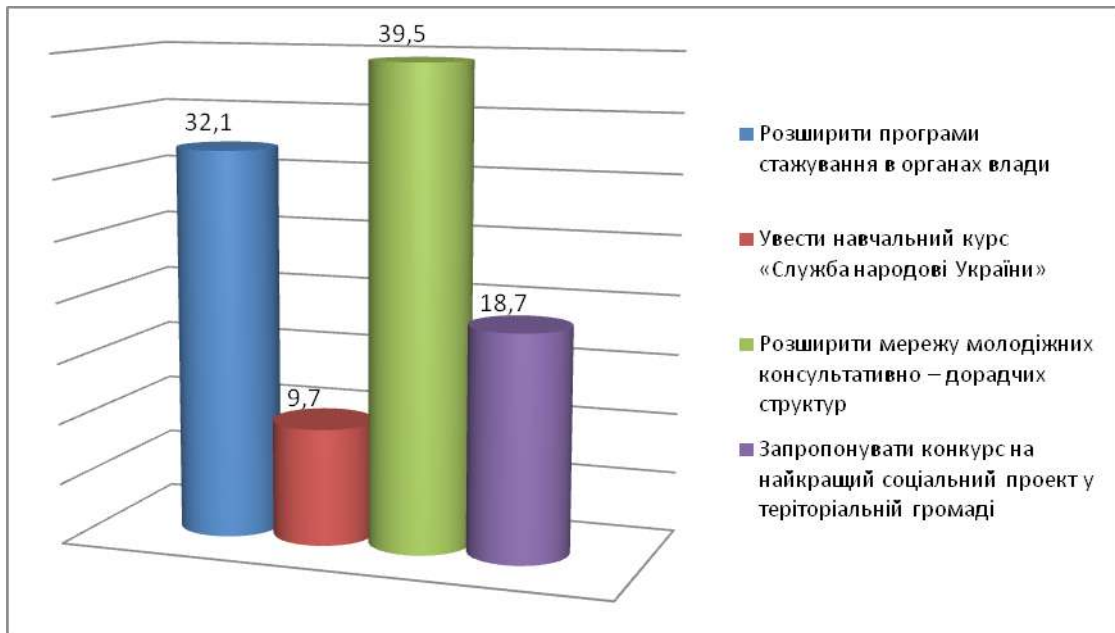
Запитання №6

Що, на вашу думку потрібно зробити для активізації залучення молоді до державного управління ?

EMBED

Excel.Chart.8

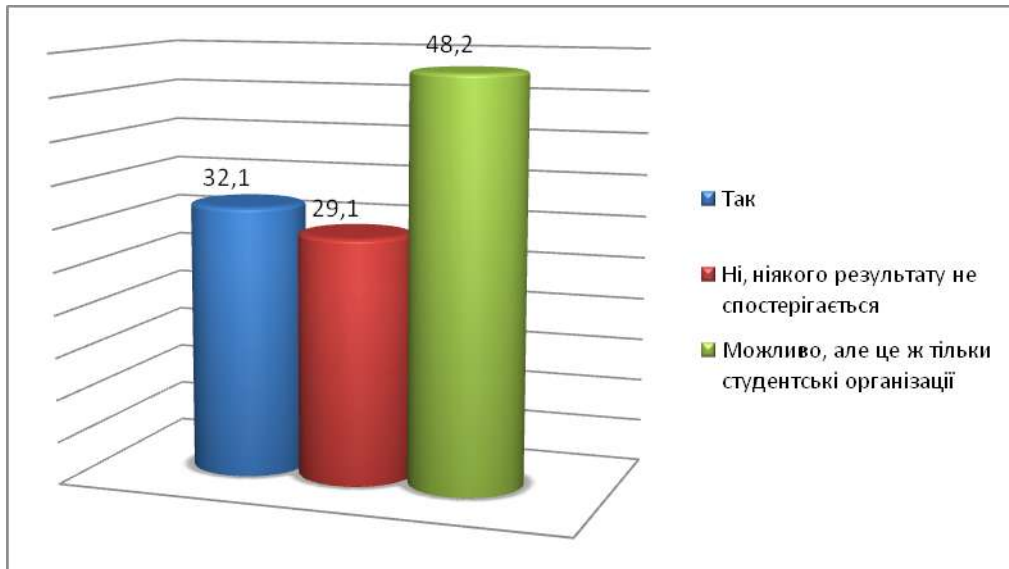
\s



Запитання №7

Чи розвивають, на вашу думку, студентські самоврядні організації управлінські якості ?

