

**Петракович Олександра Андріївна**

4 курс, факультет соціології і права,

НТУУ «КПІ»

Науковий керівник:

Божок О.І., викладач кафедри

теорії та практики управління,

факультет соціології і права НТУУ «КПІ»

### **Молоді фахівці і їх роль у формуванні престижу державної служби**

У сучасній Україні відбуваються трансформаційні перетворення системи державної служби у багатьох напрямках її функціонування, але проблемним вектором реформування державного апарату залишається залучення молодих фахівців до державної служби. Молодь як суб'єкт інноваційних перетворень, є цінним ресурсом для органів державної влади і муніципального управління не тільки через свою енергійність та креативне мислення, але й через свою активність, впевненість і прагнення щось змінити у державі. У зв'язку з цим, країні слід, окрім боротьби з корупцією в органах державної влади, приділити увагу виробленню механізмів залучення молоді до державної служби, оскільки наразі відсоток молодих спеціалістів на державній службі є критично низьким. Свідченням вікової диспропорції на державній службі є результати соціологічного дослідження, опублікованого у щорічному виданні «Державна служба в цифрах»: «відсоток працівників державної служби, стаж роботи яких складає від 15 до понад 25 років, а саме 26,4%; молодих фахівців, які працюють менше 1 року і до 5 років -28,4%». [1, с.15-16]

Механізмом залучення молоді на державну службу з часів набуття незалежності до теперішнього року був кадровий резерв. Згідно з нормативно-правовим обґрунтуванням кадрового резерву, право на прийняття до нього, мають випускники вищих навчальних закладів, з професійними навичками та професійно підготовлені працівники, які успішно справляються з виконанням службових обов'язків, але одразу постає питання: де молодь має змогу набратись професіоналізму у цій сфері? Заміщення вакантних посад з кадрового резерву

відбувається за допомогою конкурсу, після якого обирається найбільш професійний працівник, але актуальним постає вирішення проблеми корупції та трибалізму. Українська молодь обираючи освіту у галузі державного управління, отримує певний рівень теоретичної підготовки, практичні уміння і навички, але значною проблемою залишається пошук механізмів отримання попереднього досвіду адміністративної діяльності.

З приводу залучення молоді К.Плоский, головний консультант Головної служби з питань гуманітарного розвитку Секретаріату Президента України, виділяє шість проблем, через які потенціал державної служби не може бути оновлений: «нормативними документами передбачений конкурсний відбір претендентів, але він не може подолати такі аспекти як: прояви трибалізму, через що надається перевага родинним зв'язкам, а не професіоналізму людини; кадрова політика в Україні не зацікавлена у тому, щоб приймати якісь дії до залучення молодих фахівців, а тільки очікує ініціативи від них; за статистикою державні службовці до 30-ти років менш орієнтовані на суспільні інтереси ніж їх старші колеги; процес реформ у державній політиці стає практично неможливим, оскільки у сільських місцевостях майже відсутнє бажання молоді йти на державну службу; молоді спеціалісти зазвичай не займають керівні посади, держава загалом не приділяє достатньо уваги залученню їх у сферу державної служби».[2, с.263-266]

На нашу думку, державі необхідно організувати просвітницьку діяльність серед молоді з метою підвищення престижу державної служби в «очах» суспільства, пояснити морально-етичні аспекти службового права, роз'яснити значимість державної служби у ефективному проведенні системних реформ під час розбудови демократичної, правової і соціальної держави в Україні. Наступний крок – це оновлення кадрового резерву, для чого необхідна співпраця держави з молодіжними організаціями, розробки спільних проектів, проведення семінарів, організація творчих конкурсів тощо. Загалом, необхідно запроваджувати інноваційний підхід у формуванні комплексу заходів щодо залучення молодих фахівців на державну службу, які можуть креативно мислити та не боятись змін, які здатні змінити «бюрократичну систему» і у майбутньому підтримати статус та престиж державної служби в українському суспільстві.

Список використаних джерел:

1. Інформаційне видання «Державна служба в цифрах - 2014» [Електронний ресурс] / Центр адаптації державної служби до стандартів Європейського Союзу. – Режим доступу: <http://www.center.gov.ua/pres-tsentr/materiali/item/1356-інформаційне-видання-державна-служба-в-цифрах-2013>

2. Плоский К. Основні проблеми та напрями залучення молоді до державної служби / К. Плоский // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України : Науковий журнал . – 07/2009 . – №3 . – С. 263-270.