

DOI: <https://doi.org/10.37634/efp.2025.4.1>
УДК 352

Тетяна Віталіївна СТЕШЕНКО

к.ю.н., доцент, Національний Юридичний Університет ім. Ярослава Мудрого
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2002-454X>
e-mail: t.v.steshenko@nlu.edu.ua

Єгор Володимирович ЗАВ'ЯЛОВ

студент, Національний Юридичний Університет ім. Ярослава Мудрого
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2081-2634>
e-mail: zavialov00002@gmail.com

Олександр Анатолійович МАЦАК

студент, Національний Юридичний Університет ім. Ярослава Мудрого
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1328-9734>
e-mail: Mr.DanSkyy@gmail.com

ДЕФІЦИТ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ: ПРИЧИНИ ТА НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА

У статті детально проаналізовано останні звіти Національного агентства України з питань державної служби стосовно кількості вакантних місць на державній службі. Також надано аналіз таким звітам, вироблено основні причини з відсутності бажаних працювати на державній службі. Проведено детальне порівняння умов праці в державній службі та приватному секторі. Визначено, що ключовими проблемами дефіциту кадрів на державній службі є незадовільний рівень матеріального забезпечення, відсутності соціальних пільг. Проаналізовано нещодавні зміни до законодавства, проекти законів. Встановлено, що необхідно довести реформу до кінця та виконати усі рекомендації ЄС для створення конкурентноздатності державної служби порівняно з приватним сектором.

Ключові слова: державна служба, матеріальне забезпечення, приватний сектор, соціальні гарантії, дефіцит кадрів

ВСТУП

Публічна служба з 2022 р. переживає великий етап адаптації, що пов'язано з початком повномасштабного вторгнення росії. Відтоді вся Україна кожного дня перебуває під постійними обстрілами, кожного дня гинуть мирні люди, руйнується цивільна інфраструктура. Незважаючи на такі виклики, публічна служба адаптується до таких умов та навіть покращує власні рейтинги. Зокрема у 2024 р. 30% опитаних осіб оцінили стан державної служби як задовільний, натомість у 2021 р. такий показник складав лише 8%.

Повномасштабне вторгнення значно впливає на кількість охочих як залишатися в Україні, так і працювати на державній службі. Незважаючи на такий кадровий дефіцит перед державними службовцями стоять зараз надважливі задачі – підготувати Україну до потенційного вступу до ЄС та НАТО. В майбутньому необхідно також підготуватись до масштабних проєктів відновлення країни після закінчення війни. Враховуючи сучасні та майбутні виклики, необхідно знизити кількість вакантних місць, активно залучати молодь до роботи на державній службі. З огляду на це необхідно визначити причини дефіциту кадрів та розробити напрями вдосконалення законодавства в цій сфері.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічну основу статті становить комплекс загально-філософських, загально-наукових, спеціально-наукових і власне правових методів. Так, емпіричні методи, а саме методи опису та аналізу застосовано у дослідженні основних причин, через які сформувався кадровий дефіцит на державній службі, звіти Національного агентства України з питань державної служби (НАДС) тощо; формально-юридичний метод застосовано в аналізі чинного законодавства, проєктів нормативно-

правових актів, а також такі загальнонаукові методи, як аналіз та синтез – для систематизації правових норм порушеної проблеми, а індукція та абдукція – для узагальнення інформаційної бази дослідження та розроблення результатів дослідження.

МЕТА статті – сформулювати основні причини збільшення кадрового дефіциту на державній службі, розробити основні напрями вдосконалення законодавства з метою залучення молоді до праці на державній службі. Також важливо звертати увагу на те, що Верховна Рада України (ВРУ) досить часто затягує з прийняттям основоположних законопроектів, які значно покращать ситуацію з кадровим забезпеченням державної служби. За допомогою суспільного резонансу можна впливати на цей процес.

