

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

З МАТЕРІАЛАМИ IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

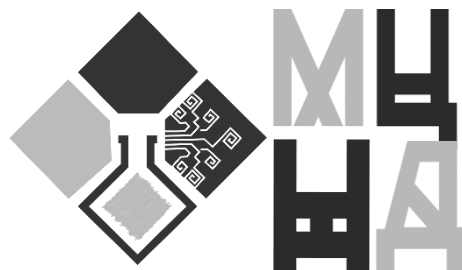
24 СІЧНЯ 2025 РІК

М. МУКАЧЕВО, УКРАЇНА

**«ТЕОРІЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ
СУЧАСНОЇ СВІТОВОЇ НАУКИ»**



ЗБІРНИК НАУКОВИХ
ПРАЦЬ З МАТЕРІАЛАМИ
IV МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ



ТЕОРІЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ В КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ СВІТОВОЇ НАУКИ

| 24 січня 2025 рік
м. Мукачево, Україна

Вінниця, Україна
«UKRLOGOS Group»
2025

Організація, від імені якої випущено видання:

ГО «Міжнародний центр наукових досліджень»

Номер запису організації в Єдиному реєстрі громадських об'єднань: 1499141.

Голова оргкомітету: Сотник С.Г.

Верстка: Білоус Т.В.

Дизайн: Бондаренко І.В.

Рекомендовано до видання Вченою Радою Інституту науково-технічної інтеграції та співпраці. Протокол № 3 від 23.01.2025 року.



Конференцію зареєстровано Державною науковою установою у сфері управління Міністерства освіти і науки «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації» в базі даних науково-технічних заходів України на поточний рік та бюлетені «План проведення наукових, науково-технічних заходів в Україні» (**Посвідчення № 363 від 12.06.2024**).

Збірник наукових праць з матеріалами конференції видано офіційно суб'єктом видавничої справи зі **Свідоцтвом ДК № 7860 від 22.06.2023**.

Матеріали конференції знаходяться у відкритому доступі на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0).

Т 33 **Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки:**
збірник наукових праць з матеріалами IV Міжнародної наукової конференції, м. Мукачево, 24 січня, 2025 р. / Міжнародний центр наукових досліджень. — Вінниця: ТОВ «УКРЛОГОС Груп, 2025. — 526 с.

ISBN 978-617-8440-28-2

DOI 10.62731/mcnd-24.01.2025

Викладено матеріали учасників IV Міжнародної наукової конференції «Теорія модернізації в контексті сучасної світової науки», яка відбулася 24 січня 2025 року у місті Мукачево.

УДК 082:001

© Колектив учасників конференції, 2025

© ГО «Міжнародний центр наукових досліджень», 2025

ISBN 978-617-8440-28-2

© ТОВ «УКРЛОГОС Груп», 2025

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ
ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ

Кісельов С. О...... 95

ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ
СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Кочкодан В. Б., Неспляк І. В. 98

ВПЛИВ ПУБЛІЧНОЇ ПОЛІТИКИ НА ПОДОЛАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ НЕРІВНОСТІ

Лобер Г. О. 101

СУЧАСНІ ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Мельников О. Ф., Косенко В. В., Кобзев І. В...... 109

ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ У КРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ: ПЕРСПЕКТИВИ
ЗАСТОСУВАННЯ

Папроцький І. А. 114

ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ У РОЗВИТКУ ІННОВАЦІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Педченко Р. Г., Кубіцький С. О...... 123

СЕКЦІЯ VI.

МІЖНАРОДНІ ВІДНОСИНИ

ІНСТРУМЕНТИ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ
ВЛАСНОСТІ

Бошко О. І...... 133

ВПЛИВ ІНСТИТУЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА НА ІННОВАЦІЙНУ АКТИВНІСТЬ У
ДЕРЖАВІ

Дудич М. М. 136

НЕОБХІДНІСТЬ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ЕЛЕКТРОННИХ ПЛАТЕЖІВ

Козир Ю. Р...... 139

РЕГІОНАЛЬНІ ТОРГОВЕЛЬНІ УГОДИ В АРСЕНАЛІ ІНСТРУМЕНТІВ ТОРГОВЕЛЬНОЇ
ДИПЛОМАТІЇ

Хоманець В. А...... 143

СЕКЦІЯ VII.

