

*Ірина Колодкіна, студентка 4 курсу, 22 групи, ФЕМП,
спеціальності «Публічне управління та адміністрування»,
м. Київ, Державний торговельно-економічний університет.*

МОЛОДЬ У СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ: НОВІТНІ ПІДХОДИ

Існує популярна думка: «Молодь – це майбутнє», і доволі складно не погодитись, оскільки основна ідея твердження полягає в силі молодого покоління, яке формує і будуватиме майбутнє суспільство. Але на нашу думку, головний акцент все ж таки має припадати на твердження: «Молодь - це теперішнє», так як це підкреслює активну участь молоді у сучасному суспільстві, а також визнає внесок молоді у рішення, зміни та розвиток, що відбуваються в даний момент.

Очевидним є те, що молодь у системі державної служби відіграє важливу роль з багатьох причин: свіжий погляд на проблеми, що у свою чергу означає впровадження інноваційних рішень; більша експертність в сфері сучасних технологій і впровадження цифрових інструментів, що сприяє покращенню ефективності роботи урядових органів; молодь є важливою частиною суспільства і наявність молодих посадовців у державній службі дозволяє представляти їхні інтереси та голосувати за напрямки, спрямовані на підтримку молодіжної групи тощо. І найголовніша причина полягає в тому, що молодь володіє потенціалом стати наступним поколінням лідерів і переважною більшістю впливати на рішення в майбутньому. Отже саме їхній внесок у державну службу буде вочевидь втілюватися у змінах в системі управління та загалом в розвитку країни.

Для молоді ж, на нашу думку, також існують переваги участі в системі державної служби, де перш за все, зосереджено увагу на зрозумілій концепції самої системи.

Тут варто виділити наступні аспекти: стабільність та соціальний захист; безперервний професійний розвиток, передбачений навіть законодавством; соціальний вплив на прийняття певних рішень, що підвищує відчуття важливості власного голосу і сприяє формуванню активної громадянської позиції; вивчення справ громадськості, що дозволяє вивчати існуючі проблеми; знайомства та встановлення контактів [3]. Наголошуючи на останньому – робота на державній службі призводить до встановлення цінних контактів та знайомств з іншими фахівцями, політиками, представниками громадських організацій та бізнесу, а, вочевидь, спілкування з досвідченими у своїй роботі людьми з правильним підходом може тільки покращити роботу молодого представника.

Проаналізувавши актуальний на 2023 рік статистичний стан державної служби, маємо наступні дані:

Таблиця 1

Кількість державних службовців до 35 років (розподіл за статтю та категорією)

Розподіл державних службовців <u>чоловіків</u> до 35 років	<i>категорія "А"</i>	<i>категорія "Б"</i>	<i>категорія "В"</i>
	14	1992	7943
Всього чоловіків:	9949		
Розподіл державних службовців <u>жінок</u> до 35 років	<i>категорія "А"</i>	<i>категорія "Б"</i>	<i>категорія "В"</i>
	8	2760	21980
Всього жінок:	24748		
Всього молодих держ. службовців:	34697		

Джерело: складено автором на основі статистичних даних про склад державних службовців від Національного агентства з питань державної служби (далі - НАДС) [6].

Як показує статистика станом на 30 червня 2023 року, посеред 163, 553 працюючих державних службовців – 34, 697 є представниками молоді, а саме працівники до 35 років, що становить лише приблизно 21 % від загальної кількості державних службовців [6; 7]. З цього можна зробити доволі логічний висновок щодо невеликої популяризації державної служби серед молоді, обумовлений наступними проблемами:

Таблиця 2

Узагальнений опис проблематики участі молоді у системі державної служби

№	Проблема	Опис
1	Недостатня привабливість	<i>Відсутність конкурентоспроможної заробітної плати, обмежені можливості тощо.</i>
2	Бюрократія	<i>Бюрократичні процеси гальмують інновації та творчість, що ускладнює впровадження нових ідей та прогресивних підходів.</i>
3	Відсутність належного менторства	<i>Брак належної підтримки та менторства з боку більш досвідчених колег.</i>
4	Прагнення до змін	<i>Бажання змінювати старі практики та адаптувати роботу державної служби до сучасних потреб, однак, відсутність гнучкості та опорних точок для впровадження змін можуть ставити перешкоди перед реалізацією їхніх ідей.</i>
5	Стрес та перевантаження	<i>Державна служба може бути вимогливою та стресовою сферою роботи, особливо на високих посадах або в періоди значних змін.</i>
6	Конфлікт поколінь	<i>Молоді службовців можуть зіткнутися з конфліктами зі старшими колегами, які мають інші погляди, цінності та підходи до роботи.</i>

Джерело: розроблено автором.