РЕЗУЛЬТАТИ

Згідно з даними, оприлюдненими НАДС за червень – вересень 2024 р., кількість державних службовців скоротилась ще на 1242 особи. Водночас варто дивитись на динаміку звільнення осіб з державної служби: якщо у 2022 р. вакантними було близько 18% посад, то станом на 2024 р. рівень вільних посад становить близько 25%. Про це заявляє у інтерв'ю Н. Алюшина – голова НАДС [1].

Звісно, таке масове звільнення людей з державної служби можна пояснити різними факторами: тривалість протягом 3 років повномасштабної війни, мобілізацію чоловічого населення країни, демографічна криза тощо. Проте питання з «відтоком кадрів» з державної служби виявлялось і до повномасштабного вторгнення. Тоді більшість людей переходили працювати у приватний сектор, де часто в рази більші заробітні плати та більш прозорі чинники для швидкого кар'єрного зростання.

Стосовно заробітної плати, то не для всіх державних

службовців це було проблемою через наявну раніше систему оплати праці. Зокрема, раніше все залежало від волі керівництва, яке на власний розсуд роздавало великі премії деяким співробітникам. Проте керівники доволі зловживали цим та преміювали лише певних, визначених осіб, які могли бути лояльними для керівництва. Це все призводило до того, що в державних органах формувалась певна група людей – «улюбленців», які стабільно отримували преміювання, яке могло бути набагато більше визначених посадових окладів. Проте 11.03.2025 р. прийнято новий закон, що створює нову систему оплати праці та нівелює таку дискрецію у керівників. Про це – далі.

Проте, повернімося на крок назад і розберемося з поняттям державної служби, її ознаками. Передусім варто звернутись до основного та профільного нормативно-правового акту – Закону України «Про державну службу» (далі – Закон) [2]. У ст. 1 Закону наводиться визначення поняття державної служби – публічної, професійної та політично-неупередженої діяльності із практичного виконання завдань і функцій держави. Також у цій статті наводиться невичерпний перелік основних завдань та функцій держави, зокрема:

- дієвості державної політики на всіх рівнях влади, створення пропозицій щодо її вдосконалення;
- забезпечення реалізації такої державної політики, програм на всіх рівнях влади;
- забезпечення надання адміністративних послуг;
- забезпечення державного нагляду за дотриманням законодавства;
- та інші функції.

Так, проаналізувавши закріплене в законодавстві поняття, можна зробити висновок, що ключовою ознакою державної влади є її спрямованість на забезпечення функціонування потреб держави та надання послуг її громадянам. Зі свого боку державні службовці повинні забезпечувати потреби держави та її громадян, тобто йдеться про «служіння державі». Саме тому наявність достатньої кількості державних службовців є необхідним для забезпечення нормального функціонування країни.

Стосовно приватного сектору, то люди там також надають послуги громадянам, але вже не державного характеру. Йдеться про надання послуг з перевезення, надання правової допомоги (на рівні держави також є система безоплатної правової допомоги, проте вона радше діє як виняток із загального правила, коли в людини немає змоги забезпечити себе оплачуваною правовою допомогою), надання послуг з інших сфер життя суспільства тощо. Так, і на державній службі, і в приватному секторі йдеться про надання послуг людям.

Досить часто людина, працюючи на державній службі розуміє, що роботу, яку вона виконує, можна робити і в приватних фірмах. Наприклад, юрист з міжнародного комерційного арбітражу в Міністерстві юстиції України розуміє, що його здібності високо затребувані у приватному секторі, тому він може легко знайти роботу там. Так само і людина, яка шукає роботу та володіє відповідними навичками, розуміє, що може працевлаштуватись і в Міністерстві юстиції і в будь-якій іншій приватній фірмі. Зважаючи на статистику, наведену вище, особи частіше обирають піти у приватний сектор. Цьому сприяє низка чинників, зокрема:

1. Перше, що може спасти на думку, це тривалість проведення конкурсів на посаду та велика кількість його

етапів. Всім відомо, що раніше для потрапляння на посаду необхідно було провести низку бюрократичних процедур. Це призводило до затягування конкурсу. Проте з травня 2022 р. на період дії воєнного стану скасовано усі конкурси на посади державної служби. Такі нововведення запроваджено Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» [3].

