

ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС ТВОРЧИХ РОБІТ СЕРЕД МОЛОДІ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ “ОДЕСЬКА ПОЛІТЕХНІКА”
Навчально-науковий інститут публічної служби та управління**

**НОМІНАЦІЯ
«Публічна служба моєї мрії»**

**Виконав:
студент 2 курсу бакалаврського рівня
за спеціальністю 281 « Публічне управління
та адміністрування»
Навчально-наукового інституту публічної
служби та управління Національного
університету «Одеська політехніка»
РЄЗНІК Владислав Віталійович**

Одеса 2024

Публічна служба моєї мрії

Публічна служба відіграє важливу роль у розвитку та функціонуванні держави. Вона забезпечує виконання державних функцій, управління державними ресурсами та впровадження політичних і соціальних рішень. Однак, публічна служба все частіше стикається з викликами, такими як брак молодих публічних службовців, зниження мотивації молоді та певні упередження щодо її ефективності. Для вирішення цих проблем важливо дослідити, якою має бути публічна служба, щоб зацікавити молодь пов'язувати з нею свою кар'єру.

1. Якою має бути публічна служба, щоб молодь була зацікавлена пов'язувати з нею кар'єру?

Для того щоб публічна служба була привабливою для молоді, вона повинна відповідати кільком ключовим критеріям. Молоді фахівці часто орієнтовані на динамічне середовище, можливість професійного зростання, стабільність та значущість своєї роботи. Публічна служба, в свою чергу, повинна відповідати очікуванням нових поколінь та гнучко адаптуватися до сучасних реалій. Молодь цінує цифровізацію та інноваційні рішення в роботі. Публічна служба має впроваджувати новітні технології, що полегшують робочий процес, автоматизують рутинні завдання і дозволяють зосередитися на більш креативних аспектах. Важливим фактором є чітка кар'єрна траєкторія. Молодь хоче бачити можливості для професійного розвитку, отримання нових знань і підвищення кваліфікації. Програми стажувань, курси підвищення кваліфікації та можливість швидкого кар'єрного просування будуть стимулювати молодих людей обирати публічну службу.

Одним з важливих чинників є можливість позитивно впливати на соціальні процеси та зміни в суспільстві. Молодь прагне до праці, яка має

реальний вплив на покращення життя громадян, розвиток інфраструктури, покращення умов в освітній, медичній чи екологічній сфера . Сучасна молодь цінує баланс між роботою і особистим життям. Запровадження гнучких робочих графіків, можливості для дистанційної роботи, відпусток для навчання чи саморозвитку допоможуть зробити публічну службу більш привабливою.

Хоча публічна служба традиційно вважається стабільним місцем роботи, важливо забезпечити конкурентоспроможну оплату праці, що буде мотивувати молодь обирати саме цю сферу функціонування та розвитку нашої держави. Крім того, важливо запроваджувати бонуси та нагороди за досягнення та ініціативність. Для того щоб молодь була зацікавлена у публічній службі, система публічної служби має бути прогресивною, відкритою для змін та таких характеристик, як сучасність, значущість, прозорість і можливість для розвитку.

У Національному агентстві з питань державної служби (НАДС) повідомили про тривале скорочення кількості молодих фахівців на державній службі, зокрема спеціалістів віком до 35 років. За статистичними даними, в Україні на державній службі працює 31 745 чоловіків і жінок віком до 35 років, що становить лише 20% від загальної кількості державних службовців. Серед них 22 661 (71%) – це жінки, і 9 084 (29%) – чоловіки. З цієї кількості, 20 осіб обіймають посади категорії “А”, 3 917 – категорії “Б”, а 27 808 – категорії “В”. У 2023 році НАДС повідомляло, що частка державних службовців віком до 35 років складала 21%. Такий розвиток подій створює інституційну проблему для державної служби, адже публічна служба в Україні поступово старіє.

