

СОЦІАЛЬНИЙ ЛІФТ ЯК ЗАСІБ РОТАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Морозова Аліна, магістр публічного управління та адміністрування, Київський національний університет імені Тараса Шевченка (Україна)
e-mail: alina.morozova20@gmail.com

Отримано: 04.11.2020

Ухвалено до друку: 28.12.2020

Опубліковано: 26.02.2021

Морозова А. (2020). Соціальний ліфт як засіб ротації державних службовців. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Державне управління*, (13), 54-60.
<https://doi.org/10.17721/2616-9193.2021/13-6/9>

Анотація

Стаття є дослідженням реформування сфери державної служби України в умовах впровадження інноваційного підходу до відбору спеціалістів. Розглянуто різноманітні трактування поняття «соціальний ліфт» та передумови актуальності його запровадження. Відзначено особливості впровадження соціального ліфту на українському ринку праці. Наголошено на важливості дотримання визначених кроків впровадження нової стратегії відбору державних службовців. Наголошено на наявних проблемах, які заважають впровадженню «соціального ліфту» в українську реальність. Відзначено роль державної еліти в перешкоджанню повноцінному функціонуванню соціального ліфту як інструменту оновлення залучених професіоналів та формування перешкод для досягнення визначених цілей. Наголошено на доцільності забезпечення якісного функціонування соціального ліфту в українській державній службі як гаранта Євроінтеграційних амбіцій.

Ключові слова: соціальний ліфт, державна служба, стажування, вакансія, ринок праці, спеціаліст, політична еліта.

Вступ

Оскільки представники державної еліти, зацікавлені в стабільності, мають свідомо більші можливості, ніж інші верстви суспільства, то в історії українського народу завжди були присутні протиріччя, що виникали через перехід до необхідної стабільності і відмови від соціального ліфту. Це, в свою чергу, призводило до значного зниження ефективності громадських механізмів, і краху суспільства або через соціальний вибух, або через зовнішню експансію. У історії були спроби збільшити мінливість, але це закінчувалося зазвичай виключенням з еліти авторів таких спроб.

В цілому можна сказати, що соціальний ліфт – це необхідний соціальний механізм, але механізм цей складний і суперечливий, тісно пов'язаний з конкретно історичними умовами. Кожна форма соціального ліфту знаходиться під тиском соціальних сил, і тому рано чи пізно руйнується або демонтується, що призводить до деградації еліти, а в кінцевому рахунку – всього суспільства. Тому найважливішим завданням суспільства, що прагне до збереження своєї структури, є модернізація старих і створення нових соціальних ліфтів. Причому в 21 столітті не можна покладатися на автоматичне виникнення соціального ліфту. Необхідним є їх свідоме конструювання та впровадження.

Метою статті є аналіз соціального ліфту як інноваційного інструменту ротації державних службовців в Україні. В ході проведення дослідження доцільним було вирішити наступні завдання: аналіз трактування поняття «соціальний ліфт»; виявлення особливостей функціонування соціального ліфту в Україні; визначення важливості впровадження соціального ліфту в сферу державної служби України.



Джерела

Державна служба в даній науковій розвідці розглядалась нами як канал (соціальний ліфт) просування до еліти. Аналіз функціонування соціальних ліфтів в суспільстві здійснений в працях П. Сорокіна, Е. Гідденса, Т. Парсонса, С. Липсета. Ці проблеми розглядають також вітчизняні науковці А. Акіндінова, Н. Коваліско, В. Новіков, І. Попова, О. Сенюра та ін. Однак, попри широке висвітлення в науковій літературі питань формування та ротації еліт (зокрема, і регіональних) та ролі державної служби як соціального ліфта, частіше за все аналізуються їх інституційні та структурні характеристики, оминаючи суб'єктивний, особистісний рівень.

Методологія

Методи дослідження в роботі використані такі: пошуковий по наявній методичній та науковій літературі із аналізом знайденого матеріалу, з'ясування причинно-наслідкових зв'язків, систематизація, абстрагування та конкретизація, аналіз документації та результатів діяльності дослідників з проблеми проведеного дослідження.