2. Відсутність чітких орієнтирів кар'єрного зростання. Так, у державних службовців немає чітких критеріїв, здобувши які, вони можуть претендувати на підвищення. У різних приватних фірмах це можуть бути: (1) здобуття додаткової освіти; (2) отримання сертифікату IELTS знання англійської мови; (3) отримання адвокатського свідоцтва тощо. Залежно від цього відповідно і збільшується рівень оплати праці. Так, людина, працевлаштувавшись у приватній фірмі, розуміє, що, здійснивши саморозвиток, вона зможе отримувати більш високий дохід.

3. Наявність корупційних ризиків. У державних органах керівники бувають не зацікавлені в тому, щоб збільшувати прибутковість, натомість вони зосереджені на збільшенні власного доходу. Для реалізації цього умислу вони наближають до себе потрібних людей, які мають таку ж мету. Такі наближені отримують усе й одразу: від швидкого кар'єрного зростання до надприбутку. В приватних фірмах власники зацікавлені передусім в отриманні прибутку, тому підвищувати будуть тих людей, які справді володіють великими знаннями та вміннями.

Після 2016 р. ще одним чинником, який став впливати на вибір приватного сектору – це декларування статків державними службовцями раз на рік. Відповідно з 2016 р. Національне агентство з питань запобігання корупції отримало змогу перевіряти декларації посадових осіб і в разі знаходження недостовірних відомостей передавати це в правоохоронні органи, зокрема до Національного антикорупційного бюро України.

Такі обмеження загалом впливають на людину, яка бажає почати працювати на державній службі, оскільки в разі невнесення відомостей на певну суму, вона може підлягати кримінальній відповідальності.

У березні 2025 р. НАДС презентувало власну стратегію із залучення молодих працівників до державної служби [4]. Дослідження спрямовано насамперед на розроблення основних методів та рекомендацій, на основі яких можливим є залучення молоді до праці на державній службі. Крім цього, також проведено опитування з основних причин, чому молодь не бажає працювати на державній службі. Результати були частково неочікуваними:

1. Токсична організаційна структура на публічній службі – це основна причина, чому молодь не хоче працювати на державній службі, за неї проголосували 23,2 % опитаних осіб;
2. Низький рівень заробітної плати – за цей пункт проголосувала також велика кількість молоді: 21,2 %;
3. Корупція в органах публічної влади: близько 14,8%;
4. Вплив політиків на роботу державних органів: 14,3 %;
5. Рутинна робота, немає професійного розвитку та можливості реалізації: близько 12,3%.

Саме такі основні причини небажання працювати молоді на державній службі. Загалом їх можна поділити на три категорії: (1) поганий колектив та організація праці; (2)

неможливість професійно зростати; (3) низька заробітна плата. Для залучення більшої кількості молоді до роботи на державній службі варто вирішити ці нагальні проблеми.

Варто зауважити, що останніми роками вже почалися певні позитивні зміни у законодавстві, які в майбутньому будуть впливати на збільшення охочих працювати на державній службі. Йдеться про чотири законопроекти, які спрямовано на заохочення молоді до роботи в державних органах:

1. *Законопроект № 6504*. Він вже ухвалений та підписаний Президентом та вносить зміни до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Завдяки ньому запроваджується більш прозора система конкурсних відборів, деполітизацію політичних рішень та створення по-справжньому справедливих умов оплати праці [5].

2. *Законопроект № 9478*. Його нині прийнято за основу. Його основна мета – впорядкувати систему присвоєння рангів державним службовцям, від чого буде залежати їх дохід. Також цей закон дозволяє зарахувати до стажу певні періоди роботи у військових адміністраціях [6].

3. *Законопроект № 4298*. Нині цей законопроект готується до другого читання. Його основна мета – створення адміністрацій префектурного типу. Тобто йдеться про створення органів, які будуть перевіряти законність рішень органів місцевого самоврядування [7].

