

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ**



**ФАКУЛЬТЕТ ГУМАНІТАРНИХ ТА СОЦІАЛЬНИХ НАУК
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ ТА СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ**



**СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ
ГУМАНІТАРНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ:
ФІЛОСОФСЬКИЙ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ
ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІРИ**

Ополє, Київ - 2023

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНИЙ ЦЕНТР МЕДИКО-СОЦІАЛЬНИХ ТА ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ
ГО «ФОНД РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА РЕАЛІЗАЦІЇ БІЗНЕС ІДЕЙ»
ЦЕНТР НАДАННЯ ПРАВОВОЇ ТА ПСИХО-СОЦІАЛЬНОЇ ДОПОМОГИ ВІПО (М. КИЇВ)
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ЧЕРКАСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.І. ВЕРНАДСЬКОГО
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»
ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД «ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К.Д. УШИНЬСЬКОГО»
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
МЕЛІТОПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ БОГДАНА ХМЕЛЬНИЦЬКОГО
ДВНЗ «ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО
ЗАКЛАДУ «ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
ІВАНО-ФРАНКІВСЬКИЙ НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ЮРИДИЧНИЙ ІНСТИТУТ
НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ «ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
ДНІПРОВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПРАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
ОДЕСЬКИЙ ІНСТИТУТ ПРАТ «ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД «МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
АКАДЕМІЯ ПРИКЛАДНИХ НАУК, ВИЩА ШКОЛА УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРАЦІЇ В
ОПОЛІ (ПОЛЬЩА)
СІЛЕЗЬКА АКАДЕМІЯ (КАТОВИЦЕ, ПОЛЬЩА)
ВИЩА ДЕРЖАВНА ПРОФЕСІЙНА ШКОЛА ІМ. СТАНІСЛАВА ПІГОНЯ (ПОЛЬЩА)
КАРОЛІНСЬКИЙ ІНСТИТУТ (ШВЕЦІЯ)
КРАКІВСЬКИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ (ПОЛЬЩА)
ПОЛІТЕХНІКА ЖЕШУВСЬКА ІМ. ІГНАТІЯ ЛУКАСЕВИЧА (ПОЛЬЩА)
ВЕЛИКОТИРНОВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ СВЯТИХ КИРИЛА І МЕФОДІЯ (БОЛГАРІЯ)
УНІВЕРСИТЕТ ПРИКЛАДНИХ НАУК (НІМЕЧЧИНА)
УНІВЕРСИТЕТ МАНІТОБИ (КАНАДА)
УНІВЕРСИТЕТ ВІСКОНСИНУ У МЕДІСОНІ (США)

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ГУМАНІТАРНОЇ НАУКИ І ПРАКТИКИ: ФІЛОСОФСЬКИЙ, ПСИХОЛОГІЧНИЙ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ВИМІРИ: ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Вінніпег-Вінниця-Дніпро-Дрезден-Жешув-Житомир-Запоріжжя-Івано-Франківськ-
Київ-Катовице-Краків-Луцьк-Медисон-Нюртинген-Одеса-Ополе-Оснабрюк-
Стокгольм-Харків-Хекстер-Черкаси-Штутгарт

УДК 159.9.072 + 173.7 + 178.1 + 178.8 + 316.6

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля
(протокол № 5 від 28.12.2023 р.)*

Сучасні проблеми гуманітарної науки і практики: філософський, психологічний та соціальний виміри: зб. наук. праць. К.: ПВТП «LAT&K», 2023. 361 с.

Видання розраховане на науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти, практичних психологів, соціальних працівників, фахівців в сфері здоров'язбереження людини.

УДК 159.9.072 + 173.7 + 178 + 316.6

Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за редагування, підбір і точність наведених фактів, цитат та інших відомостей.

Матеріали подано в авторській редакції та друкуються мовою оригіналу.

