МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

МАУП

ISSN 3083-6557 print

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Проблеми модернізації України

Випуск 1 (48), 2025

Київ
2025

УДК 330-339; 321.7; 159.9
М58

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 4 від 28.05.2025)

Редакційна колегія:
С. В. Храпатий (голова), д-р фіз.-мат. наук, проф.
І. А. Семенець-Орлова, д-р наук з держ. упр., проф.
Я. М. Раєвська, д-р психол. наук, проф.
С. О. Лисенко, д-р юрид. наук, проф.
А. І. Федосов, д-р мед. наук, проф.
М. І. Зубрицький, д-р. юрид. наук
О. М. Гордієнко, канд. техн. наук
В. І. Меджебель (*Чуєнко*), канд. юрид. наук
Л. М. Крива, канд. істор. наук
І. М. Капеліста (виконавчий редактор), канд. наук з держ. упр.
Є. Я. Черняк

Матеріали подано в авторській редакції.
Відповідальність за зміст та орфографію матеріалів несуть автори.

Міжрегіональна Академія управління персоналом.
М58 Наукові праці МАУП. Проблеми модернізації України / редкол.: С. В. Храпатий (голова) [та ін.]. Вип. 1 (48). Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 686 с. Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику висвітлено матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції "Розбудова інноваційних економіки, менеджменту та освіти в умовах нової соціальної реальності" (Київ, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 20–22 травня 2025 р.).

Наведено тези доповідей учасників науково-практичної конференції МАУП з проблематики широкого кола аспектів процесу системної модернізації України.

Для науковців, громадсько-політичних діячів, студентів, а також усіх, хто цікавиться розвитком Української держави і світовим досвідом проведення модернізаційних процесів.

Видається з 2001 року.
Періодичність: 1 раз на квартал.
Засновник: *ПрАТ "ВНЗ "Міжрегіональна Академія управління персоналом".*
УДК 330-339; 321.7; 159.9

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2025

А. С. Слободенюк
Роль інноваційних бізнес-моделей у контексті забезпечення національної стійкості *187*

Г. О. Кузьменко, М. О. Сіпун
Інформаційна підтримка та цифрова як елемент сучасного публічного управління *189*

Г. О. Кузьменко, К. А. Смирнов
Теоретичні основи управлінської компетентності керівника дитячого будинку *191*

Г. О. Кузьменко, О. С. Грибовська
Формування управлінської компетентності в умовах соціальної нестабільності та воєнного стану *193*

А. О. Щербак
Методи та технології управління конфліктами як засіб підвищення ефективності управлінської діяльності державних службовців *195*

Г. О. Кузьменко, Д. В. Купрійчук
Сучасні підходи до професійної підготовки та підвищення кваліфікації керівників інтернатних закладів *196*

К. Б. Кравчук
Удосконалення системи професійного добору публічних службовців України *197*

Г. О. Кузьменко, М. О. Зінченко
Проблеми та виклики у забезпеченні безперервного професійного зростання персоналу *199*

А. І. Ковальчук, О. О. Корогодова
Фактори впливу на міжнародну конкурентоспроможність енергетичного сектору в умовах Індустрії 4.0 ..... *201*

Г. О. Кузьменко, О. А. Холкін
Вдосконалення забезпечення інформаційної безпеки та організації доступу до публічної інформації *204*

Л. С. Данилюк, І. А. Таран
Роль бренду роботодавця в управлінні людським капіталом будівельних підприємств *205*

О. М. Добродзій
Медичне страхування як чинник національної безпеки та стійкості *207*

Д. І. Кігічак
Вплив рівня середньої заробітної плати на ВВП України *209*

А. С. Макаренко
Вплив заробітної плати на споживчі витрати населення України: лінійна регресійна модель *212*

ництво може змінювати життя людей та сприяти побудові інклюзивного суспільства.

Приклади таких ініціатив, як Diia.City, Veteran Hub та Good Bread from Good People, демонструють, що інноваційні бізнес-моделі здатні не лише генерувати економічну цінність, а й істотно підсилювати національну стійкість у широкому розумінні цього поняття. Інноваційні бізнес-моделі відіграють важливу роль у формуванні адаптивної та згуртованої держави. Вони зміцнюють економіку, підтримують вразливі категорії населення та забезпечують стабільність у довгостроковій перспективі.