4. *Законопроект № 8222*. Його прийнято зовсім нещодавно, 11.03.2025 р. Так, він передбачає зміни у системі преміювання. Якщо зараз більшість державних службовців отримують надбавки за вислугу років, що демотивує багатьох молодих працівників, то завдяки цьому закону буде запроваджено класифікації посад. Завдяки цьому з'явиться можливість преміювати саме тих працівників, які дійсно виконують значний об'єм роботи. Також пропонується здійснювати щорічне порівняння заробітної плати в державному секторі та приватних компаніях. Крім цього, зменшиться відсоток збільшення заробітної плати за кожен рік вислуги років (з 3% до 2%), що збільшить мотивацію молодих людей йти працювати в державні органи. Також у цьому законі передбачається створення мінімального посадового окладу державного службовця, що становить 2,5 прожиткового мінімуму з 2026 р. [8].

Зазначені вище законопроекти та закони є ключовими, оскільки впливають на вступ України до ЄС.

Загалом реформа державних органів та органів місцевого самоврядування триває ще з 2016 р. Саме в цей рік Кабінет Міністрів України (КМУ) ухвалив розпорядження про затвердження стратегії реформування державного управління до 2021 р. [9]. У 2021 р. КМУ ухвалив вже нову стратегію до 2025 р. [10]. Тобто вже майже 10 років в Україні триває реформа органів державного управління. Як вже зазначено, ключовий законопроект №8222 прийнято за основу вже майже два роки тому. Це все свідчить про значне зволікання ВРУ, КМУ та Президента України зі створенням дійсно ефективної державної служби, яка буде на 100% заповнена мотивованими працівниками.

Отже, зважаючи на наведене, в Україні нині необхідно дотримуватись вимог, які ставить Європейська комісія. Також важливо прийняти вищезазначені три закони, які докорінно змінять ситуацію для державних

службовців, дасть їм змогу розвиватись та отримувати гідну заробітну плату.

У своєму дослідженні також надало низку рекомендацій зі шляхів вдосконалення державної служби та залучення до неї більшої кількості молоді [4]. Серед ключових рекомендацій, варто виділити такі: (1) створити механізми для повернення фахівців з-за кордону; (2) оптимізація конкурсних процедур відповідно до стандартів ЄС; (3) встановити чіткий механізм оплати праці, надати додаткові соціальні гарантії особливо для працівників прифронтових територій; (4) провести заходи, спрямовані на підвищення престижності та авторитетності державної служби; (5) запровадити заохочення за результатами роботи, освітні можливості тощо. Усе це значно підвищить престиж роботи на державній службі, сприятиме залученню більшої кількості охочих на працевлаштування.

Проте, крім явних недоліків, державна служба має і певні переваги порівняно з працею в приватному секторі. Серед них:

1. Офіційне працевлаштування. У державному секторі усі люди працевлаштовані виключно офіційно, а тому отримують офіційну заробітну плату, оплачують відпустки, лікарняні тощо. У приватному секторі таке трапляється не завжди. Досить часто люди або взагалі непрацевлаштовані та отримують заробітну плату в конвертах, або працевлаштовані та отримують мінімальну заробітну плату офіційно, а решту готівкою. Це робиться з метою ухилення від сплати податків, які роботодавцю просто не вигідно платити. Так само, у приватному секторі людина має менше шансів отримати офіційну оплачувану відпустку ніж на державній службі.

2. Гідне пенсійне забезпечення. Державні службовці можуть отримати значно більші пенсії порівняно з людьми, які все життя працювали у приватному секторі. Це відбувається через різноманітні доплати за стаж на державній службі тощо.

3. Різноманітні соціальні пільги та гарантії. Державним службовцям держава надає різноманітні пільги: безкоштовний проїзд, можливість безкоштовно отримати житло, доплати за вислугу років тощо. Натомість у приватному секторі винагорода включає в себе виключно заробітну плату та можливо преміювання.