Результати

Започаткована Урядом реформа державної служби надає можливість створювати первинний резерв професійної молоді, яка має змогу пройти стажування у центральних органах виконавчої влади, ознайомитися з роботою державного апарату та згодом прийти на державну службу для реалізації своїх ініціатив. Сьогодні державна служба – це соціальний ліфт для найталановитіших, професійних людей, які бачать себе на службі у держави. Ця ініціатива дуже важлива й нагадав про успішну реалізацію проекту «Державотворець», завдяки якій студенти або випускники вузів проходили стажування у органах державної влади, підтримку Академії лідерства, яка долучена до роботи в державному секторі.

Реформа державного управління – це не тільки електронні послуги, діджиталізація, нові процеси. Це формування нової культури. Саме тому українці мають змінювати менталітет, що сформувався у суспільстві, коли чиновник закритий і не має жодних соціальних ліфтів. Не може називатися соціальним ліфтом той механізм вертикальної соціальної мобільності, який не характеризується постійністю функціонування й масовою доступністю.

Варто підкреслити, що соціальний ліфт – це не якісь красиві слова, відірвані від реального життя. Це не просто система працевлаштування й соціальної адаптації молоді. Це – серйозний, а можливо, навіть стрижневий чинник суспільної стабільності, функціонування й виживання держави. І тому є маса прикладів з історії: держави, котрі нехтували чинником соціальної вертикальної мобільності, якими б потужними вони не видавалися, врешті-решт сходили з історичної арени. Вони, якщо й не розпадалися, то переживали бурхливі соціальні перипетії й мусили радикально змінювати суспільний лад.

Важко сказати, чи можливо створити систему надійних соціальних ліфтів на пострадянському просторі, але очевидним є те, що необхідно. Життєво необхідно. Варто визнати, поки що в Росії чи Україні соціальний ліфт можуть збудувати лише олігархи, котрі навчилися мислити масштабно й стратегічно, котрі формують свої плани розвитку не лише короткотермінові, а й на дальшу перспективу. Можна зробити припущення, що не партії демократичного спрямування, а саме соціальні ліфти, збудовані олігархами, стануть тим механізмом, який перетворить нинішній олігархічний капіталізм на соціально орієнтовану ринкову економіку.

Реалізація державної кадрової політики передбачає переорієнтацію державного управління із системоцентричної парадигми на персоноцентричну. У зв'язку з цим доцільно розглядати розвиток системи державного управління як сукупність трансформацій компонентів (цілі, принципи, кадри, структура, функції, методи, технологія, інформація, техніка), процедур діяльності, зв'язків між компонентами та учасниками процесів, уявлень працівників щодо напрямів, темпів та змісту цих змін.

Розвиток компонентів системи і відносин тісно пов'язані, визначальну роль відіграє трансформація останніх: перерозподіл повноважень та відповідальності, зміна широти представлення інтересів учасників обумовлюють необхідність структурної реорганізації, перебудови балансів принципів та методів, оновлення технології і інформації, перепідготовку кадрів тощо (Державна кадрова політика в Україні, 2012, с. 54–55).

Ситуація щодо кадрового потенціалу в системі державного управління в Україні є досить суперечливою. З кожним роком підвищується кваліфікаційний рівень державних службовців, водночас постійно існує потреба у працівниках певних професій, яка з кожним роком збільшується. Щоб підвищити ефективність використання людського потенціалу в системі державного управління в Україні у процесі розроблення методів управління кадровим потенціалом, першочерговими є такі завдання: по-перше, прийняття чітких і прийнятних для практичних цілей критеріїв оцінювання кадрового потенціалу; по-друге, розроблення оптимальної моделі використання кадрового потенціалу як цілісної системи; по-третє, оцінювання впливу складових частин кадрового потенціалу на показники управлінської та виробничої діяльності, по-четверте, досягнення відповідності кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу до цілей і завдань державного управління (Замараєв, 2016).

