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*

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

трансформації соціально-виховного середовища. Саме він несе відповідальність за злагоджену роботу колективу, розвиток інституційної культури закладу, ефективне використання ресурсів і підтримку умов, у яких вихованці можуть не лише проживати, а й соціально адаптуватися. У такому контексті доцільним є звернення до ключових понять, що стосуються управлінської діяльності — "управління", "менеджмент", "керівництво" — з метою формування цілісного уявлення про зміст управлінської компетентності.

Уточнення сутнісних характеристик понять "управлінська компетентність" і "професійна компетентність" керівника інтернатного закладу передбачає необхідність врахування особливостей його професійної діяльності. На думку О. Мордань, специфіка управління в такому контексті полягає у предметі та результаті управлінської взаємодії: основним об'єктом керівного впливу є не матеріальні засоби, а люди, інформація, ідеї; ключовим інструментом — вербальна комунікація, а результат діяльності проявляється у трансформації психологічних характеристик вихованців і працівників, зокрема у зміні їхніх установок, знань, навичок і поведінкових стратегій [1].

У діяльності керівника дитячого будинку-інтернату, на відміну від суто освітніх закладів, ключовим результатом не завжди виступає академічна успішність, як у школі, а передусім фізичне, психоемоційне здоров'я та соціальна адаптація дитини, що є основою її подальшого повноцінного розвитку. Тому управління в інтернатному закладі потребує особливого підходу — не лише організаційного, а й глибоко гуманістичного. Спираючись на таких дослідників, як О. Міщенко, Є. Сівакова та інших [2], можна виділити декілька визначальних характеристик управлінської діяльності керівника інтернатного закладу:

- за змістом — вона є трансформаційною, спрямованою на оновлення та розвиток системи керування, методів впливу на виховний процес і, що не менш важливо, на самовдосконалення самого управлінця;
- за формою — комунікативна, оскільки управлінські рішення реалізуються через пряму або опосередковану взаємодію з педагогами, персоналом, батьками, дітьми;
- за структурою — ціннісно-орієнтована, тобто така, що передбачає формування у колективі спільних ідеалів, пріоритетів, ставлень та професійної етики.

З огляду на специфіку інтернатного закладу, управлінська компетентність керівника виявляється не тільки в професіоналізмі, а й у здатності адаптувати управлінські дії до унікальних умов постійного перебування дітей у закладі, що має на меті не лише виховання, а й соціальний захист. Дана компетентність має особистісне забарвлення і залежить від індивідуальних якостей керівника, рівня його рефлексії, готовності до змін і прийняття відповідальності.

До основних ознак сформованої управлінської компетентності, що набувають особливого значення в контексті інтернату, належать [3]:

- здатність оперативно оновлювати управлінські знання та критично оцінювати їх значущість для вирішення завдань у практиці щоденного керівництва, що передбачає постійне звернення до сучасних наукових джерел, аналітичної інформації про стан закладу;
- гнучкість у прийнятті рішень, яка проявляється у вмінні адаптувати типові алгоритми дій до складних або нетипових ситуацій, що виникають у роботі з дітьми, персоналом чи контролюючими органами;
- здатність до критичного мислення, що дозволяє керівникові не лише аналізувати ситуацію, а й приймати обґрунтовані, виважені рішення, аргументувати

їх колективу, захищати перед вищими інстанціями та адаптувати до поточних умов;
- наявність практичного управлінського досвіду, який не лише накопичується, а й постійно осмислюється: ефективний керівник інтернату здатен рефлексувати, узагальнювати попередній досвід і на його основі обирати найдоцільнішу модель дій у кожній конкретній ситуації.

Отже, усе зазначене дозволяє визначити управлінську компетентність керівника дитячого будинку-інтернату як динамічну, багатокомпонентну систему, що включає інтелектуальні, емоційно-вольові, професійно-практичні та соціальні елементи. Її постійне оновлення й розвиток обумовлені не лише вимогами до ефективності управління, але й особливостями роботи з дітьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Крім того, сутність професійно-управлінської компетентності не можна вичерпати лише педагогічними категоріями. Її зміст постійно наповнюється за рахунок знань з різних галузей — психології, соціології, права, педагогічного менеджменту, адміністративного управління та гуманітарної антропології. Такий міждисциплінарний підхід сприяє формуванню в керівника інтернатного закладу цілісного, стратегічного і гнучкого стилю управлінського мислення, здатного відповідати сучасним викликам у сфері соціального захисту.

Джерела

1. *Мордань О.* Міжнародна практика реформування державної системи опіки: досвід для України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2012. № 2. С. 75–85.
2. *Міщенко О. М., Сівакова Є. О.* Реінтеграція дітей: концепція і сутність. *Держава та регіони*. Серія "Соціальні комунікації". 2021. № 2(46). С. 168.
3. *Пушкар В. А.* Соціально-психологічна адаптація та соціалізація дітей-сиріт.

Г. О. КУЗЬМЕНКО

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

О. С. ГРИБОВСЬКА

здобувачка другого (магістерського) рівня освіти
Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу МАУП

ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНОЇ НЕСТАБІЛЬНОСТІ ТА ВОЄННОГО СТАНУ

Умови соціальної нестабільності та воєнного стану висувають підвищені вимоги до управлінських компетентностей керівника інтернатного закладу, зокрема в частині прийняття рішень в умовах ризику, мобілізації ресурсів, кризового лідерства та забезпечення психологічної безпеки колективу і вихованців. Формування таких компетентностей потребує застосування методів, що виходять за межі класичної підготовки й орієнтовані на швидку адаптацію до змін, стресостійкість, ситуативне мис-