У 2023 році та на початку 2024 року на державній службі було 33 649 службовців віком до 35 років. З них 23 942 (71%) були жінками, а 9 707 (29%) – чоловіками. 25 осіб обіймали посади категорії “А”, 4 456 – категорії “Б”, і 29 168 – категорії “В”. Порівняно з 2023 роком, кількість молодих фахівців на державній службі скоротилася на 1 904 особи.

За даними НАДС, у 2020 році частка молоді на державній службі складала близько 27%, у 2021 році – 25%, а у 2022 році цей показник знизився до трохи більше ніж 21%. Раніше у серпні НАДС також повідомило про подальше погіршення кадрового стану на державній службі. За останні три місяці 2024 року кількість державних службовців в Україні зменшилася на 1 242 особи. З початку 2024 року було призначено 17 895 державних службовців, тоді як звільнилися за цей час 18 917 осіб, що на 1 022 більше, ніж було призначено [1].

Дані щодо вікової категорії державних службовців, зокрема тих, що мають вік до 35 років, за період 2021-2023 років демонструють поступове скорочення кількості молодих фахівців. Кількість службовців віком до 35 років на державній службі у 2023 році продовжувала зменшуватися порівняно з попередніми роками [2]. Причинами цього скорочення є загальна ситуація на ринку праці, реформа державної служби, а також обмежені можливості для професійного зростання молодих кадрів [1]. Загальна тенденція до зменшення кількості молодих фахівців на державній службі ставить під питання забезпечення сталого оновлення кадрів у державних органах.

Порівняння вікових даних державних службовців протягом 2021-2023 рр. наведено у табл. 1.

Таблиця 1.

Динаміка кількості державних службовців протягом 2021-2023 рр.*

Рік	Частка державних службовців до 35 років (%)	Кількість службовців до 35 років	Частка жінок (%)	Частка чоловіків (%)	Кількість жінок до 35 років	Кількість чоловіків до 35 років
2021	25	-	71	29	-	-
2022	21	-	71	29	-	-
2023	20	31,745	71	29	22,661	9,084

*Джерело: складено автором на основі [1]

Згідно з таблицею 1, частка державних службовців віком до 35 років знижувалася з 2021 по 2023 роки: з 25% у 2021 році до 20% у 2023 році. Кількість молодих фахівців на державній службі у 2023 році становила 31,745 осіб, з яких 71% були жінками, а 29% — чоловіками.

2. Що сприятиме підвищенню мотивації молоді обирати кар'єру на публічній службі?

Мотивація молоді обирати публічну службу залежить від ряду соціальних, економічних та психологічних факторів, які впливають на бажання брати участь у житті держави та суспільства. Щоб підвищити мотивацію молоді, важливо враховувати потреби нового покоління та адаптувати публічну службу до сучасних реалій. Одним із ключових факторів мотивації є престиж професії. На жаль, у багатьох країнах громадське сприйняття публічної служби не завжди є позитивним, часто асоціюється з бюрократією та корупцією. Для зміни цієї ситуації необхідно проводити інформаційні кампанії, які будуть висвітлювати позитивні аспекти роботи в державних структурах, їхній внесок у розвиток суспільства. Роль публічної служби має бути зрозумілою і значущою для громадськості. Для підвищення мотивації молодих спеціалістів важливо забезпечити реальні перспективи кар'єрного росту. Молодь не прагне до статичних посад, а до динамічного розвитку. Створення чітких кар'єрних траєкторій, регулярні оцінки результативності та можливість просування на вищі посади стимулюватиме залишатися в публічній службі та активно розвиватися. Молоде покоління відрізняється креативністю, готовністю до інноваційних підходів і бажанням вносити нові ідеї у старі системи. Публічна служба повинна створювати можливості для впровадження інноваційних рішень, підтримувати ідеї молодих спеціалістів, забезпечуючи їх необхідними ресурсами та підтримкою.

