

Ф. Мельник. – Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/22176-121-vliv-globalzats-na-rozvitok-natsionalnoekonomki-adaptatsya-natsionalno-ekonomki-do-globalnih-zmn.html>.

МОЛОДІЖНА УЧАСТЬ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ

*Горбатенко М.Я., студент III курсу,
факультет програмної інженерії та бізнесу
Національний аерокосмічний університет
ім. М.Є. Жуковського «ХАІ»*

*Ковальчук В.Г., в. о. завідувача
кафедри економіки та публічного управління,
д-р наук з держ. упр., професор*

Сучасні тенденції щодо зміни загального наративу “Молодь – це наше майбутнє” на новий: “Молодь – це наше теперішнє” довелося прийняти через активність молоді у формуванні та реалізації молодіжної політики, її участь в проєктах та ініціативах, форумах, тренінгах, семінарах, а також, на жаль, через додаткові складні обставини, такі як повномасштабне вторгнення агресора в Україну. Сьогодні роль молоді в державі стала ще більш критичною та значимою, особливо в системі публічного управління та адміністрування, бо вона може принести новітнє бачення та інноваційні ідеї, які можуть допомогти вирішити проблеми, з якими стикається дана сфера. Так, молодь може допомогти вдосконалити процеси публічного управління використовуючи нові технології та інструменти.

Оскільки публічне адміністрування є важливим інструментом державного управління, його процес розвитку варто розглядати як один з ключових умов удосконалення функціонування всіх рівнів органів влади. Тому, через те, що публічне адміністрування безпосередньо пов’язане з вирішенням стратегічних завдань державних органів, організацій, інституцій тощо, враховуючи різні фактори: зовнішні, внутрішні, то існує потреба якісної реалізації нових механізмів самої системи. Це, перш за все: модернізація та удосконалення процесів залучення свідомих, освічених, активних, ініціативних молодих кадрів до роботи на державній службі.

Часто молодь починає пряму взаємодію з державною службою завдяки “соціальному ліфту”, молодіжному консультативно-дорадчому органу – Молодіжній раді, яка формує прозорість та відкритість роботи державної установи, а активна участь в ній дозволяє встановити корисні контакти з владою, фахівцями, політиками, депутатами, представниками громадських організацій та бізнесу. В свою чергу, орган влади, при якому створено дану раду, враховуючи досягнення молоді, може формувати кадровий резерв для муніципальних органів управління, освітніх та культурних установ, бізнесу тощо.

За даними голови Громадської організації “Українська асоціація молодіжних рад”, станом на 02.11.2023, в Україні створено понад 430 Молодіжних рад, а впродовж останнього року, попри всі виклики, з’явилося 120 нових [1]. Саме такий інструмент, як Молодіжна рада, є можливістю молоді для надання власних рекомендацій, проєктів, ідей, в тому числі це й можливість брати участь у засіданнях профільних робочих груп органу влади при якому її утворено, такі процеси допомагають сформувати принцип важливих дій та фактор “депутата” в очах однолітків, що сприятиме більшій участі молоді у публічному управлінні та формуванню громадянської свідомості.

Власне мотивацією щодо участі в системі державної служби для молоді, крім контактів, є те, що існує стабільність, соціальний захист та професійний розвиток, котрий також передбачений законодавством, а відчуття соціального впливу на прийняття певних рішень, зокрема робота з громадськістю: підвищує важливість власної ролі та участі в суспільній справі.

Можна чітко описати кількість державних службовців до 35 років, в т.ч. розподілити за статтю та категорією, на основі статистичних даних про склад державних службовців від Національного агентства з питань державної служби від 30.09.2023 – 34 154 осіб (всього молодих державних службовців віком до 35 років). Кількість державних службовців чоловіків до 35 років становить 9 869 осіб, з них: категорія "А" – 18 осіб; категорія "Б" – 2 000 осіб; категорія "В" – 7 851 осіб, а кількість державних службовців жінок до 35 років становить 24 285 осіб, з них: категорія "А" – 9 осіб; категорія "Б" – 2 690 осіб; категорія "В" – 21 586 осіб [2].

Як показує статистика, то від загальної кількості державних службовців – 161 575 осіб відсоткова частка представників молоді становить приблизно 21 %. На основі цих показників можна сформулювати висновок щодо малої актуальності державної служби серед молоді, котра, можливо, склалася через такі проблеми: недостатня привабливість професії, відсутність конкурентоспроможної заробітної плати, обмежені можливості інновацій та творчості, стрес, перевантаження, конфлікт поколінь з колегами, бюрократичність тощо.

На нашу думку, для якісного та успішного залучення молоді до участі у публічному управлінні, органи державної влади повинні ініціювати запровадження конкурсу на оплачуване стажування, під час якого молодь би поступово інтегрувалася та знайомила з державною системою. Зокрема, для налагодження комунікаційного контакту влада-молодь в різних засобах зв’язку, наприклад соціальні мережі, треба залучати вправного Social Media Marketing (SMM) спеціаліста з числа молоді. Також, важливо підтримувати зв’язок зі студентською молоддю, котра здобуває освіту в іншому місті, аби в подальшому кваліфікованому спеціалісту запропонувати подальшу професійну перспективу працевлаштування. Особливо це питання варто піднімати в регіонах, чії території є тимчасово окупованими.

В тому числі, вважаємо, що для вирішення питання конфлікту поколінь з колегами варто провести реформування щодо ієрархії та структури в різних державних установах, тобто: встановити відповідні вікові цензи для окремих

посад, а також створити систему переведення досвідчених службовців від прямого виконання обов'язків до навчально-підготовчого процесу майбутніх працівників. Необхідно проводити зустрічі між молоддю та представниками державних інституцій, залучати молодь до онлайн-голосувань та консультацій, аби впливати на прийняття рішень щодо різних питань.

Підсумовуючи, якщо говорити про користь молоді в державній службі, то очевидно, що молодь у публічному управлінні та адмініструванні відіграє важливу роль з багатьох причин: інноваційні рішення проблем; нова енергія в робочому середовищі; гнучкість для ефективного вирішення викликів та завдань; просування та представлення інтересів молоді в процесах прийняття рішень, які направлені на молодіжні програми та ініціативи; впровадження цифрових інструментів; формування потенціалу лідерських якостей для покращення роботи установи; використання міжнародного досвіду в професійній діяльності; зміцнення прозорості та відкритості в роботі державних установ, що сприяє підвищенню довіри громадян до владних структур; інтеграція глобальних стандартів та передових практик у роботу українських державних інституцій, що сприяє підвищенню їхньої ефективності та конкурентоспроможності.

Вважаємо за доцільне запропоновані механізми та інструменти імплементувати в життя, що сприятиме залученню активної молоді до сфери публічного управління та адміністрування, бо їхній внесок у державну службу буде проявлятися у змінах в системі управління та загалом в розвитку України.

Література:

1. Укрінформ - Наша мета – щоб у кожній громаді була молодіжна рада. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3781865-nasa-meta-sob-u-koznij-gromadi-bula-molodizna-rada.html> (дата звернення: 10.08.2023)
2. 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: 10.01.2024)
3. Бородін Є., Яцук В., Резніченко О. Практичний посібник для публічних службовців – учасників тренінгу за програмою «Молодіжний працівник». Інструменти публічного управління у сфері молодіжної політики. 2021, с. 292. URL: https://rada.info/upload/users_files/25299709/28ecacdc371a6a1ed8f792545d7df7aa.pdf (дата звернення: 09.01.2024).
4. 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: 09.01.2024).