



ISU

INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY



**XLVII INTERNATIONAL
SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE
«The Future of Scientific
Discoveries: New Trends and
Technologies»**

November 13-15, 2024
Marseille, France

ISBN 978-617-8427-37-5

DOI 10.70286/ISU-13.11.2024



INTERNATIONAL SCIENTIFIC UNITY

XLVII INTERNATIONAL SCIENTIFIC AND
PRACTICAL CONFERENCE
**«The Future of Scientific Discoveries:
New Trends and Technologies»**

Collection of abstracts

November 13-15, 2024
Marseille, France

UDC 01.1

XLVII International scientific and practical conference «The Future of Scientific Discoveries: New Trends and Technologies» (November 13-15, 2024) Marseille, France. International Scientific Unity, 2024. 304 p.

ISBN 978-617-8427-37-5
DOI 10.70286/ISU-13.11.2024

The collection of abstracts presents the materials of the participants of the International scientific and practical conference «The Future of Scientific Discoveries: New Trends and Technologies».

The conference is included in the Academic Research Index ReserchBib International catalog of scientific conferences.

The materials of the collection are presented in the author's edition and printed in the original language. The authors of the published materials bear full responsibility for the authenticity of the given facts, proper names, geographical names, quotations, economic and statistical data, industry terminology, and other information.

The materials of the conference are publicly available under the terms of the CC BY-NC 4.0 International license.

ISBN 978-617-8427-37-5



© Authors of theses, 2024
© International Scientific Unity, 2024
Official site: <https://isu-conference.com/>

Мельничук Н.М. ПСИХОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ВІЙНИ ДЛЯ ЗОВНІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ З УКРАЇНИ.....	271
Артюхіна Н., Данкевич Н. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПСИХОЛОГІЧНИМ КАПІТАЛОМ ТА ЗДАТНІСТЮ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОЯВУ ЛІДЕРСТВА В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я.....	273
Журавльова Л., Кравець В. МЕТАФОРІЧНІ АСОЦІАТИВНІ КАРТИ ТА ВИЗНАЧЕННЯ ДОМІНУЮЧИХ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ.....	276
Лисенко О.М., Мидько Ю.В. ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	278
SECTION: PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION	
Крушельницька Т.А., Парімонов С.Л., Кудрявцев М.І. ТРАНСФОРМАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ.....	281
SECTION: TECHNICAL SCIENCES	
Kozachok A., Morozova M. PRECONDITIONS FOR DEVELOPING A SYSTEM FOR MEASURING SOIL COVER PARAMETERS TO ASSESS AND CONTROL ITS STATE AND QUALITY.....	286
Корчак М.М. ДО ПИТАННЯ ДИНАМІЧНИХ ВЛАСТИВОСТЕЙ РОБОЧОГО ОРГАНУ ДЛЯ РОЗРІЗАННЯ ГРУБИХ СТЕБЛОВИХ РЕШТОК.....	289
Ostrovskyy O. MODERN APPROACHES TO USER INTERFACE DESIGN.....	296
SECTION: TOURISM AND HOTEL AND RESTAURANT BUSINESS	
Ostrovskyy O., Ostrovska H. INNOVATIVE FORMATS OF TOURIST ACCOMMODATION.....	299

**SECTION: PUBLIC MANAGEMENT AND
ADMINISTRATION**

**ТРАНСФОРМАЦІЯ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ
КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В
УКРАЇНІ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Крушельницька Таїсія Анатоліївна

доктор наук державного управління, професор
Кафедра менеджменту, публічного управління
та адміністрування

Парімонов Сергій Леонідович

здобувач вищої освіти магістерського рівня
Спеціальність публічне управління та адміністрування
Факультет менеджменту і маркетингу

Кудрявцев Максим Ігоревич

здобувач вищої освіти магістерського рівня
Спеціальність публічне управління та адміністрування
Факультет менеджменту і маркетингу