В українців є серйозні претензії до суб'єктів реалізації нормативно-правових норм, адже європейське законодавство в Україні дуже часто попросту не працює через невиконання, саботаж або вихолощення законодавчих норм. На персоналізованому рівні все ще функціонує пострадянська система «соціальних ліфтів», прив'язана до кланової або особистої відданості, партійної чи персональної лояльності. А кадрові конкурси відбуваються з численними маніпуляціями із заздалегідь визначеними переможцями, що, з одного боку, спричинене тотальною корупцією державного апарату, а з іншого – само по собі також спричиняє зростання корупційних мереж в Україні (Петровський & Радченко, 2019).

В умовах реформ та шляху країни до Європейського союзу необхідно, щоб керівники організацій виявили далекоглядність і визнали високу значимість соціально-психологічного чинника в роботі організацій. Дослідження соціальної мобільності набувають останнім часом все більшого значення щодо висококваліфікованого кадрового забезпечення в різних сферах управління. Актуальність «соціального ліфту» як технології соціальної мобільності є надзвичайно важливим чинником розвитку публічного управління в кризових умовах.

Соціальний ліфт – це суспільний механізм, який відповідальний за відбір у вищі верстви найбільш здібних осіб. Загалом соціальний ліфт виконує три функції: відбір найбільш соціально активних індивідів (підвищує діяльність еліти й, відповідно, усього суспільства); відбір у ряди еліти найбільш здібних представників суспільства із нижчих верств (це сприяє призупиненню соціальних протестів); для людей цінністю стає позиція, яка веде до успіху (Коваліско, 2015).

«Соціальний ліфт» є можливістю для кожної людини без протекції, грошей та зв'язків «вдихнути життя» в свою ідею та розкрити свій професійний талант. Зі сторони особи, яка реалізує свій потенціал – це висока можливість отримати гідну роботу сучасного зразка, обмін досвідом з однодумцями, опрацювання матеріалів міжнародних зразків та досягнення бажаного результату. «Соціальний ліфт», як соціально-психологічний чинник розвитку публічного управління, в умовах, коли існує високий рівень багатокомпонентних напрямів гібридних загроз на рівні національної ідентичності, самосвідомості, сприяє розробці нових цілісних підходів до протистояння та перемоги в цих цивілізаційних змаганнях (Марчак, 2018).

На сьогодні нема одностайної думки щодо розуміння та існування соціальних ліфтів. Одні стверджують, що соціальні ліфти в Україні не працюють і необхідно їх створювати, інші – соціальні ліфти працювали й будуть працювати в будь-якому суспільстві завжди, але ними користуються не всі, хто цього хочуть і достойні підвищення соціального статусу, а частіше ті, хто не гідний цього, але має можливості. Проте якщо в суспільстві існують соціальні ліфти, то кожен із його членів переконаний, що за певних умов він може досягти успіху; суспільство стає відкритим, соціальне самопочуття – позитивним (Коваліско, 2015).

Основною вимогою до механізму соціального ліфту є просування вгору, завдяки особистим якостям, а не зовнішніх ресурсів: знатності, багатства і так далі. Якщо ця вимога не дотримана, то не виконуються як мінімум дві функції: найбільш ефективні не потрапляють до державної служби, і,



залишаючись поза нею, формують тим самим протестний потенціал. Реалізація цієї вимоги призводить нас ще до чотирьох параметрах, необхідним для успішного функціонування соціального ліфту.

Наявність максимально прописаної формалізованої процедури соціального просування, яка мінімізує вплив носіїв зовнішнього ресурсу. Наявність сильного «внутрішньо елітного» суб'єкта, зацікавленого в функціонуванні такої процедури і гарантує її реалізацію. Інакше державна еліта, яка прагне зберегти своє становище, швидко обезцінить процедуру.

Наявність механізму доступу кожного гідного, в ідеалі – кожного, хто бажає до участі в процедурі і до ресурсів, необхідних для цієї участі: в певних випадках це матеріальні ресурси, в інших – освіта, також просто можливість безперешкодного пересування по території країни. Причому механізм повинен бути тотальним, тобто доступним кожному.