© Східноукраїнський національний
університет імені Володимира Даля,
2023

© Колектив авторів, 2023

The Volodymyr Dal East-Ukrainian National University, 2023

ЗМІСТ

Федорова О.В., Гасанов Р.І. ФУНКЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРИ НАЯВНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	10
Завацький Ю.А. ПРОФЕСІЙНЕ ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ.....	13
Шаповалова В.А., Бурлакова І.А., Завацька Н.Є. МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВІ ТА ПОСТКРИЗОВІ ПЕРІОДИ ЖИТТЯ.....	17
Бохонкова Ю.О., Возна В.Ю. ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ПІДЛІТКІВ ЗАСОБАМИ СИМВОЛДРАМИ.....	23
Домашенко А., Остополец І.Ю. РОДИННЕ ВИХОВАННЯ ЯК ФАКТОР СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ.....	27
Zavatskyi V.Yu. PSYCHOLOGY OF HUMAN HEALTH.....	31
Мала Н., Остополец І.Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ СПРИЙНЯТТЯ ТА ПОДОЛАННЯ СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЙ.....	36
Меняйло О., Остополец І.Ю. МОЖЛИВОСТІ АРТ-ТЕРАПІЇ У ВІДНОВЛЕННІ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ У ВОЄННИЙ ЧАС.....	40
Zhyharenko I.Ye. SOCIAL COMPETENCES OF PERSONALITY.....	43
Рисіна І., Остополец І.Ю. ДО ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ВПЛИВУ ТИПУ ВИХОВАННЯ НА ФОРМУВАННЯ Я-КОНЦЕПЦІЇ ПІДЛІТКІВ.....	47
Hudzenko O.G. CURRENT INTEGRATION PROCESSES IN THE WORLD AND UKRAINE: PHILOSOPHICAL AND PSYCHOLOGICAL DIMENSION.....	52
Афанасьєва Н.Є. ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПЕРШОГО РОКУ НАВЧАННЯ.....	56

Zavatska N.Ye., Toba V.Yu., Kyslyov O.A. CROSS-CULTURAL STUDY OF ATTITUDE TO ATTENTION DEFICIENCY SYNDROME.....	61
Крошка К.І., Завацька Н.Є. СТАНОВЛЕННЯ ЦІННИСНО-СМИСЛОВОЇ СФЕРИ ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ЇЇ РЕІНТЕГРАЦІЇ В СОЦІУМ.....	68
Шутальов О.О., Завацька Н.Є. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЦЕСУ РЕІНТЕГРАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	73
Лавренчук О.В., Завацька Н.Є. СПЕЦИФІКА ПРОЦЕСУ ЖИТТЄВОГО ВИБОРУ ОСОБИСТОСТІ....	79
Царенок В.О., Завацька Н.Є. ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ ФАХІВЦІВ ГУМАНІТАРНОЇ СФЕРИ.....	83
Новацький В.Р., Завацька Н.Є. ЗМІНИ ЖИТТЄВОГО СВІТУ В ПРОЦЕСІ СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	87
Сафонов А.Ю., Завацька Н.Є. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ.....	93
Каськов І.О., Завацька Н.Є. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	96
Волченко Л.П., Перловська М.В. ДО ПРОБЛЕМИ НАБУТТЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ПРОБЛЕМОГЕННОГО СОЦІУМУ.....	101
Гарькавець С.О., Безворотня О.М. ДО ПРОБЛЕМИ ІНТЕРГАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	104
Гарькавець С.О., Волченко Л.П. ДО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ПРОБЛЕМ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УКРАЇНІ.....	108
Лукашов О.О., Завацька Н.Є., Турбан В.В. РАКУРСИ ВИВЧЕННЯ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ОСОБИСТОСТІ.....	111

Лола Ю.Ю., Забіяка Д.О. АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ПІД ЧАС КРИЗОВИХ ЯВИЩ.....	117
Лола Ю.Ю., Забіяка Д.О. АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ.....	122
Пивавар І.В., Кравченко С.О. СТРАТЕГІЇ ТА ІНСТРУМЕНТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИБУТКОВОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАЇ КРИЗОВИХ ЯВИЩ.....	128
Пивавар І.В., Кравченко С.О. ПОСИЛЕНА КОНКУРЕНЦІЯ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ.....	133
Марчук І.П., Ісаєва Ю. РОЛЬ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ РОБОТИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЮРИДИЧНОГО ПРОФІЛЮ.....	137
Мащенко М.А., Черкашин С.А. ПРОБЛЕМИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ІНІЦІАТИВ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОЇ АКТИВНОСТІ МОЛОДІ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ.....	141
Дейниченко Л.М., Меглицька Т.В. СПЕЦИФІКА МОВЛЕННЯ ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ З ГІПЕРАКТИВНИМ РОЗЛАДОМ.....	145
Миронова Е.З. ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ СТУДЕНТІВ.....	149
Нерубаська А.О., Цисар М.В. ОСОБЛИВОСТІ КОРОЕКЦІЇ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ У ОСІБ З ТРАВМАТИЧНИМ ДОСВІДОМ.....	154
Побокіна Г.М., Носко В.В. ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ВЖИВАННЯ МЕТОДОЛОГІЧНОГО АПАРАТУ СИСТЕМНИХ, АБО СКЛАДНІСНИХ, НАУК У ВИРІШЕННІ ПРОБЛЕМ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ.....	160
Побокіна Г.М. ВПЛИВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ОСОБИСТІТЬ КОНСУЛЬТАНТА.....	165
Побокіна Г.М. ДОСЛІДЖЕННЯ ЛІДЕРСТВА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ЯВИЩА.....	171