Джерела

1. Diia.City. Офіційний сайт спеціального правового режиму для IT-компаній. URL: https://city.diia.gov.ua/ (дата звернення: 13.05.2025).
2. Міністерство цифрової трансформації України. Diia.City: нові можливості для IT-бізнесу. URL: https://digital.gov.ua (дата звернення: 13.05.2025).
3. Veteran Hub. Офіційний сайт платформи підтримки ветеранів. URL: https://veteranhub.com.ua/ (дата звернення: 13.05.2025).
4. Фонд Віктора Пінчука. Підтримка ініціатив для ветеранів. URL: https://pinchukfund.org (дата звернення: 13.05.2025).
5. Good Bread from Good People. *Офіційний сайт інклюзивної пекарні*. URL: https://goodbread.com.ua/ (дата звернення: 13.05.2025).
6. 24 Канал. Пекарня Good Bread from Good People створює інклюзивний простір. URL: https://24tv.ua/trends24/pekarnya-good-bread-from-good-people-stvorit-inklyuzivniy-prostir_n2697857 (дата звернення: 13.05.2025).
7. The Village Україна. Інклюзивна пекарня Good Bread відкриває хаб із майстернями та лекторієм. URL: https://www.village.com.ua/village/city/city-news/341499-inklyuzivna-pekarnya-good-bread-vidkrivae-hab (дата звернення: 13.05.2025).

Г. О. КУЗЬМЕНКО

PhD, доцент, доцент кафедри публічного адміністрування
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу МАУП

М. О. СІПУН

здобувачка першого (бакалаврського) рівня освіти
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу МАУП

ІНФОРМАЦІЙНА ПІДТРИМКА ТА ЦИФРОВА ЯК ЕЛЕМЕНТ СУЧАСНОГО ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Одним із ключових управлінських викликів у сфері медичної допомоги є забезпечення її територіальної доступності та готовності до дій в умовах надзвичайних ситуацій. Просторовий дисбаланс у розміщенні ресурсів і персоналу особливо гостро проявляється у сільській місцевості, гірських районах, деокупованих територіях, а також у прикордонних або прифронтових зонах, де через бойові дії відбувається часткова або повна деградація медичної інфраструктури. У таких регіонах функціонування ЕМД ускладнене низкою чинників: дефіцитом кваліфікованих кадрів,

високим рівнем професійного вигорання, відсутністю належного автотранспорту, нестабільністю логістики, неналежним станом доріг і слабкою інтеграцією в загальнодержавні лінії комунікації.

У відповідь на ці проблеми публічне управління має реалізовувати проактивну політику щодо підвищення рівня доступності та мобільності екстреної допомоги. Вказане передбачає, зокрема, рівномірне територіальне покриття бригад ЕМД, розширення практики розміщення медичних пунктів на базі амбулаторій первинної ланки, а також створення резервних мобільних бригад швидкого реагування, здатних оперативно змінювати дислокацію відповідно до інтенсивності викликів [1]. Окрему увагу варто приділити розвитку авіаційної медицини — як стратегічного напряму, що дозволяє оперативно транспортувати важких пацієнтів, доставляти медичні бригади до віддалених чи ізольованих територій, а також надавати допомогу в умовах бойових дій. Окреслене вимагає не лише оновлення технічної бази, а й чітко врегульованої нормативної та логістичної моделі взаємодії між МОЗ, МВС, ДСНС та оборонним сектором.

Інформаційна підтримка та цифрова координація мають стати обов'язковим елементом сучасного публічного управління в цій сфері. Впровадження інтелектуальних IT-рішень, електронної диспетчеризації, GPS-моніторингу транспорту, електронних карт маршрутів і автоматизованого розподілу викликів дозволить підвищити швидкість реагування, зменшити людський фактор у прийнятті рішень і забезпечити аналітичну підтримку для прийняття управлінських рішень на основі даних у реальному часі. Загалом, підвищення територіальної доступності ЕМД — це не лише питання технічного оснащення, а й комплексне управлінське завдання, що вимагає інтеграції кадрової політики, кризового фінансування, інфраструктурного розвитку та цифрових інновацій у межах єдиної національної стратегії реагування.