ВИСНОВКИ

Отже, державна служба має як свої мінуси, так і певні плюси, порівняно з працевлаштуванням у приватному секторі. Для повного забезпечення штату державних службовців варто прийняти законопроекти, які впливають на матеріальне забезпечення працівників, які працюють на державу, як це зроблено із законопроектом №8222. Крім цього, варто дотримуватись рекомендацій Національного агентства України з питань державної служби зі створення справжніх, прозорих конкурсів, залучення фахівців з-за кордону, поліпшення соціальних гарантій тощо.

Тільки так державна служба стане конкурентною приватному сектору, який буде змушено також вживати різноманітних заходів для залучення нових працівників до себе (офіційне працевлаштування, дотримання трудового законодавства тощо). У кінцевому підсумку це приведе до того, що економіка України буде отримувати більше податків від роботодавців з приватного сектору, а на ринку праці буде створено справжню конкуренцію.

Список використаних джерел

1. Вуець П. Тотальний брак кадрів і нова система зарплат. Інтерв'ю з головою Нацагентства з держслужби. *Главком*. 2024. 10 вересня. URL: <https://glavcom.ua/longreads/vilnimi-je-34-tis-vakansij-holova-natsahentstva-z-derzhsluzhbi-pro-totalnij-brak-kadriv-i-novu-sistemu-zarplat-chinovnikiv-1019593.html>
2. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата оновлення: 01.01.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n6>
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану: Закон України від 12.05.2022 р. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text>
4. Стратегії залучення молодих професіоналів на публічну службу: результати дослідження. *Національне агентство України з питань державної служби*. 2025. 06 берез. URL: https://api.par.in.ua/uploads/progress_report/file_uk/47/Survey_Report_Youth_Engagement_to_Public_Service.pdf?fbclid=IwY2xjawIppgIleHRuA2FlbQIxMAABHY1LAoEnIVplmj6kgFpPduLvGTFkL100wVKU0rJ96l8UvZCHyu4v6dLBg_aem_rR-NUg9zfk0MHRUwRWM_UA
5. Проект Закону про службу в органах місцевого самоврядування: картка законопроекту від 05.01.2022 р. № 6504. *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73563
6. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про державну службу» щодо удосконалення порядку співвідношення між рангами державних службовців і рангами посадових осіб місцевого самоврядування, військовими званнями, дипломатичними рангами та іншими спеціальними званнями та зарахування до стажу державної служби часу роботи на деяких посадах у військових адміністраціях: картка законопроекту від 10.07.2023 р. № 9478. *Верховна Рада України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/42269>
7. Проект Закону про внесення змін до Закону України «Про місцеві державні адміністрації» та деяких інших законодавчих актів України щодо реформування територіальної організації виконавчої влади в Україні: картка законопроекту від 30.10.2020 р. № 4298. *Верховна Рада України*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70293
8. Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про державну службу" щодо впровадження єдиних підходів в оплаті праці державних службовців на основі класифікації посад: картка законопроекту від 23.11.2022 р. № 8222. *Верховна Рада України*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/40885>
9. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 р. № 474-р. Дата оновлення: 25.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p#Text>
10. Деякі питання реформування державного управління України: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.07.2021 р. № 831-р. Дата оновлення: 23.12.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p#Text>