Коли працівники відчують, що їхні думки та ініціативи важливі, вони більш схильні до співпраці та внесення власного внеску у досягнення цілей організації.

Завершуючи, адаптивне управління під час кризових явищ – це не лише стратегія виживання, але і можливість розвитку та зростання. Вміння адаптуватися до нових умов та вчасно реагувати на зміни стає ключовим фактором для досягнення успіху в нестабільному світі

Список використаної літератури

1. Скриньковський Р. Удосконалення діагностики антикризового управління підприємством у системі управлінської діагностики. Траєкторія науки. 2017. № 3. С. 4001–4009.
2. Олешко А. А. Механізм антикризового управління фінансовими корпораціями. Ефективна економіка. 2018. № 2. С. 12–20.
3. Мостенська Т. Л., Юрій Е. О. Інструменти антикризового управління. *«Український журнал прикладної економіки»*. 2019. Т. 4. № 1. С. 64–72.
4. [Особливості адаптивного управління підприємством в умовах кризових явищ] - доступ до ресурсу: http://www.psaejrnl.nau.in.ua/journal/2_88_2022_ukr/9.pdf
5. Пілецька С. Т., Коритько Т. Ю. Система адаптивного управління підприємством в умовах мінливого зовнішнього середовища. Бізнес Інформ. 2018. № 12. С. 435–440.

Лола Ю.Ю.,

кандидат економічних наук,
доцент кафедри туризму,
доцент ХНЕУ ім. С. Кузнеця,

Забіяка Д.О.,

студент факультету економіки
та права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

АДАПТИВНЕ УПРАВЛІННЯ В ПУБЛІЧНОМУ СЕКТОРІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ

У сучасному світі, характеризованому стрімкими змінами і постійним розвитком, публічний сектор відчуває необхідність в ефективних та гнучких стратегіях управління. Адаптивне управління виступає як

ключовий фактор у забезпеченні успішності державних структур, дозволяючи їм швидко реагувати на зміни в соціально-економічному середовищі. Дана теза розглядає концепцію адаптивного управління, виокремлює виклики, що стоять перед публічним сектором, та висвітлює перспективи впровадження адаптивних стратегій.

У сучасному постіндустріальному суспільстві, де зміни стають невід'ємною частиною життя, управління не може залишатися незмінним і незмінним. Адаптивне управління виходить за рамки традиційних методів і є важливим компонентом сучасних стратегій у публічному секторі. Це саме та стратегія, яка спрямована, не на що інше, як на ефективну адаптацію, до економічних, соціальних та технологічних змін.

Система, яка звертає увагу, та реагує на зміни в навколишньому середовищі, виконуючи необхідні заходи, для ефективного досягнення стратегічних цілей, і називається адаптивним управлінням.

Цей підхід особливо важливий для публічного сектору, оскільки владні структури повинні не тільки виконувати свої обов'язки, але й адаптуватися до технологічних інновацій, громадської думки та зміни економічного клімату.

До того ж, адаптивне управління у публічному секторі, має найважливіше значення, для забезпечення сталого розвитку та пошуку вирішення сучасних викликів.

Адаптивність означає бути готовим реагувати на несподівані зміни та адаптуватися до нових обставин.

Залучення громадян до процесу прийняття рішень є ще однією важливою характеристикою адаптивного управління. Сучасне управління визнає, що громадяни активно беруть участь у розробці та реалізації стратегій.

Інновації в публічному секторі також стимулюються адаптивним управлінням. Органи влади, можуть ефективно впроваджувати технологічні та організаційні новації, через що, якість послуг та ефективність управління будуть підвищуватись, залишаючись гнучкими та відкритими до нових цілей.

