

2. Тищук О.М., Мороз О.В. Публічне управління забезпеченням якості вищої освіти в Україні: актуальність проблематики щодо норм програмних документів міжнародного рівня та міжнародних зобов'язань України. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: Актуальні проблеми розвитку українського суспільства. 2024. №1. Р. 83-88.

3. Moroz O. Reforming Public Administration In Ukraine's Healthcare System In Times Of War: Creating Accessible Medical Care Through Community Medical Centres. *Молодіжний соціологічний форум «ХПІ»*. 2023: Р. 81-84.

4. Sovsun I., Tyshchuk T. A "KROK" Away from the Medical Education Reform. What is wrong with tests for medical students? URL: <https://voxukraine.org///longreads/kroks/index-en.html>.

Анухтіна А.В., Круглов В. В.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

МЕХАНІЗМИ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО ПУБЛІЧНОЇ СЛУЖБИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ПОВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ

MECHANISMS FOR ENGAGING YOUNG PEOPLE IN PUBLIC SERVICE IN THE CONTEXT OF MARTIAL LAW AND POST-WAR RECONSTRUCTION

Воєнний стан та перспективи повоєнної відбудови України створюють унікальні виклики та можливості для трансформації системи публічного управління. Одним з ключових поточних завдань є залучення нового покоління високоосвічених, мотивованих та патріотично налаштованих молодих фахівців до публічної служби. Традиційні підходи до кадрової політики в публічному управлінні потребують суттєвого переосмислення з урахуванням змінених

соціально-економічних умов, нових ціннісних орієнтацій молоді та специфічних потреб періоду відновлення країни.

Молоде покоління українців, що формувалося в умовах незалежності та політики європейської інтеграції, володіє принципово іншими компетенціями, очікуваннями та мотиваційними чинниками порівняно з попередніми поколіннями державних службовців [1]. Цифрова грамотність, знання іноземних мов, прагнення до інновацій та змін, висока соціальна мобільність характеризують сучасну молодь як стратегічний ресурс для модернізації публічного управління.

Водночас традиційна система публічної служби в Україні довгий час характеризувалася низьким рівнем престижності, бюрократичними процедурами, обмеженими можливостями професійного зростання та неконкурентним рівнем оплати праці. Воєнний стан актуалізував потребу в ефективному публічному управлінні, здатному швидко адаптуватися до кризових умов та забезпечувати якісні публічні послуги в умовах обмежених ресурсів [2].

Формування привабливого іміджу публічної служби для молодих фахівців представляє собою комплексне завдання, що вимагає переосмислення традиційних підходів до позиціонування державної служби як сфери професійної діяльності. В умовах воєнного стану та перспектив повоєнної відбудови зазначені питання набувають особливої актуальності через необхідність залучення найкращих кадрів для вирішення стратегічних завдань державного будівництва.

Цифрова трансформація як драйвер привабливості публічної служби відіграє ключову роль у формуванні позитивного сприйняття молоддю [3]. Молоде покоління асоціює ефективність і сучасність з використанням цифрових технологій, тому впровадження електронного урядування, систем штучного інтелекту та автоматизації процесів значно підвищує привабливість публічного сектору. Успішні проєкти цифровізації, такі як «Дія», демонструють можливості держави бути інноваційним роботодавцем.

Прозорість і відкритість публічної служби є критично важливими для покоління, яке цінує чесність та справедливість. Впровадження відкритих конкурсів на посади в органах влади, публікація звітів про діяльність, забезпечення доступу до інформації про результати роботи формують довіру та інтерес молоді. Використання платформ електронної участі дозволяє молодим людям відчутти себе співтворцями державної політики.

Системи мотивації в публічному секторі потребують кардинального переосмислення для відповідності очікуванням та потребам нового покоління працівників [4]. Традиційні підходи, що базувалися переважно на матеріальному стимулюванні та кар'єрному просуванні, виявляються недостатніми для залучення та утримання талановитої молоді в умовах конкуренції з приватним сектором та міжнародними організаціями. Комплексні пакети винагород мають включати не лише конкурентну базову заробітну плату, але й додаткові бенефіти, що охоплює медичне страхування розширеного спектру, можливості навчання та розвитку за рахунок роботодавця, гнучкий графік роботи, додаткові відпустки, компенсацію витрат на спорт та здоров'я. Особливу цінність для молоді мають можливості професійного розвитку та навчання новим компетенціям.

Проектна робота та горизонтальні ротації дозволяють молодим фахівцям набути різноманітного досвіду та знайти сферу найкращого застосування своїх талантів. Можливість працювати в міжвідомчих робочих групах, брати участь у реформаторських ініціативах, очолювати інноваційні проекти створює можливості для професійної самореалізації.

Створення привабливих та різноманітних кар'єрних траєкторій для молодих фахівців у публічному секторі є критично важливим для залучення та утримання фахівців. Традиційні лінійні моделі кар'єрного зростання не відповідають сучасним очікуванням молоді, яка прагне швидкого професійного розвитку, різноманітного досвіду та можливостей для самореалізації.