EMBED Excel.Chart.8 \s



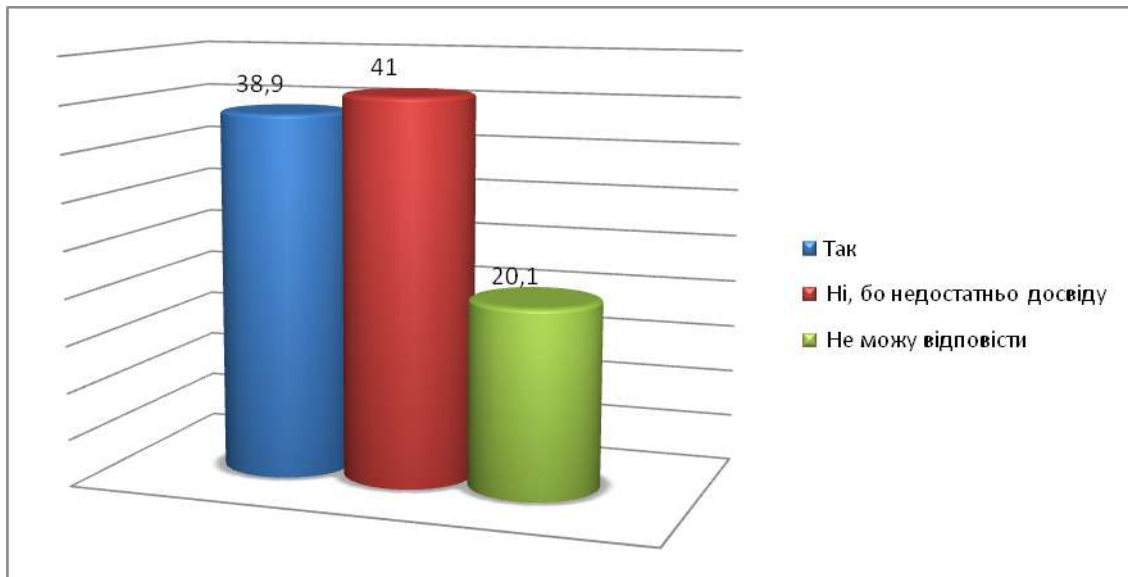
Запитання №8

Як ви вважаєте чи здатна сучасна молодь бути успішним керманичем своєї держави ?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