У сучасному світі, охопленому швидкими змінами технологій, економічними турбулентами та соціокультурними змінами, управління публічним сектором стає все більш складним завданням. Через що, публічні установи, все частіше віддають перевагу адаптивному управлінню, щоб успішно працювати в цих умовах, Однак цей метод, не досконалий і має низку проблем, які потрібно проаналізувати на подолати.

Поєднання традиційних бюрократичних структур із здатністю швидко адаптуватися до змін є першим викликом. Бюрократія публічних органів може бути надто заплутаною та неорганізованою, що заважає швидкому прийняттю рішень. Незважаючи на те, що це відрізняється та навіть суперечить традиційним методам управління, адаптивне управління вимагає гнучкості, здатності швидко пристосовуватись, до нових обставин та здатності до інновацій.

- У контексті адаптивного управління важко забезпечити прозорість і відкритість. Звітність у традиційних системах управління може бути як статичною, так і схематичною.

- Нестабільність і невизначеність є третім викликом. Публічні установи повинні бути готові до швидких змін у сучасному світі.

- Розвиток культури та навичок працівників є не менш важливими проблемами. Здатність команд до творчого мислення, самоконтролю та взаємодії необхідні для адаптивного управління.

На відміну від традиційного, адаптивне управління полягає в тому, що воно гнучке, здатне швидко реагувати на зміни навколишнього середовища та враховувати різні потреби громадян. Основна ідея полягає в тому, що обставини та умови постійно змінюються, і методологія управління повинна бути адаптована до цих змін. Це особливо важливо в публічному секторі, де багато сфер діяльності взаємодіють і часто вимагають комплексного підходу до вирішення проблем.

Здатність вирішувати складні та неструктуровані проблеми є однією з перспектив використання адаптивного управління. Оскільки вони надто жорсткі та нездатні адекватно реагувати на несподівані виклики, традиційні методи можуть бути неефективними.

Підвищення прозорості та відкритості у взаємодії з громадськістю є ще однією перевагою. Адаптивне управління дозволяє швидко реагувати на вимоги громадян, включаючи їхні бажання та обурення. Це підвищує довіру громадян до влади та зміцнює демократичні принципи управління.

Крім того, адаптивне управління може зробити використання технологій у публічному секторі значно ефективнішим. Використання штучного інтелекту, аналітики даних та інших інноваційних інструментів автоматизує рутинні операції, підвищує ефективність процесів і спрощує взаємодію органів влади.

Для подальшого розвитку адаптивного управління в публічному секторі необхідно звернутися до сучасних стратегій та підходів. Однією з

ключових стратегій може бути активна взаємодія з громадськістю та підтримка участі громадян у процесах прийняття рішень. Це не лише підвищить рівень довіри до влади, але й забезпечить більш точне врахування потреб суспільства.

Крім того, важливо розвивати програми освіти та підготовки для державних службовців, щоб вони мали необхідні навички для роботи в умовах швидких змін. Такі програми мають спрямовуватися не лише на технічні аспекти, але і на розвиток лідерських якостей, толерантності до ризику та здатності до колективної роботи.

Застосування інформаційних технологій та аналітики для збору та обробки даних також грає важливу роль у реалізації адаптивного управління. Розробка інтегрованих електронних систем, що сприяють ефективному обміну інформацією між різними гілками влади, може покращити координацію та швидкість реакції на виклики. Необхідно також активно працювати над створенням ресурсів для вивчення та впровадження кращих практик адаптивного управління, обміну досвідом та розробки стандартів. Це сприятиме уніфікації підходів та забезпеченню сталого розвитку цього напрямку.

Для досягнення успіху в адаптивному управлінні в публічному секторі також важливо активно впроваджувати засоби взаємодії з іншими секторами суспільства. Партнерство з приватним сектором, громадськими організаціями та академічними установами може значно посилити рівень експертизи та ресурсів, що доступні для владних структур.

Ефективне управління змінами також передбачає усвідомлення важливості культури відкритості та взаєморозуміння. Створення сприятливого середовища для обміну ідеями та досвідом дозволить швидше виявляти та впроваджувати інновації. Культура відкритості також стимулює активний зворотній зв'язок з громадою, що є важливим компонентом успішного адаптивного управління.

