

громадського контролю – все це є важливими кроками у напрямку подолання корупції.[2] Проте без реальної політичної волі та підтримки суспільства ефективність цих заходів залишається обмеженою. Аналіз міжнародного досвіду свідчить, що успішна протидія корупції можлива лише за умови комплексного підходу, який поєднує інституційні реформи, вдосконалення законодавства та зміну суспільної свідомості. Важливим елементом такого підходу є забезпечення невідворотності покарання за корупційні правопорушення, незалежно від статусу та посади особи.

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що ефективна протидія корупції в системі державного управління потребує системних змін на всіх рівнях. Ключовими напрямками таких змін мають стати забезпечення реальної незалежності антикорупційних органів, впровадження прозорих механізмів прийняття рішень та посилення ролі громадянського суспільства у контролі за діяльністю влади. Особливу увагу слід приділити формуванню нової генерації державних службовців, орієнтованих на європейські стандарти доброчесності та професійної етики. При цьому важливо забезпечити належний рівень матеріального забезпечення працівників державного сектору, що знизить мотивацію до корупційної поведінки. Лише комплексний підхід до вирішення проблеми корупції, який враховує як інституційні, так і соціально-психологічні аспекти цього явища, може забезпечити реальні зміни в системі державного управління та сприяти розбудові сучасної європейської держави.

Література:

1. Бусол О.Ю. Протидія корупційній злочинності в Україні у сучасний період: монографія. Київ: Ін Юре, 2014. 564 с.
2. Михненко А.М., Руснак О.В., Мудров А.М. Запобігання та протидія корупції: навчальний посібник. Київ: НАДУ, 2013. 625 с.
3. Серьогін С.М., Петренко С.А. Механізми попередження та протидії корупції в органах публічної влади. Аспекти публічного управління. 2019. Т.7 №1-2. С. 5-11.
4. Шатрава С.О. Адміністративно-правові засади запобігання корупції в органах Національної поліції України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 439 с.

ІНСТРУМЕНТИ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

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

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

Органи управління організації публічної сфери є важливим інструментом державного управління, тому процес їхнього розвитку слід розглядати як важливу передумову підвищення ефективності функціонування України. Зміцнення їхньої спроможності потребує якісної модернізації й удосконалення. Одним із варіантів вирішення цієї потреби є залучення свідомих, освічених, активних, ініціативних молодих кадрів до роботи на державній службі.

Можна чітко описати кількість державних службовців до 35 років, в тому числі розподілити за статтею та категорією, на основі статистичних даних про склад державних службовців від Національного агентства з питань державної служби від 30.09.2024 – 31 307 осіб (всього молодих державних службовців віком до 35 років). Кількість державних службовців чоловіків до 35 років становить 8 855 осіб, з них: категорія "А" – 13 осіб; категорія "Б" – 1 613 осіб; категорія "В" – 7 229 осіб, а кількість державних службовців жінок до 35 років становить 22 452 осіб, з них: категорія "А" – 5 осіб; категорія "Б" – 2 019 осіб; категорія "В" – 20 428 осіб [1]. Важливо, що загальна кількість молодих державних службовців віком до 35 років у 2024 році на 9% менше в порівнянні з тим самим ІІІ кварталом 2023 року, де ця кількість становила 34 154 особи [1].

Статистика демонструє, що від загальної кількості державних службовців – 157 719 осіб відсоткова частка представників молоді до 35 років становить приблизно 19,85%. З цієї причини, на нашу думку, треба залучати молодь до публічного управління та адміністрування шляхом формування кадрового резерву для органів управління організації публічної сфери.

Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 24.10.2001 р. №1386, формування кадрового резерву передбачає добір працівників, які спроможні запроваджувати демократичні цінності правової держави та громадянського суспільства, відстоювати права людини і громадянина, а також мають професійні навички, що ґрунтуються на сучасних спеціальних й аналітичних здібностях для прийняття та успішного виконання управлінських рішень [2].

Кадровий резерв формується [2]:

- із посадових осіб місцевого самоврядування, які підвищили кваліфікацію або пройшли стажування та рекомендовані атестаційною комісією на вищі посади;
- державних службовців, які бажають перейти на службу в органи місцевого самоврядування;
- спеціалістів виробничої, соціально-культурної, наукової та інших сфер;
- випускників вищих навчальних закладів відповідного профілю, у тому числі зарахованих на навчання за освітньо-професійними програмами підготовки магістрів державного управління.

Пропонується розглядати саме останню категорію, бо найчастіше випускники – це особи віком від 14 до 35 років, які відносяться до категорії молодих громадян, що визначені такими відповідно до п. 17 ст 1. Закону України від 27.04.2021 р. №1414 «Про основні засади молодіжної політики» [3].

Війна та суспільно-політичні процеси посилили роль молоді, бо вони боронять нашу державу, волонтерять та мають новий погляд і думки.