Оскільки громадська структура має форму піраміди, то при будь-якої конструкції соціального ліфта, не кожен працівник зможе стати керівником. Тому соціальний ліфт повинен мати ще й пропагандистський ефект, створюючи у людей віру, що будь-який гідний претендент отримує заслужене положення, а той хто не отримує – той не вартий. Проблема нереалізованості людини опускається з соціального рівня на суб'єктивний. Тим самим блокується виникнення протестного потенціалу.

Скористатися соціальним ліфтом мають право всі без винятку групи населення. Відсутність у нашому суспільстві впевненості в тому, що професіоналізм та соціально відповідальна поведінка будуть винагороджені, веде до соціальної апатії населення, озлобленості проти багатих і недовіри до влади. Результат непрацюючого соціального ліфта – зниження соціального самопочуття, зростання соціальної напруженості, протестів, поява різного роду радикальних угруповань, загострення міжнаціональних відносин тощо (Коваліско, 2014, с. 60).

Символи статусу виконують низку важливих функцій у суспільстві. Так, за їхньої допомоги індивіди ідентифікують статуси – чужі й власні, а також належність до відповідної страти чи соціальної групи. Тому контроль за символами є водночас контролем за поведінкою індивідів та груп, а нагородження символами – позитивною санкцією за виявлену активність.

Стажування в органах місцевого самоврядування – соціальний ліфт для перспективної української молоді. Вони – це потужний потенціал для зрушень, якого потребує місцева влада. Навіть, якщо не всі в майбутньому працюватимуть у місцевому самоврядуванні, набуті під час стажування знання стануть у нагоді на інших ділянках.

Механізм соціального ліфту передбачає просування індивіда, виходячи з прояву ним певних якостей та накопичення досвіду. Говорячи про характеристики, які, на думку інформантів, допомогли їм просуватися вгору кар'єрною драбиною, слід зазначити такі, як комунікабельність; гнучкість у роботі з керівництвом; ініціативність; активність; старанність; професіоналізм; впевненість у своїх силах; чесність; справедливість; лідерські якості та бажання зробити кар'єру, тобто самореалізуватися.

Сьогодні для українського суспільства характерні такі виклики та загрози, як дискредитована цінність людського потенціалу порівняно з іншими ресурсами, диспропорційність його розвитку у межах країни та зростання депресивних регіонів, послаблення ролі соціальних ліфтів, загострення проблеми мотивації саморозвитку, різноманітність оцінювання якості поведінки особистості, відсутність науково обґрунтованої методологічної основи управління формуванням та розвитком людського потенціалу загалом, а також концептуальна невизначеність спрямування майбутнього суспільного розвитку – усе це ті проблеми, науковий аналіз яких дозволяє забезпечити нову якість управлінського впливу на людські ресурси та суттєво посилити роль держави в досягненні нових стандартів життя громадян [1]. Нові стандарти якості життя громадян – новий рівень суспільного розвитку, пов'язаний насамперед із процесом політичних, правових, управлінських, соціальних, культурних трансформацій системи державної служби.

Процес запуску механізму «соціального ліфту» в Україні має включати такі першочергові кроки:

1. Створення владою умов (нормативно-правове, організаційне, матеріально-технічне забезпечення) для успішної та ефективної самореалізації, розвитку інноваційного потенціалу молоді та його використання для добробуту суспільства, інтересів держави.

2. Підтримка молодіжних ініціатив у науковій, творчій, громадській та підприємницькій сферах (семінари, лідерські тренінги, форуми, творчі конкурси, наукові олімпіади, змагання), інформування

через засоби масової інформації та залучення до участі у них широкого кола представників активної молоді.

3. Створення дієвих кадрових резервів при усіх органах державної влади, їх співпраця з вищими учбовими закладами для залучення кращих випускників до роботи у державному секторі України, забезпечення можливості вступати на державну службу поза конкурсом громадянам, які здобули вищу освіту за спеціальністю «Державне управління» (внести відповідні зміни до Закону України «Про державну службу» та інших нормативно-правових актів).

4. Створення умов для навчання у кращих світових вузах здібної молоді (за рахунок коштів фондів / підприємств / організацій, найбагатших людей України), з умовою їх обов'язкового повернення назад та подальшої роботи, впровадження здобутого ефективного досвіду у вітчизняному державному управлінні.