Дніпровський державний
аграрно-економічний університет, Україна

Публічне управління як галузь знань і як сфера професійної діяльності сформувалося упродовж довгого історичного періоду, постійно піддаючись трансформаціям під дією історичних викликів і релевантних загроз. Сучасні глобальні виклики стали рушійними чинниками для зміни основоположних засад публічного управління шляхом перегляду старих принципів і практик, але частіше – шляхом формування нових підходів, практик, які згодом стають новими концепціями. Це природньо, що не всі старі, умовно кажучи, класичні принципи та практики можуть бути застосовані для вирішення поточних викликів, адже змінюється як зміст загроз, управлінські технології і вимоги до державних службовців як суб'єктів усунення викликів. Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну поставило нові виклики перед державою, перед публічним управлінням і, відповідно, перед державними службовцями. Це призвело до суттєвих змін вимог до теоретичних знань і професійних навичок державних службовців і потребує трансформації всієї системи формування професійних компетентностей, що і зумовлює актуальність нашої публікації.

Питання теорії та історії розвитку публічного управління України та формування каденції професійних державних службовців за застосування компетентнісного підходу, розглядали у своїх дослідженнях В. Бакуменко, Н. Бондарчук, П. Ворона, Л. Івашова, С. Корнієвський, Т. Яровий та ін. Втім,

російсько-українська війна і масштабування проблем, які вона викликала, зумовили новий поштовх для розвитку державної служби і тому потребують вивчення особливостей формування професійних компетентностей державних службовців в умовах війни і повоєнного відновлення і ревіталізації економіки.

Основні аспекти трансформації державної служби і служби в органах місцевого самоврядування в умовах війни включають створення нових підходів до формування професійних компетентностей державних службовців в Україні. Одним зі шляхів трансформації державної служби й узгодження її із потребами держави, регіонів і територіальних громад є орієнтація освіти державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на компетентнісний підхід, який має бути враховано в державній і регіональній політиках соціально-економічного розвитку та розроблені заходи і механізми його реалізації.

Війна в Україні кардинально змінила вимоги до роботи і до особистісних характеристик державних службовців, а також підходи до формування їхніх професійних компетентностей. Ці зміни спрямовані на підвищення ефективності і спроможності державного управління в умовах кризи та забезпечення стійкості і спроможності державних інституцій в умовах війни а також у повоєнний період для забезпечення відновлення і ревіталізації територіальних громад і регіонів. Зміна вимог до професійних компетенцій державних службовців та трансформація запиту суспільства до професіоналізму в умовах війни і кризових ситуацій, які потребують швидкого і точного реагування уже «викликали системні перетворення у державному управлінні» [1]. Ці зміни стали «наслідком масштабних змін ціннісних настанов в суспільно-політичному житті, сприяли трансформаційним процесам, таким як оновлення та перезавантаження влади, вплинули на функціонування державної служби, свідченням чого є впровадження певних» [1] новацій, які стосуються законодавства, освіти, процесу проходження служби тощо.

Прикладом законодавчих новацій є зміни організації проходження публічної служби запроваджені з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, який було прийнято «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили» [2] і яким визначаються «особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні» тощо у період дії воєнного стану і повоєнного відновлення [2].

Щодо зміни технологій, надпотужним напрямом посилення сучасних компетентностей функціонального спрямування є цифровізація публічного управління, адже цифрові технології розширюють можливості публічного управління у більшості країн світу. В Україні фокус цифрових новацій в умовах пандемії Covid-19, а тепер під час війни також зосередився на набутті цифрових компетентностей.

Розвиток навичок роботи з цифровими інструментами зростає як зростає і попит на цифрові компетентності, зокрема в сфері використання електронних публічних послуг, аналітики великих даних (Big Data) та кібербезпеки тощо. Це

дозволяє швидко адаптуватися до роботи в умовах зміненої інформаційної та цифрової інфраструктури, хоча має певні прогалини щодо застосування. Зокрема, попри те, що мета багатьох технологічних проєктів полягає в тому, щоб надати кінцевим користувачам, суб'єктам управління, розширену аналітику даних і можливості штучного інтелекту, ідея використання цих інструментів для здійснення самої трансформації публічного управління часто ігнорується. Для інститутів публічного управління, які одночасно керують проєктами з великою кількістю зацікавлених сторін і широким колом потреб учасників, отримані аналітичні «дані та штучний інтелект можуть допомогти отримати цілісне уявлення про всі постраждалі групи та допомогти керувати змінами з орієнтованої на людей точки зору для досягнення кращих результатів» [3].