Формувати кадровий резерв з числа молоді є важливим кроком до залучення нових кадрів, здатних сприяти розвитку демократії, правової держави та громадянського суспільства. Вони більш креативні, відкриті до нових ідей, прагнуть розвивати свою кар'єру, швидше навчаються, а також можуть впроваджувати інноваційні технології та бути лідерами змін у суспільстві.

Можливість для молодих людей отримати місце в кадровому резерві не тільки забезпечує кар'єрне зростання, але й дозволяє реалізувати інтереси громади, покращувати систему державного управління, вносячи нові ідеї тощо.

Але звідки брати молодь для її включення до кадрового резерву? На нашу думку, для якісного та успішного залучення молоді, органи управління організації публічної сфери повинні ініціювати запровадження програми стажування для молоді, під час якої вони б поступово інтегрувалися та знайомилися з публічною сферою, а в подальшому – були включені до кадрового резерву.

Стажування – це короткострокова можливість отримати молодого людиною перший або один з перших досвідів роботи [4].

Це важливий процес, який дозволяє стажеру застосувати здобуті в навчальному закладі знання та/або краще зрозуміти власну кар'єрну траєкторію. Залучення молодих людей на стажування з одного боку дозволяє сприяти формуванню молоді людини як майбутнього фахівця й поділитися експертизою, яка сформувалася в органі, а з іншого отримати незвичний погляд на усталені процеси в органі та залучити креативне бачення.

Варто пам'ятати, що стажування не є залученням безкоштовної робочої сили, не є заміною діючих працівників і не є завантаженням рутинною роботою більше ніж на 25-30% [4]. Для молоді – це умови самореалізації та розвитку власного потенціалу, підвищення рівня участі у процесах прийняття рішень, створення нових практик молодіжної політики, досвід тощо.

До того ж, ефективні органи управління організації публічної сфери мають при собі створений молодіжний консультативно-дорадчий орган – молодіжну раду, яка утворюється з представників молоді для консультування, розробки та реалізації молодіжної політики на різних рівнях (місцевому, регіональному та національному). Крім того, молодіжна рада може надати обов'язкову до розгляду органом управління організації публічної сфери пропозицію щодо розвитку молоді в громаді – в тому числі й пропозицію про запровадження програми стажування.

Наприклад, за ініціативи молодіжної ради, начальник Кремінської міської військової адміністрації (далі – Кремінська МВА) підписав розпорядження №01-08/208 від 18 червня 2024 року «Про впровадження програми стажування громадян» [5]. Основна мета цього 2-х місячного стажування в гібридній формі (онлайн та/або офлайн) для молоді 18-35 років полягала в ознайомленні їх з організацією роботи структурних підрозділів Кремінської МВА, набуття ними практичного досвіду роботи, підняття іміджу державної служби та місцевого самоврядування, накопичення розроблених проєктних концепцій і пропозицій, зокрема формування резерву майбутніх молодих кваліфікованих кадрів з акцентом працювати на деокупованій території Кремінської громади.

Таким чином, стажування молодих громадян є важливим інструментом для органу управління організації публічної сфери, що дає йому можливість підвищити ефективність своєї роботи, покращити кадрову політику шляхом формування кадрового резерву і сприяти розвитку молодих фахівців, готових до виконання професійних завдань, бо їхній внесок – це сучасний розвиток. Приклад програми стажування на основі досвіду Кременської МВА є практичним досвідом ефективної реалізації такої ініціативи в умовах війни.

Література:

1. Національне агентство України з питань державної служби – Статистичні дані КСДС [Електронний ресурс]. // Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/diyalnist/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv/kilkisnij-sklad-derzhavnih-sluzhbovciv>.
2. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Типового порядку формування кадрового резерву в органах місцевого самоврядування» від 24 жовтня 2001 р. № 1386. [Електронний ресурс]. // Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1386-2001-%D0%BF>.
3. Закон України «Про основні засади молодіжної політики» від 27 квітня 2021 № 1414-IX. [Електронний ресурс]. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2021, № 28, ст.233. Редакція від 31.03.2023, підстава - 2849-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1414-20>.
4. Програма розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні. Методологія організації стажування в органах місцевого самоврядування та державної влади [Електронний ресурс]. 2024, с. 22. URL: <http://surl.li/qafxnf>.
5. Кременська міська військова адміністрація. Розпорядження начальника військової адміністрації №01-08/208 «Про впровадження програми стажування громадян» від 18 червня 2024 року.

УДК 351:346.2:330.342

ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

*Горстка О. В., аспірант
Національного університету цивільного захисту України.*

*Науковий керівник: Палюх В. В., PhD., провідний науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії пожежної
та техногенної безпеки НУЦЗ України.*

Становлення української моделі корпоративної соціальної відповідальності відбувається в умовах трансформації економічних відносин та глобальних викликів сучасності. Інтеграція міжнародного досвіду з урахуванням національної специфіки створює унікальну модель взаємодії бізнесу, держави та суспільства. Особлива увага приділяється формуванню передумов для переходу