5. Включення до навчальних програм у старших класах загальноосвітніх шкіл та вузах в якості факультативного предмета «Основи державного управління» з метою виховання ефективних державних діячів – державно-управлінської еліти ще в учбових закладах (Попадюк, 2012).

Під час стажування молодь ознайомиться зі специфікою роботи виконавчих органів ради, положеннями та статутами, із законодавчими та нормативними актами, які регламентують роботу виконавчих органів міської ради, підприємств, установ та організацій, проходження курсу навчання з діловодства тощо.

Державна служба має стати доступною для молодих здібних фахівців з інноваційним мисленням та знаннями, лідерськими здібностями, лауреатів премій та переможців професійних конкурсів. Сьогодні, через складний процес бюрократичних процедур при прийнятті на державну службу, низький рівень оплати праці її спеціалістів, талановита молодь не сприймає державне управління як пріоритетний напрям своєї професійної кар'єри, а тому обирає інші шляхи, часто емігрує за кордон. Про це свідчать десятки вакантних посад у органах державної влади різних рівнів, своєчасне незаміщення яких безумовно впливає на якість виконання передбачених законом функцій відповідною державною установою.

Соціальні ліфти є необхідним та важливим механізмом, що сприяє відтворенню структури суспільства. Визначений механізм є складним і дещо суперечливим, він тісно пов'язаний з конкретно-історичними умовами. На кожен форму соціального ліфта чиниться певний тиск соціальних сил. В результаті, може руйнуватись чи демонтуватись, внаслідок чого відбувається деградація державної еліти, а в кінцевому підсумку – всього суспільства. Тому серед важливих завдань, які сприятимуть збереженню соціальної структури є модернізація старих та створення нових соціальних ліфтів. Враховуючи усі тенденції сьогодення не потрібно покладатися на їхнє автоматичне виникнення, а варто свідомо їх створювати та впроваджувати. Ефективність функціонування соціального ліфта значною мірою залежить від обраної людиною стратегії досягнення персональної службової, професійної чи суспільної кар'єри.

Дискусія та висновки

Отже, соціальний ліфт один з найважливіших механізмів суспільства. Він втягує в державну службу активну частину населення, підвищує ефективність діяльності державного апарату, запобігає накопиченню протестного матеріалу в низу соціальної піраміди, і перетворює світоглядну позицію людей в громадську цінність. Але механізм соціального ліфта складний і суперечливий. Він знаходиться під постійним тиском державної еліти, яка прагне його відключити, і тим самим максимально продовжити своє привілейоване становище. Тому кожен конкретний соціальний ліфт існує лише певний час, після чого ламається. Що стає причиною деградації суспільства. Тому суспільство повинно постійно стежити за станом цього механізму, і в разі потреби модернізувати його або створювати новий.

Найбільш актуальна ця проблема для сучасної України. Соціальний ліфт в області державної служби обмежений зверху, і не розрахований на просування людей здатних продукувати нове. А, отже, вносить в політику не зовсім ту ціннісну основу. Вирішити цю проблему може лише держава, яка здатна свідомо сформувати і запустити новий механізм вертикальної мобільності в державній сфері. Не менш



важливим є створення такого ж механізму в галузі державного управління. Інакше ні ефективної державної служби, ні ефективної держави ми не отримуємо. Так як успіхом будуть користуватися не ті, хто працює на досягнення спільних цілей, а ті, хто працює всупереч їм.