Крім логістичних, матеріально-технічних та інфраструктурних питань, система екстреної медичної допомоги потребує комплексної, адаптивної та орієнтованої на виклики часу кадрової політики. Професійна діяльність працівників ЕМД супроводжується високим рівнем стресу, відповідальності, фізичних і психоемоційних навантажень, особливо в умовах воєнного стану, обстрілів, евакуації пацієнтів, роботи в прифронтових зонах і з постраждалими від катастроф [2]. Дані фактори формують професійні ризики вигорання, психологічного виснаження, підвищеної плинності кадрів, а іноді — професійної демотивації.

У зв'язку з цим державна кадрова політика у сфері ЕМД має базуватися на принципах довгострокової стабільності, гарантованої безпеки, безперервного навчання та професійної підтримки. Необхідно впроваджувати системи підвищення кваліфікації та симуляційного навчання, що моделює реальні екстрені ситуації — як медичного, так і бойового характеру. Особливу увагу слід приділити розвитку стресостійкості, кризового менеджменту та психологічного захисту персоналу, включаючи регулярне консультування, програми саморегуляції та відновлення.

Крім освітнього аспекту, фінансове стимулювання є критично важливим чинником для збереження та мотивації кадрів. Працівники екстреної медицини мають отримувати гідну оплату праці, надбавки за ризик, мобільність, роботу у важкодоступних районах та нічні зміни. Окремим напрямом кадрової політики має бути залучення молодих спеціалістів через стипендіальні програми, державне замовлення у медичних закладах, укладення контрактів із гарантіями подальшого працевлаштування в регіонах із дефіцитом кадрів.

Не менш важливою є підтримка внутрішньої кар'єрної динаміки — створення умов для професійного зростання, розвитку управлінських і лідерських компетент-

ностей серед персоналу ЕМД, що дозволить формувати ефективні команди швидкого реагування з високим рівнем автономності та ініціативності [3]. В цілому, ефективне функціонування екстреної медичної допомоги неможливе без сильної, мотивованої, психоемоційно стійкої та професійно підготовленої кадрової основи. Вказане вимагає не лише окремих управлінських рішень, а цілісної політики публічного управління, інтегрованої в національну систему безпеки, медицини та освіти.

У системі публічного управління екстрена медична допомога відіграє не просто оперативну, а стратегічну роль, оскільки вона є першою ланкою реагування на будь-які кризові події, що торкаються життєво важливих потреб населення. Саме на цій ланці зосереджується перше враження суспільства про дієздатність держави: чи здатна вона захистити, мобілізуватись, забезпечити життєво необхідну допомогу в умовах загроз — будь то збройний напад, техногенна катастрофа, масове ураження чи пандемія. Ефективність ЕМД прямо корелює з такими ключовими індикаторами, як соціальна стабільність, рівень суспільної довіри, легітимність влади та реалізація права кожного на медичну допомогу, гарантованого Конституцією України.

У цьому контексті екстрена допомога повинна розглядатися не як допоміжна технічна служба, а як повноцінна складова стратегічної інфраструктури держави, інтегрована в політику національної безпеки, громадського здоров'я, цивільного захисту та безперервного кризового управління. Її спроможність — це результат не лише клінічної майстерності персоналу, а передусім — якісного управління, стабільного фінансування, нормативної підтримки та політичної волі інституцій розвивати цей напрям як пріоритетний.

Джерела

1. *Слабкий Г. О., Миронюк В. І., Качала, Л. О.* Система громадського здоров'я: бачення Всесвітньої організації охорони здоров'я. Основні оперативні функції громадського здоров'я та їх зміст. Україна. *Здоров'я нації.* 2017. Вип. № 3. С. 24–31.
2. *Тихончук Л. Х.* Інституційно-економічні засади державного регулювання міжнародної діяльності корпорацій. Рівне. Волинськи обереги, 2018. 308 с.
3. *Шпекторенко І. В.* Методологія публічного управління: навч. посіб. Дніпро: ДРІДУ НАДУ, 2018. 120 с.

Г. О. КУЗЬМЕНКО

PhD, доцент, доцент кафедри публічного адміністрування
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу МАУП

К. А. СМИРНОВ

здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу МАУП

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ДИТЯЧОГО БУДИНКУ

Діяльність керівника дитячого будинку-інтернату є складною формою управління, що вимагає не лише організаційних здібностей, а й глибокого розуміння процесів