В важливим інструментом, що забезпечує роботу державної служби у цифровому форматі, стала «автоматизована інформаційна система управління людськими ресурсами в держорганах HRMIS (Human Resource Management Information System)». «HRMIS – це ... альтернативний інструмент діловодства, який неабияк допомагає в умовах воєнного стану» [4]. Окрім того, впровадження онлайн-платформ для навчання та комунікації забезпечує більший доступ до освітніх курсів підвищення кваліфікації, відеолекцій та вебінарів, стажування, у тому числі закордонне тощо.

Перелік запровадження новацій може бути подовжено, але зауважимо, що навіть розширений список професійних компетентностей може не бути достатніми для готовності державного службовця належно виконувати свої функції (компетенції), особливо в умовах війни, тобто, стресу, високого навантаження, зовнішнього соціального напруження, вирішення проблем у нештатних ситуаціях тощо. Готовність державних службовців до роботи в екстремальних умовах війни й у динамічних умовах демократичних перетворень у повоєнний період може бути сформована внаслідок інтеграції в єдине ціле функціонально-діяльнісних елементів професійних компетентностей державного службовця і його індивідуальних вимірів особистості соціально-психологічного, світоглядного, морально-етичного, ціннісно-цільового характеру. Тому додавання нових компетентностей суто функціонально-діяльнісного значення ми розглядаємо як актуальні, але несистемні зміни у підготовці державних службовців.

Враховуючи сукупність і масштаб необхідних професійних компетентнісних новацій, формування професійних компетентностей державних службовців в умовах війни повинно набути системного підходу й має досягти сили трансформації, яка забезпечить зміни щодо сутнісного, соціально-психологічного, морально-етичного, ціннісно-цільового індивідуальних вимірів державного службовця, що приведе до зміни концепції публічного управління і набуття нових істотних властивостей публічної служби.

Враховуючи фактори часу, небезпеки і масштабу подій, однією з ключових особливостей освіти державних службовців має стати зміщення акценту на формування кризових компетентностей. Кризовий менеджмент та антикризове управління в умовах ведення сучасної війни, війни зброї, технологій, психології і пропаганди стає однією з компетентностей виживання. Тому фокусі навчальних

програм тепер мають стояти навички кризового менеджменту, що включають прийняття швидких рішень в умовах невизначеності, координацію дій у надзвичайних ситуаціях та управління ризиками. Паралельно мають бути сформованими компетентності у сфері безпеки, так як зростає необхідність підготовки службовців до роботи в умовах підвищеного ризику, включаючи навички забезпечення психологічної стійкості, фізичної та інформаційної безпеки.

Серед найбільш важливих компетентностей світоглядного, морально-етичного характеру ми виокремлюємо компетентності з антикорупційної діяльності та прозорості і зосереджуємо фокус уваги на їх формуванні. «Корупція в Україні сьогодні є найбільш болючою проблемою, що загрожує поступальному соціально-економічному та правовому розвитку держави, і головною загрозою економічній і територіальній безпеці країни» [5]. Тому «усвідомлення сингулярної сутності корупції, меж і глибини її проникнення в суспільно-економічні процеси, декомпозиція її складових частин і типологія видів є актуальним напрямом наукового пошуку» [5] і стає все більш важливою складовою освіти державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування на рівні регіонів і територіальних громад. В умовах війни важливо зберегти довіру громадян до державних інституцій, територіальних і регіональних органів влади. Тому у підготовку службовців включають знання з антикорупційного законодавства, забезпечення прозорості та підзвітності діяльності інститутів публічного управління, формування нульової толерантності до проявів корупції, розуміння незворотності покарання тощо. Важливим є не лише формування обізнаності державних службовців про етичні стандарти, а й потреба їх дотримуватись. Тому вважаємо доцільним впровадження тренінгів з дотримання етичних норм, що знижує ризики корупції та зловживання владою в кризових умовах.