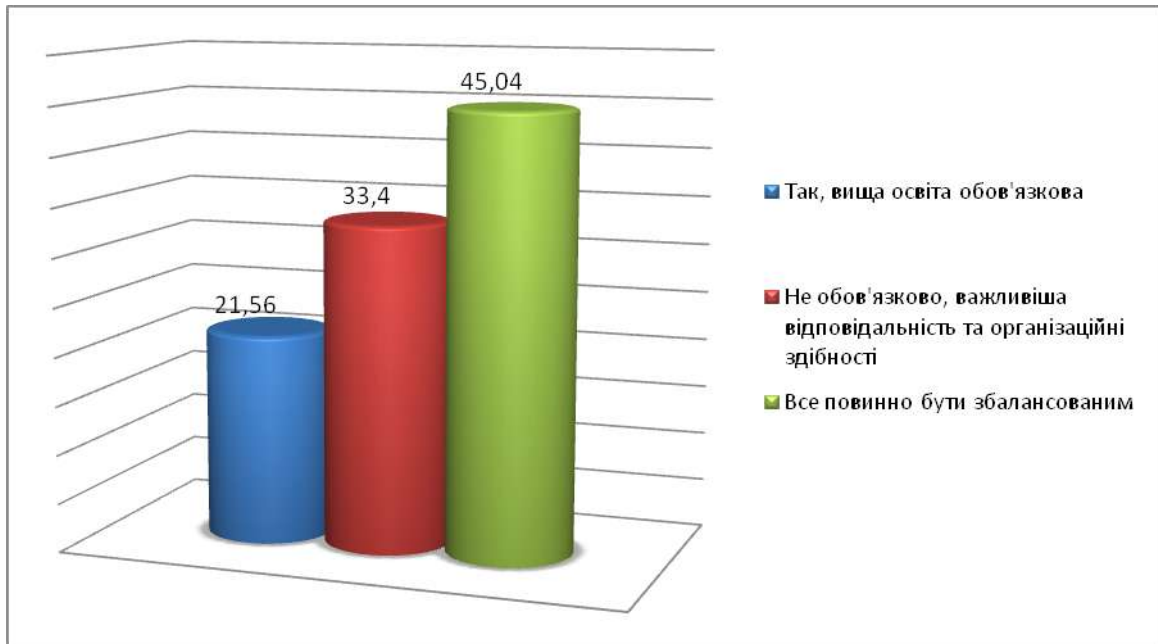
Запитання №9

Як ви вважаєте, чи потрібні справжньому управлінцю фахові знання?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



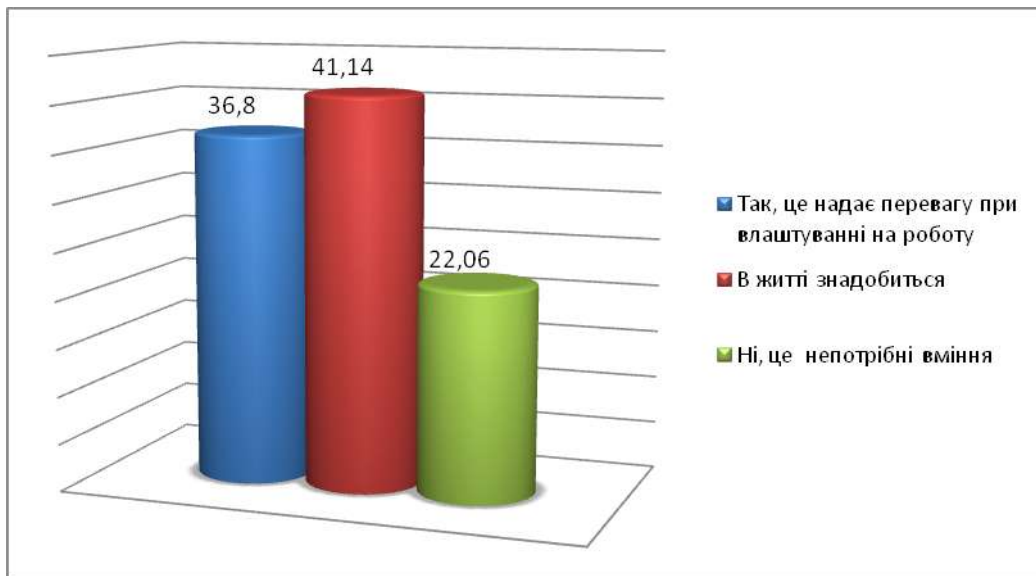
Запитання №10

Чи є якась користь від управлінських здібностей?

EMBED

Excel.Chart.8

\s



Висновки. Із результатів анкетування можна зробити висновок, що досить значний відсоток молоді прагне бути залученими до системи управління, але разом з тим досить низьким є показник готовності до цього. Більшість респондентів вважають, що необхідно активніше залучати молодь до прийняття управлінських рішень та роботи в органах влади та розширювати мережу молодіжних консультативно – дорадчих структур, а 38,9 % опитаних вважають, що молодь здатна бути успішним керівником своєї держави.