Однією з переваг публічної служби завжди була стабільність та соціальний захист. Для молоді, яка лише починає свою кар'єру, це є важливим

чинником. Публічна служба пропонує такі переваги, як медичне страхування, оплачувані відпустки, гарантії стабільної заробітної плати, що робить цей сектор привабливим для багатьох. Для багатьох важливо працювати в середовищі, де дотримуються моральних норм, прозорих правил і принципів справедливості. Урядові установи, які дотримуються принципів доброчесності, етичності, мають більше шансів привабити молодих професіоналів, які шукають роботу.

Отже, для підвищення мотивації молоді обирати публічну службу важливо зосередитися на забезпеченні престижу, наданні можливостей для розвитку, впровадженні сучасних технологій, етичних стандартів та конкурентної заробітної плати. Молодь повинна відчувати свою значущість та реальний вплив на державні процеси.

3. Які чинники мають значення при виборі майбутнього місця роботи? Що з цього є на публічній службі?

Вибір майбутнього місця роботи молодими спеціалістами залежить від багатьох факторів, які впливають на задоволеність кар'єрою, професійний розвиток та якість життя. Одним із перших факторів, на який молодь звертає увагу, є рівень оплати праці. Заробітна плата має бути конкурентною і відповідати вимогам ринку, особливо якщо молоді спеціалісти розглядають можливість працювати у приватному секторі, де часто пропонуються більш привабливі фінансові умови. Публічна служба традиційно має нижчий рівень заробітної плати порівняно з приватним сектором, проте вона компенсує це іншими перевагами, як-от стабільність та соціальні гарантії. Для молодих спеціалістів важливо, щоб робота надавала можливість розвивати нові навички, підвищувати свою кваліфікацію та рухатися по кар'єрних сходах. Публічна служба може запропонувати структуру, де можливий регулярний професійний розвиток через програми підвищення кваліфікації, семінари та тренінги. Молоді спеціалісти дедалі більше орієнтуються на роботу, яка має значення для

суспільства. Вони шукають професійну діяльність, яка надає можливість впливати на покращення соціальних умов, розвиток інфраструктури та загальний добробут країни. Публічна служба дозволяє працювати у сферах, які безпосередньо впливають на життя громадян — у сфері освіти, медицини, екології та інших державних програмах. Це забезпечує роботу змістом та значущістю, що мотивує молодих людей.

Етичні норми та прозорість процесів на робочому місці стають все важливішими для сучасних працівників. Молодь прагне працювати в умовах, де панують принципи чесності, відповідальності та відкритості. Проблеми корупції та бюрократії, які можуть зустрічатися в державних установах, можуть впливати на вибір молодих спеціалістів. Тому реформи, спрямовані на підвищення прозорості, цифровізацію процесів та зменшення бюрократії, є важливими для залучення молоді до публічної служби. Молоді спеціалісти часто прагнуть брати участь у впровадженні інноваційних ідей і креативних рішень. Вони хочуть працювати у середовищі, де вітаються новаторські підходи та нові технології. Публічна служба може стати платформою для впровадження інновацій, особливо в таких сферах, як електронне урядування, розвиток державних сервісів через інтернет та автоматизація бюрократичних процесів.

Для багатьох молодих спеціалістів важливим є не лише кар'єрний ріст, але й можливість брати участь у громадських і політичних процесах, впливати на рішення, які стосуються життя громади. Публічна служба може надати такі можливості через участь у розробці державних політик, плануванні регіональних ініціатив та безпосередній взаємодії з громадянами. Вона відповідає багатьом ключовим чинникам, які молоді спеціалісти враховують при виборі роботи, забезпечує стабільність, значущість роботи, можливості впливу на державні процеси та соціальні гарантії. Однак для того, щоб повністю задовольнити потреби сучасної молоді, необхідно підвищити рівень

заробітної плати, розширити можливості кар'єрного розвитку та впроваджувати інноваційні підходи до роботи.

4. Як би ви особисто розглядали можливість працевлаштування в публічному секторі, яку б саме роботу ви обрали і чому?