При цьому, не слід забувати про важливість етичних аспектів управління. Здатність вирішувати етичні питання в умовах невизначеності та швидких змін є ключовою для збереження довіри громадян до владних структур. Одним із напрямків розвитку може бути впровадження систем управління якістю та вимірювання ефективності в адаптивному контексті. Розробка ключових показників ефективності дозволить оцінювати результативність заходів та швидше вносити корективи у стратегії управління.

Усі ці аспекти формують комплексний підхід до адаптивного управління в публічному секторі. Важливо розуміти, що це не лише стратегія реакції на виклики, але й активна участь у формуванні та зміні суспільства для досягнення більш стійкого та справедливого майбутнього.

На шляху до адаптивного управління в публічному секторі слід також приділяти увагу розвитку інструментів для моніторингу та аналізу суспільних та економічних тенденцій. Використання даних для передбачення можливих ризиків та визначення перспектив дозволить урядовим структурам бути готовими до можливих викликів.

Також важливо враховувати соціокультурний контекст та індивідуальні особливості громад, щоб адаптивне управління було не лише ефективним, але й справедливим. Забезпечення рівноправ'я та врахування потреб різних груп населення стане запорукою сталого розвитку та соціальної гармонії.

Іншим важливим аспектом є підтримка інновацій та підприємництва як факторів, що сприяють розвитку економіки та створюють нові можливості для громадян. Урядові ініціативи, спрямовані на підтримку стартапів та розвиток технологічних інновацій, можуть стати важливим кроком у напрямку створення динамічного та конкурентоспроможного суспільства.

У реалізації адаптивного управління важливо також створювати механізми для залучення та розвитку талановитих кадрів. Забезпечення доступу до навчання та розвитку для державних службовців дозволить не лише підтримувати їхню кваліфікацію, але й створить позитивне середовище для обміну ідеями та найкращими практиками.

Окрім цього, важливим є розвиток системи оцінки ефективності та винагородження, що враховує результати та внесок державних службовців у процес адаптивного управління. Це стимулюватиме відданість та ініціативу, спрямовані на досягнення стратегічних цілей.

Невід'ємною частиною адаптивного управління є також підтримка інклюзивних та рівноправних підходів. Забезпечення рівних можливостей для всіх шарів населення є важливою умовою для створення стійкого та справедливого суспільства. Адаптивне управління повинно бути спрямоване на усунення соціальних нерівностей та підтримку тих, хто потребує додаткової уваги та захисту.

Ще однією важливою складовою успіху є співпраця на міжнародному рівні. Обмін досвідом та інноваціями з іншими країнами допомагає знаходити оптимальні рішення та адаптувати їх до конкретних

умов. Створення міжнародних партнерств та участь у глобальних ініціативах сприяє обміну знаннями та забезпечує більший вплив у вирішенні глобальних викликів.

Адаптивне управління в публічному секторі стає стратегічним інструментом для досягнення ефективності та гнучкості управління державними ресурсами. Попри виклики, які воно ставить перед управліннями, його впровадження відкриває перспективи для покращення якості життя громадян та взаємодії держави з суспільством. Розуміння цих аспектів є ключовим для розвитку ефективного та адаптивного публічного управління в епоху постійних змін.

Список використаної літератури

1. Вовк Н. П., Мохнар Л. Комунікативна складова організації та здійснення антикризового управління // Вісник Національного університету оборони України. 2021. № 1 (59). С. 63–71.

2. Луциків І.В., Сороківська А.О., Котовська І.В. Дослідження особливостей інноваційного розвитку системи публічного управління України. // Економіка та суспільство. 2017. Вип. 12. С. 124 – 128.

3. Семенченко А. І. Інформаційно-комунікаційні технології в публічному

управлінні місцевими фінансами: стан та перспективи розвитку. URL:

<http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7104&i=12>

4. Євмешкіна О. Л. Стратегічне управління : конспект лекцій (програми підготовки фахівців за ступенем вищої освіти «Магістр» за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування») / О. Л. Євмешкіна ; Тавр. нац. ун-т ім. В. І. Вернадського. – Київ : ТНУ ім. В. І. Вернадського, 2018. – 49 с

5. Публічне управління : термінол. слов. / уклад. : В. С. Куйбіда, М. М. Білинська, О. М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В. С. Куйбіди, М. М. Білинської, О. М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. 224 с.