Висновки та пропозиції

Аналіз наукової літератури, нормативно-правових актів, анкетних матеріалів та експертних розробок свідчить, що єдиних стандартів виявлення управлінської здатності молоді не розроблено. Існуюча система залучення молоді до державного управління зорієнтована на обмежені кола молоді, яка вже довела свою перспективність для держави. Переважна частина молодих людей потрапляє до лав державного управління поза встановлених методів відбору. Недостатня задіяність молоді у реальних процесах прийняття рішень зумовлює необхідність пошуку нових методів виявлення та виміру управлінської здатності молоді. Можливим індикатором прояву управлінських можливостей молоді у сучасних умовах є виконання соціальних проектів [10]. Запропонований механізм допоможе виявити та оцінити управлінський потенціал значної кількості молоді, яка претендує на заняття посад у системі органів державної влади, це повинно сприяти якісному оновленню персоналу, що унеможливить виникнення багатьох кризових ситуацій у сфері державного управління. Ефективність використання подібного методу обумовлена його специфікою: проекти надають можливість апробації ідей, концентрації індивідуальних та колективних зусиль, варіативності та пошуку оптимальних рішень. Стратегічна мета проекту - забезпечити ефективне виконання конкретного виду цільової діяльності (громадської, наукової, культурологічної, спортивної тощо) за допомогою управлінських технологій.[11] Відносно кінцевого результату, таким чином, управлінська та цільова діяльність складають єдність.

А як фундаментальний фактор схеми залучення молоді до управлінської діяльності, студентське самоврядування на даному етапі розвитку розглядається у контексті реалізації Болонського процесу, отож варто зазначити, що у більшості державах – учасницях студентське

самоврядування визнають повноправним конструктивним партнером в управлінні вищими навчальними закладами, формуванні та реалізації молодіжної політики на місцевому та державному рівнях. Але в нашій державі ще не прийшло розуміння сутності студентського самоврядування, тому з метою становлення СС, як реального права студентської громади ВНЗ бути представленими у відносинах із адміністрацією ВНЗ, органами влади тощо, вирішувати питання, які є необхідними для життєздатності студентської громади необхідні чіткі конкретні кроки.[25] Зокрема пропонуємо наступне:

У сфері управління освітою

- надання студентам 15% місць у вчених радах ВНЗ (на даний час не більше ніж 10%, тобто може бути як 10% так і 1%);
- надання 30% місць в органах громадського самоврядування (конференції, загальні збори);
- забезпечення органів студентського самоврядування стабільним фінансуванням (зокрема і для можливості більш повної реалізації управлінського потенціалу). Джерела фінансування:
 - ✓ адміністрація ВНЗ;
 - ✓ благодійні внески;
 - ✓ кошти отримані від реалізації соціальних проектів;
 - ✓ використання грантів;

У сфері державного управління

- комплексне використання змодельованих схем по залученню молоді до системи управління[25];
- розширення програм стажування молоді у органах місцевого самоврядування та виконавчої влади;

- оптимізація мережі молодіжних консультативно – дорадчих структур при органах влади місцевого рівня, зокрема реорганізація обласної студентської ради;
- проведення публічних лекцій та лекторій лідерами державного управління регіонального рівня у ВНЗ Полтавського регіону;
- активне залучення молоді до реалізації регіональних програм (у сфері охорони навколишнього середовища, освіти, науки тощо)

ЛІТЕРАТУРА

1. 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.
2. Закон України про державну службу // Вісн. держ. служби України. - 1995. - № 1. - Ст. 4, 19, 28.
3. Гриньова М.В., Кращенко Ю.П. Співпраця органів місцевого та студентського самоврядування в аспекті розв'язання екологічно-природоохоронних проблем територіальної громади м. Полтави // Біорізноманіття: теорія, практика та методичні аспекти вивчення у загальноосвітній та вищій школі / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / За ред. проф. М.В. Гриньової – Полтава, 2008. – С. 289-291.
4. Гриньова М., Кращенко Ю. Студентський природоохоронний рух у м. Полтава: співпраця влади і молоді // Полтавський регіон: на пульсі держави. Загальнополітичне, навчальне, довідкове, інформаційне видання. – № 3 (6), липень-вересень 2008. – Полтава: АСМІ. – */передано до друку/*.
5. Головатый Н.Ф. Социология молодежи: Курс лекцій / Межрегион. академия упр. персоналом. - К.: МАУП, 1999. - 223 с.
6. Игнатов В.Г., Белолипецкий В.К. Профессиональная культура и профессионализм государственной службы: контекст и современность. - Ростов н/Д., 2000. - 256 с.
7. Качество в XXI веке. Роль качества в обеспечении конкурентоспособности и устойчивого развития / Под ред. Т.Конти, Ё.Кондо, Г.Ватсона. - М.: РИА "Стандарты и качество", 2005. - 280 с.
8. Кращенко Ю.П. Студентське наукове товариство: стратегія діяльності та її реалізація // Студентське самоврядування: досвід, проблеми,