Нульова толерантність до корупції є однією з ключових умов ефективного функціонування державного апарату та підвищення довіри громадян до публічних інституцій. Для формування такої культури серед державних службовців необхідно впровадити комплексний підхід, який включає законодавчі, організаційні, освітні та психологічні заходи.

Зупинимось на останніх. Навчання та підвищення кваліфікації має стати ключовим інструментом для формування світоглядних компетентностей державних службовців щодо унеможливлення проявів корупції. Ми рекомендуємо впровадження обов'язкових навчальних курсів та тренінгів для державних службовців з питань антикорупційного законодавства, етичної поведінки та стандартів прозорості. Також на всіх рівнях освіти має бути запроваджено навчальні програми з етики та доброчесності. Вони мають містити модулі з розвитку етичної культури, відповідальності перед суспільством та формування антикорупційних компетентностей, освітні компоненти з розвитку стійкості до спокус та тиску з боку зовнішніх факторів, що можуть спонукати до корупційних дій.

Важливими є механізми з формування культури доброчесності та етичних стандартів, серед яких пропагування принципів нульової толерантності до корупції. Це мають бути інформаційні кампанії, спрямовані на підвищення

обізнаності про важливість боротьби з корупцією та формування негативного ставлення до будь-яких корупційних дій. Має виникнути свого роду «мода» на добросесну поведінку, яка поступово трансформується у світоглядний стандарт.

Формування нульової толерантності до корупції серед державних службовців, як світоглядної компетентності, вимагає комплексного підходу, що включає ефективне законодавче регулювання, прозорість і підзвітність, системи внутрішнього та зовнішнього контролю, а також розвиток культури добросесності. Важливо, щоб усі елементи механізму працювали в тісній взаємодії, забезпечуючи високі стандарти етики та професіоналізму серед державних службовців, що в кінцевому підсумку сприятиме підвищенню ефективності державного управління та зменшенню корупційних ризиків.

Таким чином, можемо зробити висновок, що трансформація формування професійних компетентностей державних службовців в Україні в умовах війни є комплексним процесом, який враховує нові виклики та змінює підходи до підготовки кадрів. Формування професійних компетентностей державних службовців і посадових осіб мають стати елементами державної і регіональної політики соціально-економічного розвитку. При цьому основними напрямками змін вважаємо посилення як функціонально-діяльнісних компетентностей (цифровізації, правової обізнаності, міжнародного співробітництва тощо), так і сутнісного індивідуального виміру компетентностей державного службовця, що приведе до зміни концепції публічного управління і набуття нових істотних властивостей публічної служби. Це забезпечує підвищення ефективності державного управління та стійкості державних інституцій навіть у найскладніших умовах та забезпечить кадрову підготовку до управління відновленням країни.

Список використаних джерел

1. Багрим О. А. Особливості розвитку професійного потенціалу державних службовців у воєнний та поствоєнний період в Україні. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. 2023. Випуск 2. С. 9-14. URL: <https://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/388/342>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. A data-driven approach to change. KPMG 2024. 7 P. URL: <https://kpmg.com/us/en/articles/2024/data-driven-approach-change.html>
4. Алюшина Н. Основою нової моделі публічної служби у повоєнний період буде її суцільна цифровізація. «Укрінформ». 2022. URL: <https://ukurier.gov.ua/uk/news/osnovoyu-novoyi-modeli-publichnoyi-sluzhbi-u-povoyu>.
5. Крушельницька Т. А., Матвеева О. Ю. Сингулярність корупції як гальмівного чинника сталого розвитку України. Державне управління та місцеве самоврядування. 2018. Вип. 4. С. 37-44, авт. 37-41. URL: <http://nbuv.gov.ua>.