ПРАВО ТА МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

НЕДОСТАТНІСТЬ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ ІНДИВІДУАЛІЗАЦІЇ У ДОСУДОВІЙ
ДОПОВІДІ

Артьомов К. Ю. 147

СУЧАСНІ ФОРМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ

Мельников Олександр Федорович

ORCID ID: 0000-0001-6856-8362

*д-р. держ. упр., професор, професор кафедри економічної кібернетики
Харківський національний університет радіоелектроніки, Україна*

Косенко Віктор Вікторович

ORCID ID: 0000-0002-3119-7323

*канд. держ. упр., доцент кафедри економічної політики та менеджменту
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Навчально-науковий
інститут «Інститут державного управління», Україна*

Кобзев Ігор Володимирович

ORCID ID: 0000-0002-7182-5814

*канд. техн. наук, доцент, доцент кафедри інформатики та комп'ютерної техніки,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Україна*

Сьогоднішні дослідники у сфері управління майже одноставно погоджуються з тим, що співробітники є ключовим активом будь-якої організації, тому саме у них слід вкладати найбільші інвестиції. Оцінювання професійної підготовки і розвитку може відбуватися на рівні організації, підрозділу або на індивідуальному рівні. Для цього є необхідним запровадження аналізу відповідних потреб також на цих трьох рівнях, який повинні здійснювати кадрові служби [1].

Але не менш важливим є забезпечення потім відповідного навчання, яке б задовольнило визначені потреби. Звичайно, одне чи декілька навчальних занять можуть використовувати тільки декілька основних принципів підготовки, але у довших навчальних програмах слід намагатися використовувати якомога більше принципів. Проте просте декларування даних принципів не матиме користі, якщо їх не «привести в дію» відповідними формами навчання, віддаючи перевагу тим, що отримали назву «просунутих».

Традиційно фахівці у сфері навчання переважно акцентували на навчанні, що базується на отриманні основних і проміжних знань, навичок і здібностей. Цей вид навчання завжди був важливим і стає навіть важливішим, оскільки темп змін вимагає, як ніколи раніше,

частішої заміни знань і набору навичок. Проте поряд з цим необхідно все більше і більше заохочувати «просунуті» форми навчання, що ґрунтуються на використанні витонченіших методів передачі, розширення і отримання знань [2]. Дані форми навчання особливо корисні для вирішення абсолютно нових або комплексних проблем, реструктуризації цілих процесів або систем, повторного аналізу роботи з абсолютно нової точки зору або реінжинірингу організації для адаптації її до основних змін навколишнього середовища [2; 3]. Просунуті форми навчання включають: навчання методом спільного отримання знань, навчання методом порівняння, навчання методом системного мислення, навчання методом змагання і навчання методом усунення недовір'я.

Навчання методом спільного отримання знань є особливо потужним у сфері відчуттів або емоційній сфері, яка є часто підґрунтям до інших сфер вивчення, – пізнавальної та психомоторної. Одна з найбільш поширених форм навчання методом сумісного отримання знань – це вчитися, навчаючи (це може здаватися несумісним з тим, що ми зазвичай допускаємо, тобто, що ми вчимося, коли нас навчають). Викладання переводить нас у сферу просунутих методів навчання, тому що воно вимагає від нас бути ясними, логічними і організованими; використовувати і маніпулювати інформацією; й отримувати зворотний зв'язок про те, наскільки добре інформація розуміється.

Навчання обговоренням – інша форма сумісного навчання. І хоча вона часто є базою основного навчання, дана форма важлива також для просунутого навчання тому, що вона заохочує допитливість і співпрацю. Спільне обговорення призводить до відкриття неординарних проблем, аномалій, суперечливих перспектив, прихованих припущень і додаткових ідей. У дійсному обговоренні ті, хто бере у ньому участь, залишають свої ролі відстоювання істини і працюють над колективним навчанням [3]. Крім того, навчання, що передбачає об'єднання в єдину команду, «можливо, представляє абсолютно нову парадигму управління» [4, С. 14]. Адже команди з високими показниками розвивають високий рівень довіри, встановлюють сумісні цілі, вірять у взаємне навчання і викладання та всією групою встановлюють самодисципліну [2].

Інший просунутий метод – це *навчання шляхом порівняння*. Однією з форм цього методу є навчання за допомогою систематичної експертизи минулого досвіду. Люди, які приділяють достатньо часу роздуму і

порівнянню подій в їх житті та є досить дисциплінованими, щоб діяти відповідно до того, що вони відкривають, в цілому, досягають більшого за інших. А групи, які систематично спостерігають за своєю минулою діяльністю, відзначаючи успіхи та невдачі, а також виявляють, чому відбуваються ці коливання, роблять на них поправки або передбачають їх, підвищують таким чином успішність виконання завдань.