- перспективи розвитку / Матеріали Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції. – Запоріжжя: Вид-во ЗДІА, 2007. – С. 65-67.
9. Кращенко Ю.П. Співпраця місцевого та студентського самоврядування в контексті ідей Болонського процесу // Болонський процес очима студентів / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Київ, 2007. – С. 140-142.
 10. Кращенко Ю.П. Феномен самоврядування у педагогічній спадщині А.С. Макаренка: інтеграція в сучасну освітньо-виховну систему вищого навчального закладу // Спадщина А.С. Макаренка і педагогічні пріоритети сучасності / Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції / За заг. ред. проф. М.В. Гриньової. – Полтава: Астроя, 2008. – С. 184-186.
 11. Кращенко Ю.П. Інститут студентського самоврядування освітньо-виховного середовища вищої школи – роль у професійному зростанні майбутнього спеціаліста // Проблеми європейської та євроатлантичної інтеграції України: освітній вимір / Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2008. – 185 с. (С. 176-179).
 12. Кращенко Ю. Владні структури і студентське самоврядування: від субординаційних відносин до соціально-партнерської взаємодії // Полтавський регіон: на пульсі держави. Загальнополітичне, навчальне, довідкове, інформаційне видання. – № 2 (5), квітень-червень 2008. – Полтава: АСМІ. – С. 47-51.
 13. Кращенко Ю.П., Рома О.В. Студентський природоохоронний рух у м. Полтава // Методика викладання природничих дисциплін у вищій школі (XV Каришинські читання) / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції із залученням студентського природоохоронного руху / За заг. ред. проф. М.В. Гриньової – Полтава, 2008. – С. 484-487.

14. Кращенко Ю.П. Модель співпраці органів місцевого і студентського самоврядування (вирішення проблем територіальної громади) // Збірник студентських наукових робіт – переможців конкурсу «Від студентського самоврядування – до самоврядування громад» Полтавської обласної ради. – Полтава: АСМІ, 2008. – С. 25-42.
15. Кузьмин В.А. Формирование лидерских качеств менеджеров в процессе преобразований. - Саратов, 2001. - 47 с.
16. Мірчев М., Шереметов Г. Поліпшення результативності праці менеджерів з метою підвищення конкурентності організацій // Персонал. - 2005. - № 11. - С. 69-76.
17. . Міська комплексна програма «Молодь Полтави» на 2007-2011 р.р (додаток від 5 червня 2007 р.)
18. Нове покоління незалежної України (1991-2001 роки): Щорічна доповідь Президентів України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні. - К.: Держ. ін-т проблем сім'ї та молоді, 2002. - 211 с.
19. Оболенський О. Державна служба: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2003. - 344 с.
20. Перебийніс К.В. Молодь і держава. «Полтавський регіон: на пульсі держави». – 2008 - №2(5). – Ст. 99.
21. Про Програму підготовки та залучення молоді до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, створення умов для її професійного зростання: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 верес. 2003 р. № 1444 // Офіц. вісн. України. - 2003. - № 37. - С. 1997.
22. Про Стратегію реформування системи державної служби в Україні: Указ Президента України від 11 лют. 2000 р. № 208 // Офіц. вісн. України. - 2000. - № 16. - Ст. 665.
23. Сороко В. Оцінка ефективності діяльності державних службовців // Вісн. держ. служби України. - 2006. - № 2. - С. 20-26.

24. Туренко Б.Г. Эффективность формирования кадров управления. - Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2001. - 185 с.
25. Каюмова О., Яцків Т., Хауляк Я. Участь органів студентських самоврядувань та їх об'єднань у формуванні та реалізації освітньої та молодіжної політики. – Львів: Юриспруденція. – 2008. – 176 с.