Публічний сектор пропонує багато можливостей для тих, хто прагне зробити свій внесок у розвиток суспільства, покращення державного управління та забезпечення добробуту громадян. Якщо б я особисто розглядав можливість працевлаштування в цьому секторі, кілька ключових чинників вплинули б на мій вибір. Якщо говорити про конкретну позицію, я б обрав напрямок, пов'язаний з розробкою та реалізацією державних програм у сфері економічного розвитку або соціальної політики. Мене завжди цікавила можливість розробляти політики, які сприяють зростанню добробуту, підтримці малого і середнього бізнесу та розвитку інфраструктури. З огляду на важливість цих сфер для економічної стабільності та соціальної справедливості, робота в такій галузі давала б мені відчуття значущості і можливість зробити реальний внесок у розвиток країни.

Я вважаю, що одна з головних переваг публічного сектору — це можливість впливати на важливі суспільні процеси та вирішувати нагальні проблеми. Працюючи у сфері економічного розвитку, я міг би долучитися до створення умов для стабільного зростання та підтримки населення. Мене надихає ідея працювати над розробкою та впровадженням політик, які забезпечують довгостроковий економічний прогрес і соціальну стабільність. Робота в публічному секторі дозволяє бути залученим до процесів, що впливають на стратегічний розвиток країни. Публічна служба дає можливість працювати на рівні державної політики, впливаючи на розвиток ключових секторів економіки, залучення інвестицій та створення сприятливого бізнес-середовища. Такі перспективи є важливими для мене, оскільки я прагну робити довгостроковий внесок у суспільство.

Публічна служба надає можливість для професійного розвитку через участь у програмах підвищення кваліфікації, семінарах, міжнародних обмінах та співпраці з іншими урядовими структурами. Мені цікаво працювати в умовах, де можна розвивати свої знання та навички, отримуючи досвід роботи з різними рівнями управління. Гарантовані соціальні пакети, пенсійне забезпечення, можливості для тривалої кар'єри — все це є важливими факторами для вибору публічної служби. Я вважаю, що такі гарантії створюють комфортні умови для роботи, де можна зосередитися на розвитку своїх професійних навичок без зайвих хвилювань щодо майбутнього.

Посади, які я б обрав для себе:

1. *Експерт з економічного розвитку* - така позиція дозволила б мені працювати над розробкою політик, спрямованих на підтримку підприємництва, стимулювання інвестицій та підвищення економічної активності. Я б міг працювати з державними та приватними установами, міжнародними партнерами для розробки стратегій, що сприятимуть розвитку регіональної економіки.

2. *Аналітик з державних фінансів* - ця роль включає аналіз бюджетних програм, оптимізацію витрат та розподіл ресурсів у відповідності до стратегічних пріоритетів. Мене цікавить можливість працювати з фінансовими даними, оцінювати ефективність державних витрат та забезпечувати прозорість у використанні бюджетних коштів.

3. *Керівник проектів у сфері соціальних програм* - робота в цій ролі дозволила б мені координувати ініціативи, спрямовані на покращення умов життя для населення, реалізацію програм соціального захисту, підтримку малозабезпечених верств населення. Я бачу це як можливість робити безпосередній вплив на покращення соціальної справедливості в суспільстві.

Робота в публічному секторі в якості аналітика або експерта з економічного розвитку є привабливою для мене через свою багатогранність,

можливість взаємодіяти з різними інституціями та впливати на процеси на макрорівні. Я вважаю, що маю необхідні знання та навички, щоб сприяти розробці ефективних економічних програм, які сприятимуть зростанню економіки країни та поліпшенню соціальних стандартів. Робота в цій галузі дозволяє не лише впроваджувати зміни, але й безпосередньо впливати на покращення життя різних верств населення. Я вважаю, що участь у розробці та реалізації соціальних реформ може принести суттєву користь суспільству, особливо якщо це стосується доступу до якісної освіти, охорони здоров'я та соціального забезпечення. Моя мотивація полягає в бажанні допомагати людям, а робота в публічному секторі відкриває широкі можливості для цього. Завдяки стабільності та можливостям кар'єрного росту, публічний сектор є привабливим вибором для тих, хто хоче брати активну участь у соціальних змінах та формуванні майбутнього.

