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*

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-

лення та здатність діяти проактивно. Відтак, традиційні навчальні практики мають бути доповнені сучасними методами з чітко вираженим антикризовим і практико-орієнтованим змістом.

Одним із дієвих методів у формуванні ефективної управлінської культури в колективі дитячого будинку-інтернату є фасилітація групових рішень, що передбачає активне залучення працівників до процесу вироблення управлінських стратегій. У кризових ситуаціях, коли зовнішній тиск посилює внутрішні напруження, саме фасилітаційні практики дозволяють зменшити рівень невизначеності, посилити згуртованість персоналу та сформувати атмосферу співучасті. Завдяки цьому формується не лише ефективна командна взаємодія, а й усвідомлення спільної відповідальності за стабільне функціонування закладу. Крім того, застосування фасилітації дозволяє налагодити горизонтальні зв'язки між працівниками різних структурних підрозділів, що вкрай важливо в умовах швидких змін та потреби в оперативній координації [1].

Фасилітаційні методики часто ефективно поєднуються з елементами коучингу, що створює умови для розвитку персонального лідерства, підвищення рівня саморефлексії та формування конструктивної поведінки в умовах стресу. Під час фасилітованих сесій учасники набувають навичок активного слухання, досягнення згоди, ухвалення колективних рішень без домінування, що критично важливо в періоди нестабільності, коли централізований тиск часто викликає опір [2]. Саме тому розвиток культури діалогу, прозорого обговорення ризиків і спільного планування дій є важливою складовою управлінської компетентності керівника у кризових умовах.

Окрему увагу в межах кризової підготовки заслуговує менторинг (наставництво) як індивідуалізований формат професійної підтримки. Вказаний метод дозволяє молодим або менш досвідченим керівникам отримати не лише поради від більш компетентних колег, а й емоційно-психологічну підтримку у складні моменти управлінської діяльності. Особливо актуальним наставництво є в періоди швидких змін або в ситуаціях, коли керівник стикається з рішеннями, що виходять за межі звичних регламентів. Завдяки формату менторської взаємодії створюється безпечне середовище для обговорення управлінських викликів, обміну досвідом і формування управлінської зрілості.

Отже, в умовах соціальної нестабільності та воєнного стану провідне місце у формуванні управлінської компетентності займають методи, що орієнтовані на розвиток адаптивності, мобільності мислення, антикризового реагування та командної взаємодії. Їх ефективність полягає у здатності підготувати керівника до дії в умовах невизначеності, коли звичні алгоритми управління втрачають свою дієвість, а реальність вимагає оперативних рішень, гнучких стратегій та здатності працювати в умовах постійного психологічного та організаційного тиску. Використання таких методів сприяє не лише розвитку технічних навичок, але й формуванню внутрішньої стійкості, лідерського потенціалу та здатності зберігати довіру до управлінця в умовах кризих [3].

Крім того, особливе значення набуває поєднання індивідуалізованих та колективних форм навчання, які враховують особистісні особливості керівника, а також специфіку інтернатного середовища як соціального простору, що функціонує у постійному режимі відповідальності за життя, безпеку й розвиток дитини. Системне застосування ситуаційного моделювання, фасилітації, наставництва та психологічно орієнтованих методів дозволяє підготувати управлінця не тільки до збереження функціонування установи в кризових умовах, а й до її якісного розвитку навіть в обмежених обставинах. У такому підході формування управлінської компетентності

перетворюється на ключовий інструмент забезпечення стабільності й гуманності інтернатного закладу в умовах зовнішніх викликів.

Джерела

1. *Баштанник О. В.* Інституціональна/інституційна спроможність інститутів політичної системи як аналітична категорія та функціональний аспект публічного управління. *Держава та регіони*. Серія: Публічне управління і адміністрування. 2023. № 2 (80). С. 83–88. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/2_2023/15.pdf
2. *Ковальова К. В.* Соціальна робота з дітьми-сиротами та дітьми, позбавленими батьківського піклування в умовах центру соціально-психологічної реабілітації дітей. *Social Work and Education*. 2022. Vol. 9, № 8. С. 375–420.
3. *Маренчук О. М.* Правові засади захисту соціальних категорій дітей у сучасних умовах. *Таврійський вісник освіти*. 2017. № 1(57). С. 131–138. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tvo_2017_1_24

А. О. ЩЕРБАК

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

МЕТОДИ ТА ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

У сучасних умовах трансформації системи державного управління та підвищення вимог до ефективності публічної служби надзвичайно актуальним є вивчення конфліктів як соціального явища та пошук дієвих підходів до їх вирішення. Конфлікти, що виникають у професійній діяльності державних службовців, можуть суттєво впливати на якість управлінських рішень, ефективність виконання службових обов'язків та загальний психологічний клімат у колективі [1].

Дослідження присвячене аналізу методів і технологій управління конфліктами в державному секторі. Теоретичну базу становлять підходи до класифікації конфліктів, аналіз причин їх виникнення, визначення ролі керівника у процесі врегулювання конфліктних ситуацій. Особливу увагу приділено систематизації методів управління конфліктами — від традиційних (переговори, компроміс, арбітраж) до сучасних технологій (медіація, фасилітація, коучинг, автоматизовані HR-системи) [3].

В рамках дослідження проведено анкетування державних службовців, яке дозволило виявити найбільш поширені типи конфліктів, наявні практики управління ними та ефективність застосованих заходів. Отримані результати свідчать про потребу у вдосконаленні системи професійної підготовки кадрів щодо конфліктологічної компетентності, розвитку навичок комунікації, емоційного інтелекту та стратегічного мислення [2].

Результати дипломної роботи мають практичну значущість, оскільки можуть бути використані для оптимізації внутрішньоорганізаційного управління, удосконалення системи мотивації та зниження конфліктогенності у державних установах.