Горизонтальна мобільність між різними сферами публічного сектору дозволяє молодим публічним службовцям набути широкого досвіду та знайти

найкращу сферу застосування своїм умінням. Зазначене включає можливості переходу між центральними органами виконавчої влади, місцевими органами влади, державними підприємствами, дипломатичною службою та міжнародними організаціями.

Міжнародні можливості передбачають стажування в європейських інституціях, участь у програмах обміну, роботу в міжнародних організаціях та дипломатичних місіях. Для молоді з глобальним світоглядом такі можливості є особливо привабливими та створюють унікальний досвід для подальшого кар'єрного розвитку.

Інші напрями кар'єрного просування стають все більш важливими в контексті цифрової трансформації публічного сектору, що включає можливості для публічних управлінців, кібербезпекових аналітиків, дизайнерів для державних сервісів. Такі позиції часто пропонують конкурентну з приватним сектором оплату праці та інноваційне робоче середовище.

Програми повернення мають розроблятися для молодих українців, які здобули освіту або працювали за кордоном. Програми можуть пропонувати привабливі умови повернення та можливості застосування міжнародного досвіду в українському контексті.

Таким чином, дослідження механізмів залучення молоді до публічної служби в умовах воєнного стану та майбутньої повоєнної відбудови демонструє критичну важливість системної трансформації кадрової політики в публічному секторі. Традиційні підходи до управління людськими ресурсами в органах публічної влади потребують значного переосмислення для відповідності очікуванням і потребам нового покоління фахівців.

Формування привабливого іміджу публічної служби вимагає комплексного підходу, що поєднує цифрову трансформацію, прозорість процесів, міжнародну орієнтацію та чітке позиціонування соціальної місії публічної служби. Особливо важливими є партнерство з освітніми закладами, використання сучасних каналів комунікації та демонстрація реальних можливостей для професійної самореалізації.

Розробка різноманітних кар'єрних траєкторій для нового покоління управлінців має враховувати прагнення молоді до швидкого професійного зростання, горизонтальної мобільності та міжнародного досвіду. Проектні кар'єри та спеціалізовані треки створюють привабливі перспективи для талановитих фахівців.

Воєнний контекст та перспективи повоєнної відбудови створюють унікальні можливості для позиціонування публічної служби як сфери патріотичного служіння та участі в історичних трансформаціях. Водночас вони вимагають швидкої адаптації систем управління персоналом до мінливих умов та пріоритетів.

Слід запропонувати наступні ключові рекомендації для удосконалення механізмів залучення молоді до публічної служби:

1. Розробка національної стратегії молодіжної кадрової політики в публічному секторі з чіткими цілями, показниками та механізмами координації між різними рівнями влади.

2. Створення єдиної цифрової платформи для залучення молодих фахівців до публічної служби, що інтегрує вакансії, навчальні програми та кар'єрні консультації.

3. Розвиток партнерства з провідними закладами вищої освіти для створення спільних освітніх програм, організації практик та стажувань, проведення кар'єрних заходів.

4. Модернізація систем оплати праці у публічному секторі для забезпечення конкурентоспроможності з приватним сектором і міжнародними організаціями.

5. Створення спеціалізованих центрів розвитку молодих лідерів у публічному секторі з фокусом на інноваційні компетенції та лідерські навички.

Список джерел інформації

1. Ковтун М. С., Сікан Є. В. Залучення молоді на державну службу як основа побудови правової держави. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2024. № 2(82). С. 171–176.

2. 32% ОМС мають потребу в молодих фахівцях. *Національне агентство України з питань державної служби*, 2024. URL: <https://nads.gov.ua/news/32-oms-maiut-potrebu-v-molodykh-fakhivtsiakh>.

3. Міщенко М. Г. Механізми формування та реалізації молодіжної політики в Україні: інституційний підхід. *Право та державне управління*. 2024. №2. С. 164–172.

4. Kholod H. Specifics of motivation for civil servants in Ukraine and recommendations for increasing their motivation. *Social Communications: Theory and Practice*. 2024. № 16(2). P. 187–201.

Гайдук П. О., Терещенко Д. А.

Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»,
м. Харків, Україна

**ГРОМАДСЬКІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК КЛЮЧОВІ ПАРТНЕРИ
ДЕРЖАВИ У РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ:
ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ**

**NON-GOVERNMENTAL ORGANIZATIONS AS KEY PARTNERS OF
THE STATE IN THE IMPLEMENTATION OF STATE YOUTH POLICY:
CHALLENGES AND OPPORTUNITIES**

На сучасному етапі державотворчих процесів особливого значення набуває молодіжна політика, яка є стратегічним імперативом для формування майбутнього України.

Україна перебуває в умовах невизначеності та нестабільності, внаслідок чого українська молодь опинилася в епіцентрі складних випробувань. Воєнні дії, масова міграція, тимчасова окупація Російською Федерацією частини території України, що супроводжується агресивною політикою насильницької асиміляції та мілітаризації, - все це сформувало нові умови для усіх сфер життя