5. Яку цінність молодь може запропонувати публічній службі?

Молодь може стати однією з головних рушійних сил трансформацій у публічному секторі, оскільки вона володіє унікальним набором знань, навичок і цінностей, які відповідають вимогам сучасного суспільства. Молоді спеціалісти здатні принести новаторські ідеї, сучасний підхід до вирішення проблем і застосування новітніх технологій у публічне адміністрування. Вони зазвичай відкриті до новітніх технологій та мають високий рівень цифрової грамотності. У публічному секторі це може стати вирішальним фактором для покращення процесів управління, розробки електронних послуг та автоматизації державних функцій. Молоді фахівці можуть допомогти впровадити цифровізацію на всіх рівнях публічної служби — від впровадження електронного документообігу до розвитку державних платформ для громадянських послуг. Молодь активно бере участь у розробці стартапів та інноваційних рішень у приватному секторі, тому їхній досвід і знання можуть бути надзвичайно корисними для розвитку електронного урядування.

Молоді фахівці, як правило, швидко адаптуються до змін і здатні працювати в умовах швидкого розвитку нових технологій та соціальних викликів. Це робить їх незамінними у періоди реформ та реорганізації державних структур. Вони здатні швидко опановувати нові навички, реагувати на виклики і пропонувати ефективні рішення. Молодь має свіжий погляд на проблеми, з якими стикається суспільство, і здатна пропонувати новаторські та креативні підходи до їх вирішення. Публічна служба, яка традиційно може бути консервативною та бюрократичною, може отримати нове життя завдяки молодим кадрам, які прагнуть впроваджувати зміни і модернізацію. Креативність молоді може бути використана для розробки нових підходів до розв'язання соціальних проблем, наприклад, через залучення молоді до розробки програм підтримки соціально незахищених верств населення або організації громадських ініціатив.

Молоді люди часто мають високу мотивацію боротися за соціальну справедливість і прагнуть до етичної та прозорої роботи. Це може стати важливим елементом у боротьбі з корупцією, покращенні етики публічної служби та підвищенні рівня доброчесності в державних органах. Молодь готова активно сприяти утвердженню принципів прозорості та відповідальності на всіх рівнях державного управління. Завдяки своєму прагненню до чесності та прозорості, молодь може стати рушійною силою антикорупційних реформ, допомагаючи впроваджувати механізми контролю та підзвітності в державних установах. Сучасна молодь має сильний інтерес до питань сталого розвитку та екологічної відповідальності. Вона здатна впроваджувати екологічні ініціативи у публічний сектор, сприяти зменшенню впливу на навколишнє середовище та впроваджувати практики відповідального використання ресурсів. Молодь, яка вже брала участь у волонтерських та громадських ініціативах, може використовувати свій досвід для залучення до публічної служби. Волонтерський

досвід допомагає молодим людям розвивати навички лідерства, організаційні здібності та вміння працювати в команді, що є важливими для державних посад.

Молодь може запропонувати публічній службі широкий спектр цінностей: від інновацій та креативних рішень до чесності, енергії та ентузіазму. Завдяки сучасному погляду на виклики та прагненню до змін, молоді кадри здатні трансформувати публічний сектор, зробити його більш ефективним, прозорим і відкритим для суспільства. Молодь є важливим ресурсом, який може сприяти підвищенню якості державного управління і зміцненню зв'язків між державою та громадянами.

6. Які знання, вміння та навички потрібні на публічній службі в наступні 10 років?

Публічна служба змінюється відповідно до викликів сучасного світу, і наступні десять років будуть особливо важливими для її розвитку. Знання, вміння та навички, необхідні для роботи у цій сфері, будуть значно відрізнятися від тих, які були актуальними у минулі десятиліття. Одним з головних факторів, який буде впливати на публічну службу, є подальша цифровізація системи публічного управління. Вже сьогодні багато державних процесів перенесені в онлайн середовище, і цей тренд буде лише посилюватися. Тому знання основ інформаційних технологій, цифрової безпеки та навички роботи з державними електронними сервісами стануть обов'язковими для будь-якого державного службовця.