Бібліографія

- Гребоножко Є. П.** (2018) Концептуалізація європейського досвіду формування людського потенціалу в системі державного управління: можливості для України (на прикладах Польщі, Німеччини та «вестмінстерської» моделі Великобританії). *Теорія та практика державного управління*. № 2. С. 242–249.
- Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку** / авт. кол.: Ю. В. Ковбасюк, К. О. Ващенко, Ю. П. Сурмін та ін. 2012. Київ: НАДУ. 72 с.
- Замараєв А. В.** (2016) Людський потенціал в системі державного управління в Україні: першочергові завдання і способи вирішення. *Теорія та практика державного управління*. № 3. С. 44–48.
- Коваліско Н. В.** (2014) Соціальний ліфт як чинник структурування сучасного українського суспільства. *Український соціологічний журнал*. № 1–2. С. 59–64.
- Коваліско Н. В.** (2015) Специфіка й механізми функціонування соціальних ліфтів у сучасному суспільстві. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. № 6. С. 79–82.
- Марчак Ю. О.** (2018) «Соціальний ліфт» як чинник впливу на розвиток публічного управління. Публічне управління в Україні: теорія, практика, інновації. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2018-3/doc/2/2-14.pdf> (дата звернення: 20.10.2020).
- Петровський П. М., Радченко О. О.** (2019) Теоретико-методологічні основи забезпечення легітимності публічної влади в сучасних умовах України. *Ефективність державного управління*. № 2 (59). Ч. 1 С. 29–40
- Попадюк Н. І.** (2012) «Соціальний ліфт» як механізм формування державно-управлінської еліти України. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Управління*. №1. С. 296–304.

References

- Grebonozhko E. P.** (2018) Conceptualization of the European experience of human capacity building in the system of public administration: opportunities for Ukraine (on the example of Poland, Germany and the “westminster” model of Great Britain). *Theory and Practice of Public Administration*. No.2. PP. 242–249.
- Kovbasuk J. V., Vashenko K. O., Surmin J. P.** (2012) Public personnel policy of Ukraine: matter, current status and future development. Kyiv. PP. 72
- Zamaraiev A. V.** (2016) The human potential in the system of public administration in Ukraine: priorities and ways of solutions. *Theory and Practice of Public Administration*. No. 3. PP. 44-48.
- Kovalisko N. V.** (2014) Social elevator as a structing of modern Ukrainian society. *Ukrainian Sociological Journal*. No. 1-2. PP. 59-64.
- Kovalisko N. V.** (2015) Specificity and mechanisms of functioning of social mobility in modern society. *Current problems of philosophy and sociology*. No. 6. PP. 79-82.
- Marchak J. O.** (2018) "Social elevator" as a factor influencing the development of public administration. Public administration in Ukraine: theory, practice, innovation. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/conf/2018-3/doc/2/2-14.pdf>
- Petrovskiy P. M., Radchenko O. O.** (2019) Theoretical and methodological foundations for ensuring the legitimacy of public authority in modern conditions of Ukraine. *Efficiency of public administration*. Vol. 59. No. 2. Part 1. PP. 29-40.
- Popaduk N. I.** "Social elevator" as a mechanism of state-administrative elite formation in Ukraine. *Scientific Bulletin of the Academy of Municipal Administration. Series: Management*. No. 1. PP. 296-304.



SOCIAL ELEVATOR AS A MEANS OF ROTATION OF GOVERNMENT EMPLOYEE

Morozova Alina, master of Public Administration, Taras Shevchenko National University of Kyiv (Ukraine)
e-mail: alina.morozova20@gmail.com

Abstract

The article is a study of reforming the civil service of Ukraine in terms of implementing an innovative approach to the selection of specialists. Various interpretations of the concept of "social ladder" and the prerequisites for the relevance of its introduction are considered. The peculiarities of the introduction of the social ladder on the Ukrainian labor market are noted. The importance of the following the certain steps in the implementation of the new strategy for the selection of civil servants was stressed. Emphasis is placed on the existing problems that hinder the introduction of the "social ladder" in the Ukrainian reality. The role of the state elite in preventing the full functioning of the social ladder as a tool for updating the professionals involved and creating obstacles to achieving certain goals is noted. Emphasis is placed on the expediency of ensuring the quality functioning of the social ladder in the Ukrainian civil service as a guarantor of European integration ambitions.

Keywords: social ladder, civil service, probation, vacancy, labor market, specialist, political elite.

Received: November 04, 2020

Approved for printing: December 28, 2020

Published: February 26, 2021

Morozova A. (2020). Social elevator as a means of rotation of government employee. *Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Public Administration*, (13), 54-60. <https://doi.org/10.17721/2616-9193.2021/13-6/9>