References

1. Vuets P. Total shortage of personnel and a new salary system. Interview with the head of the National Agency for Civil Service. *Hlavkom*. 2024. 10 September. URL: <https://glavcom.ua/longreads/vilnimi-je-34-tis-vakansij-holova-natsahentstva-z-derzhsluzhbi-pro-totalnij-brak-kadriv-i-novu-sistemu-zarplat-chinovnikiv-1019593.html> [in Ukrainian].
2. On civil service: Law of Ukraine of 10.12.2015. № 889-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n6> [in Ukrainian].
3. On amendments to certain laws of Ukraine on the functioning of the civil service and local self-government during the period of martial law: Law of Ukraine of 12.05.2022. № 2259-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20#Text> [in Ukrainian].
4. Strategies for attracting young professionals to public service: research results. *National Agency of Ukraine on Civil Service*. 2025. 06 March. URL: https://api.par.in.ua/uploads/progress_report/file_uk/47/Survey_Report_Youth_Engagement_to_Public_Service.pdf?fbclid=IwY2xjawIppgIleHRuA2FlbQIxMAABHY1LAoEnIVplmj6kgFpPduLvGTFkL100wVKU0rJ96l8UvZCHyu4v6dLBg_aem_rR-NUg9zfk0MHRUwRWM_UA [in Ukrainian].
5. Draft law on Service in Local Self-Government Bodies: card of the draft law № 6504 dated 05.01.2022. *Verkhovna Rada of Ukraine*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=73563 [in Ukrainian].
6. Draft law on amendments to the Law of Ukraine "On Civil Service" on improving the procedure for correlation between the ranks of civil servants and ranks of local government officials, military ranks, diplomatic ranks and other special ranks and including the time of work in certain positions in military administrations in the civil service experience: draft law № 9478 of 10.07.2023. *Verkhovna Rada of Ukraine*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/42269> [in Ukrainian].
7. Draft law on amendments to the Law of Ukraine "On Local State Administrations" and some other legislative acts of Ukraine on reforming the territorial organization of executive power in Ukraine: draft law card № 4298 of 30.10.2020. *Verkhovna Rada of Ukraine*. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=70293 [in Ukrainian].
8. Draft law on amendments to the Law of Ukraine "On Civil Service" on the implementation of unified approaches to remuneration of civil servants based on position classification: draft law card № 8222 of 23.11.2022. *Verkhovna Rada of Ukraine*. URL: <https://itd.rada.gov.ua/BILLINFO/Bills/Card/40885> [in Ukrainian].
9. Some issues of reforming the public administration of Ukraine: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 24.06.2016. № 474-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/474-2016-p#Text> [In Ukrainian].
10. Some issues of reforming the public administration of Ukraine: Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated 21.07.2021. № 831-p. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-p#Text> [In Ukrainian].

Tetiana STESHENKO

PhD in Legal Sciences, Associate Professor, Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2002-454X>

e-mail: t.v.steshenko@nlu.edu.ua

Yehor ZAVIALOV

student, Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-2081-2634>

e-mail: zavialov00002@gmail.com

Oleksandr MATSAK

student, Yaroslav Mudryi National Law University

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1328-9734>

e-mail: Mr.DanSkyy@gmail.com

DEFICIT OF PERSONNEL IN THE CIVIL SERVICE: REASONS AND DIRECTIONS FOR IMPROVING LEGISLATION

The paper analyzes in detail the latest reports of the National Agency of Ukraine on Civil Service, which cover the state of staffing in the public administration. Particular attention is paid to the issues of the number of vacancies in state bodies, as well as the dynamics of changes in this indicator in recent years. The reports provide statistical data on the level of filling positions, regional features of the shortage of personnel, as well as the specifics of individual state authorities that have the greatest difficulties with attracting personnel.

The paper also conducts a comprehensive analysis of these reports, which allows identifying the main trends and patterns in the field of staffing in the civil service. The main reasons for the lack of a sufficient number of people willing to work in state bodies are highlighted. Among the key factors are the low level of wages, limited opportunities for career growth, bureaucratic difficulties, as well as an insufficient number of social benefits that could stimulate specialists to work in the public sector.

In addition, the paper conducts a detailed comparison of working conditions in the civil service and the private sector. It has been established that in most cases private companies offer significantly better financial conditions, wider opportunities for professional development, more flexible work schedules and a developed system of motivational measures. Against this background, the civil service often turns out to be less attractive for qualified specialists, which leads to an outflow of personnel to the private sector.

Recent changes to the legislation related to the reform of the civil service are analyzed, as well as draft laws aimed at improving the situation in this area. Particular emphasis is placed on the need for further improvement of the regulatory framework governing the issues of social security of civil servants, their motivation and professional development.

Keywords: civil service, material support, private sector, social guarantees, staff shortage