Частина описаного вище вже неодноразово згадувалося й іншими науковцями, а саме: Доценко Т. А. у своїй праці “Питання залучення молоді на державну службу” зазначила однією з найсерйозніших проблем те, коли справа доходить до

молодіжних кадрів, є бюрократичність державної служби: складні процедури, ланцюги командування та обмежені можливості. Тому завдання сучасної реформи державної служби – створити відповідні умови для того, щоб молоді люди бачили державну службу як життєздатну та привабливу платформу для реалізації свого потенціалу, розмірковуючи над тим, як використати свої таланти та час у майбутньому [2].

Щодо шостої окресленої проблеми – існує широко відоме поняття як “конфлікт поколінь”, котре в контексті роботи в колективі державної служби буде тлумачитись нами як конфлікт, породжений безперервним циклом існування напруги між дорослими та молоддю на основі різного світогляду, стилю життя та різних моральних цінностей. Яскраво помітна тенденція до старіння нація з урахуванням вузько направленої специфіки державної служби призводить до прямого відображення попередньо зазначеного напрямку розвитку і створює у своїй більшості такі колективи на державній службі, де співпрацюють люди в рамках одного покоління. Зрозумілим є те, що їх психіка не готова стикатися з чимось новим і до виходу зі зони комфорту, тим самим зумовлює деякі складнощі у спілкуванні, а в подальшому й у співпраці, з іншим поколінням, найчастіше саме з молоддю [1].

Саме на цьому також наголосила Шарлотта Хмельницька, головна спеціалістка Директорату розвитку електронних послуг у Міністерстві цифрової трансформації, на подкасті “Пара з уст” у випуску “Молодь на державній службі”. Вона зазначила, що неможливо працювати без поєднання досвідчених спеціалістів, котрі є носіями інституційної пам’яті, та без інноваційних, активних молодих людей, інакше кажучи – “баланс молоді та досвіду”. Однак, окрім конфлікту покоління як такого, присутні також і конкурентні аспекти, які пояснюються елементарною роботою психіки людини: страх втрати своєї значимості; небажання за роки напрацьованого алгоритму дій сприймати новий, тим паче від людей з меншим досвідом тощо [5].

Те саме можна сказати і про відсутність належного супроводу/менторства, які можуть ускладнювати професійний розвиток на державній службі.

Стрес та перевантаження можуть бути обумовленими не тільки важкими моментами в державотворенні в Україні, а, наскільки нам відомо, таких криз було останнім часом немало (Covid-19, повномасштабне вторгнення рф в Україну, тощо) - а також й труднощами у графіку. Згідно зі статтею 29 Кодексу законів про працю України, працівники мають право на гнучкий робочий час за погодженням з роботодавцем [4]. Проте, важливо розуміти, що гнучкий робочий час має бути обговорений і затверджений згідно з внутрішніми правилами та процедурами певної державної установи, а також з урахуванням вимог та потреб службової діяльності. І, як правило, саме через відсутність розуміння між поколіннями, молоді важко пояснити, що причиною бажання їх дистанційної роботи, навіть попри те, що на ефективність та на якість це не вплине, є елементарне небажання витратити свій ресурс на колег або на час проїзду до офісу. Зрозуміло, що не кожна посада може собі дозволити вільний графік державного службовця, проте такі практики зустрічаються доволі рідко.

За умов потреби в молоді на державній службі і з урахуванням вищезазначених проблем, варто говорити про нові більш ефективні та актуальні підходи до залучення молодих людей в державну систему.

Вважаємо, що особлива увага повинна бути приділена створенню більш гнучкої та сучасної організаційної структури, яка б відмовилася від занадто суворих та обмежуючих правил та норм, характерних для державної служби. Цей підхід найкраще описується першим пунктом у наведеній таблиці. Створення більш гнучкої та адаптивної організаційної структури, а також популяризація гнучкого графіка роботи, роботи з дому та гібридних режимів, можуть стати першими кроками у впровадженні нового підходу до залучення молодих кадрів у державну службу, які цінують баланс між роботою та особистим життям.

