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*

Впровадження ефективних технологій управління конфліктами сприяє створенню сприятливого соціально-психологічного клімату, формуванню довіри та партнерства в колективах, що, своєю чергою, підвищує результативність управлінської діяльності [4].

Джерела

1. *Грішина Т. М.* Конфліктологія: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2021. 304 с.
2. *Дяченко Л. О.* Управління конфліктами в органах державної влади: теорія і практика. К.: НАДУ, 2020. 272 с.
3. *Савченко В. О.* Інноваційні підходи до врегулювання конфліктів у публічній сфері. *Державне управління: теорія та практика.* 2023. № 1. С. 38–44.
4. *Шаповал О. М.* Публічне управління персоналом: навч. посіб. Харків: Право, 2022. 198 с.

Г. О. КУЗЬМЕНКО

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

Д. В. КУПРІЙЧУК

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

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ КЕРІВНИКІВ ІНТЕРНАТНИХ ЗАКЛАДІВ

Одним із ключових завдань сучасної професійної підготовки керівника інтернатного закладу є формування здатності до системного мислення в умовах комплексної відповідальності. Адже управління інтернатом передбачає не лише організацію освітньо-виховного процесу, а й забезпечення фізичної, психологічної безпеки дітей, управління персоналом, ефективну взаємодію з батьками, органами опіки, громадськими та державними структурами. Тому сучасна модель підготовки має включати елементи кризового менеджменту, конфліктології, правового регулювання діяльності інтернатів, емоційного лідерства та психогігієни.

Важливо наголосити й на тому, що чинні програми підвищення кваліфікації не завжди забезпечують адаптивність знань до реалій соціальної нестабільності, в яких часто працюють інтернатні заклади, особливо в умовах війни чи гуманітарних криз [1]. Натомість інноваційні моделі підготовки керівників мають орієнтуватися на розвиток стратегічного мислення, швидке реагування на кризові виклики, збереження кадрового потенціалу в умовах перевантажень і браку ресурсів. Вказане вимагає від майбутніх управлінців сформованих навичок антикризового планування, публічної комунікації та етичного прийняття рішень.

В цілому, базові програми професійної підготовки керівників інтернатних установ повинні бути суттєво переглянуті на користь інтегративного навчання, що поєднує теоретичну управлінську основу з практико-орієнтованими компонентами

соціальної роботи, педагогіки, психології та юриспруденції. Лише за умови такої міждисциплінарності можливо забезпечити належну підготовку керівника, спроможного не лише координувати внутрішні процеси, а й виступати лідером, фасилітатором змін і гарантом соціального захисту дітей у складних життєвих обставинах.

Відповідно до положень чинної державної освітньої політики, ключовим орієнтиром у підготовці управлінських кадрів є компетентнісний підхід, що ґрунтується на розумінні освіти як процесу формування не лише знань, а насамперед здатності до їх ефективного застосування в умовах реального управлінського середовища. Компетентність, на відміну від формальної освіченості, передбачає наявність у суб'єкта управління набору інтегрованих умінь, особистісних якостей та досвіду, які дозволяють діяти результативно в нестандартних, конфліктних або критичних ситуаціях. Такий підхід відповідає загальноєвропейським тенденціям у сфері професійної підготовки фахівців, зокрема тих, хто працює з соціально вразливими категоріями населення.

Особливої актуальності набуває впровадження ідеї безперервного професійного розвитку, що охоплює навчання протягом усього життя (lifelong learning) і передбачає гнучку структуру освітніх можливостей, яка може адаптуватися до професійного контексту конкретного управлінця. У цьому сенсі вирішальне значення мають не лише академічні ступені, а й участь у цільових програмах підвищення кваліфікації, короткотермінових курсах, семінарах, форумах, а також індивідуальне конструювання освітньої траєкторії [2]. У підготовці керівників інтернатних закладів дедалі більше уваги приділяється формам навчання, що дозволяють поєднувати формальну і неформальну освіту, зокрема — через цифрові платформи, дистанційні формати, менторські програми та міжінституційну співпрацю.

Джерела

1. *Статівка Н. В., Бойко Ж. О.* Реалізація державної політики у сфері влаштування дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, в умовах децентралізації та інституційних змін в Україні. *Суспільство та національні інтереси*. 2024. № 8 (8). С. 833–853.
2. *Тюріна Т., Кінаш О.* Стан та перспективи розвитку сімейних форм опіки в сучасній Україні. *Social Work and Education*. 2022. Vol. 9. № 4. С. 500–507.

К. Б. КРАВЧУК

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

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО ДОБОРУ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ УКРАЇНИ

Добір публічних службовців — це не просто кадрова процедура, а ключова функція держави, яка визначає її спроможність ефективно працювати в інтересах суспільства. В умовах післявоєнного відновлення та прагнення України інтегруватися до Європейського Союзу питання професійного відбору кадрів набуває особливого зна-