Наступні десять років вимагатимуть від державних установ більшої ефективності у плануванні, реалізації та оцінці програм, що впливатиме на суспільні інтереси. Управління змінами буде не менш важливим, адже багато реформ вимагають адаптації державних структур і систем до нових умов. Управління змінами — це здатність підлаштовуватися до нових викликів та потреб суспільства, особливо у періоди криз чи реформ. Зростатиме потреба у сильних комунікаційних здібностях. Державним службовцям необхідно буде

забезпечувати ефективну взаємодію між різними рівнями влади, громадськими організаціями та громадянами. Прозорість і доступність інформації для громадян будуть важливим аспектом сучасного управління.

Публічна служба потребуватиме аналітиків та стратегів, які здатні надавати державним органам точні й добре аргументовані рекомендації на основі глибокого аналізу даних. Здатність аналізувати велику кількість інформації, знаходити ключові тенденції і розробляти рішення на основі отриманих даних буде критично важливою.

7. Яку роль молодь може відігравати в посиленні культури доброчесності на публічній службі?

В умовах сучасного суспільства молодь має унікальну можливість впливати на розвиток культури доброчесності в публічному секторі. Вони можуть стати активними агентами змін, запроваджуючи нові ідеї, принципи та підходи до управління. Молоді люди, як представники нового покоління, можуть використовувати свої знання та технологічні навички для створення прозорих платформ для комунікації та зворотного зв'язку між громадськістю та державними органами. Залучення молоді до програм стажувань та волонтерських ініціатив у публічній службі може допомогти їм набувати практичного досвіду та розуміння етичних норм, необхідних для роботи в цій сфері. Молоді державні службовці будуть виступати за інклюзивність і справедливість, формуючи етичні комітети, які забезпечують дотримання доброчесності на всіх рівнях публічного управління. Важливо також зазначити, що молодь може відігравати роль модераторів між традиційними методами управління та новими підходами, що ґрунтуються на принципах відкритості та підзвітності. Вони можуть ініціювати соціальні кампанії, які підвищують обізнаність про доброчесність і етичність у публічній службі, заохочуючи однолітків до активної участі в цих процесах.

Роль молоді в посиленні культури доброчесності на публічній службі є надзвичайно важливою. Завдяки їх енергії, креативності та новим ідеям, молодь може стати рушійною силою у реформуванні публічного сектора, впроваджуючи практики, що сприяють прозорості та підзвітності. Співпраця між молоддю та досвідченими професіоналами може привести до створення більш етичного та ефективного управління, яке відповідає сучасним вимогам суспільства.

Отже, публічна служба моєї мрії — це система, в якій молодь активно залучена до прийняття рішень та управлінських процесів, що відповідають потребам суспільства. Важливо, щоб публічна служба стала платформою для інновацій, де молоді спеціалісти можуть впроваджувати нові технології та ідеї, спрямовані на підвищення якості, результативності та ефективності публічного управління. Публічна служба, орієнтована на молодь, може забезпечити сталий розвиток суспільства, підвищуючи рівень довіри до державних органів. За підтримки держави та суспільства молоді фахівці можуть стати рушійною силою для позитивних змін, реалізуючи свої мрії про прозору, відповідальну та ефективну публічну службу, яка відповідає викликам сьогодення.

Список використаних джерел

1. Скорочення кількості молодих фахівців на державній службі триває: НАДС. Новини ФАКТ. URL: <https://fact-news.com.ua/skorochennya-kilkosti-molodyh-fahivtsiv-na-derzhavniy-sluzhbi-tryvae-nads> (дата звернення: 28.09.2024)
2. National Agency of Ukraine for Civil Service. URL: https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/%D0%86%D0%BD%D1%84%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D0%BA%D0%B0_1%D0%BA%D0%B2_2023.pdf (дата звернення: 28.09.2024)