Узагальнений опис проблематики участі молоді у системі державної служби

Підход	Опис
Гнучка організаційна структура	Відсутність суворих правил і норм, введення реальної можливості гнучного графіка.
Розвиток кадрів через стажування	Створення можливостей оплачуваного стажування для студентів, які пройшли громадську практику.
Програми менторства	Впровадження програм менторства, де досвідчені службовці надають підтримку та поради молодим колегам.
Суспільне обговорення проблеми	Винесення проблеми на суспільне обговорення, з метою свідомості та розуміння проблеми.
Навчання взаємодії та вирішення конфліктів	Організація навчальних заходів з практичними елементами.
Молодіжні спільноти	Створення молодіжних спільнот та клубів для обміну досвідом

Джерело: розроблено автором.

Багато науковці говорять і про інші практики, наприклад, створення більше можливостей оплачуваного літнього стажування, де б студенти, які пройшли громадську практику, поступово інтегрувалися б в систему і позбулися деяких стереотипів і упереджень щодо державної служби [2].

Проблематика конфлікту поколінь буде існувати доти, доки люди продовжують свій рід, отже і зникнути вона не може. Але, з нашої точки зору, можна впровадити такі практики, які б могли сприяти зменшенню впливу цієї проблеми на роботу державних службовців. Мова йде про створення програм менторства, де досвідчені службовці надаватимуть підтримку та поради молодим колегам, що буде сприяти професійному розвитку та збільшуватиме їхнє відчуття значущості. Але перш за все варто не ігнорувати цю проблему. тобто винести її на суспільне обговорення; доносити і молодим державним службовцям, і вже досвідченим, що можуть бути конфлікти, пов'язані з різним поглядом на світ і це нормально. Варто лише вміти з цим працювати. І у який спосіб з цим працювати можуть допомогти тренінги з комунікації та конфліктології. Організація навчань зі взаємодії з

колегами та вирішення конфліктів, де основними елементами стануть теми про ефективну комунікацію, спільну роботу та колективну відповідальність, нетрадиційні шляхи вирішення конфліктів та, окрім лекційних аспектів такої практики, варто також створити рольові ігри та практичні вправи, де учасникам нададуть можливість відчути конфлікти на власному досвіді, застосувати свої навички реагування і вирішення цього конфлікту.

Також важливо розуміти, що спільнота молодих державних службовців складає лише 21% і відсутність їхньої комунікації між собою може негативно впливати на цю верству в системі державотворення. Саме тому створення молодіжних мереж є ще одним з підходів, на нашу думку, які б могли сформувати молодіжні спільноти та клуби, де б однодумці могли зміцнити своє почуття належності та стимулювати обмін досвідом.

Отже, молодіжна політика сьогодні має бути спрямована на активне залучення молоді до прийняття управлінських рішень, що у перспективі призведе до появи високоякісних кадрів, оскільки, залучаючи до державної служби талановиту молодь, поєднуючи досвід старшого покоління з інноваційним мисленням молоді, систему державної служби можна перетворити на ефективну структуру та дієвий механізм системи державного управління, який може реагувати на сучасні та затребувані часом потреби суспільства.

Список використаних джерел:

Антонова О. В., Петренко О. С., Аршава І. О. Вплив конфлікту поколінь на розвиток професіоналізму управлінців публічного сектору в умовах сучасного державотворення. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2021. № 1. С. 7–13. URL: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.1.1> (дата звернення: 15.08.2023).

Доценко Т. А. Питання залучення молоді на державну службу. Public Administration and Regional Development. 2021. № 12. С. 538–550. URL: <https://doi.org/10.34132/pard2021.12.11> (дата звернення: 28.07.2023).

Драпушко Р. Г., Горінов П. В., Міненко Є. С. Ефективність залучення молоді до прийняття управлінських рішень. "Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського", серія "Публічне управління та адміністрування". 2022. № 3. С. 54–59. URL: <https://doi.org/10.32838/tnu-2663-6468/2022.3/10> (дата звернення: 02.08.2023).

Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII : станом на 30 лип. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.08.2023).

Молодь на державній службі. NV Подкасти – слухати подкасти та радіо онлайн. URL: <https://podcasts.nv.ua/episode/8128.html> (дата звернення: 10.08.2023).

Національне агентство України з питань державної служби - Статистичні дані КСДС. Головна | Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv> (дата звернення: 16.08.2023).

Чисельність молоді в Україні у віці 14-34 роки. НДЦ "Інститут сімейної та молодіжної політики імені Олександра Яременка". URL: <https://dismp.gov.ua/stat/younght-count-ua/?gen=all,men,women&age=14-34> (дата звернення: 10.08.2023).