Друга форма даного методу – це навчання за допомогою систематичного відстежування досвіду інших, що називається *бенчмаркінгом* [2], котрий базується на порівнянні своєї організації з лідерами у відповідній сфері, чії показники в роботі є кращими.

Третьою основною формою навчання шляхом порівняння є *навчання експериментуванням*. При цьому складні експериментальні проекти можуть не бути здійсненими під час організаційного навчання, але модифіковані експериментальні моделі такі, як пілотні вивчення і підстановка або стратегії спостережень можуть і повинні широко практикуватися.

Наступним просунутим методом є *навчання за допомогою системного мислення*, яке П. Сенж назвав «п'ятою дисципліною» через те, що даний метод знаходиться в центрі між просунутим навчанням і формує «пов'язану сукупність теорії і практики» [3]. Системне мислення – це зброя проти «тунельного бачення», закритого за типом димохідної труби, й іншими «бюропатологіями», які накопичуються від надспеціалізації роботи і відповідальності. Кінець кінцем, навчання системним мисленням знаходиться в основі більшості ініціатив сучасного менеджменту. Суцільно-якісне управління, наприклад, використовує навчання, постійно удосконалюючи систему, а реінжиніринг використовує навчання, створюючи радикальні удосконалення. До речі, прості співробітники і менеджери середньої ланки заохочувалися до недавнього часу, якщо вони не використали системний підхід, який вважався прерогативою для топ-менеджерів і головних планувальників. Загальний приклад використання системного методу сьогодні – це використання перехресних працюючих команд, для з'єднання разом індивідуумів з багатьох підрозділів, які можуть прийти до нових рішень, що принесуть вигоду всім підрозділам і організації в цілому.

Навчання методом змагання відбивається виразом «необхідність – це мати винаходів» і віруванням у те, що конкуренція примушує

процвітати нововведення і творчість зрештою. Змагання може спонукати людей до навчання, вимагаючи від них визначення, чого вони хочуть досягти, рухаючи їх у напрямі цього досягнення або рівня переваги і створюючи як стимули для досягнення успіху, так і стримуючи від неправильних дій. До речі, постановка цілей може бути видом змагання з самим собою, якщо цілі знаходяться поза компетенцією робочих завдань або просувають працівника до нових рівнів досягнення.

Однією з форм даного методу, який недавно почав застосовуватися у сфері державного управління, є навчання через прийняття ризику. Ризикувати у державному управлінні вважалося у минулому неприйнятним. Проте, за умови сучасних реформ в управлінні, скромний ризик зараз вважається нормальною частиною процесу навчання і адаптації до державної служби [2]. Ризик часто асоціюється з демонстраційними і пілотними проектами, але він може також залучати нові методи управління або зрушення у філософських світоглядах, які є істотними відправними крапками від минулого.

Останнім часом зі всіх видів просунутого навчання, мабуть, жоден не обговорюється так часто, як *навчання усуненням недовіри*. Цей метод навчання вимагає здібності піти від наших сумнівів в тому, що дії, нові для нас, можуть працювати краще, ніж ті, які ми робимо зараз. Ми використовуємо наші існуючі звички, розпорядок дня і системи вірувань найчастіше тому, що ми не маємо ані часу, ані енергії, щоб почати із самого початку або повернутися до первинних принципів у всьому, що ми робимо. І все-таки найбільше навчання походить від бачення світу свіжим поглядом, відкидаючи (як мінімум тимчасово) наші розумові моделі, і «пробуючи» нові ідеї, сприйняття і вірування.

Даний метод призводить до змін в старих і неефективних процесах діяльності і до відкриття нових зразків і способів виконання завдань. Так, у якісного управління є багато принципів, які заохочують заперечування існуючих розумових моделей і гру з ідеями. Наприклад, новий акцент на командному навчанні вимагає всеосяжних рішень, які виходять за загальноприйняті розумові моделі. А реінжиніринг, з його акцентом на радикальних рішеннях, вимагає заперечування сучасних методів і впровадження абсолютно інших підходів.

Підсумовуючи, хотілось би наголосити, що просунуті форми навчання не є гарантією від невдач у практичній діяльності державних службовців, але вони працюють наполегливо над їх розумінням за

допомогою сумісного навчання, порівняння, системного мислення та усунення недовіри і відходу від невдач за допомогою змагання. А це безумовно сприяє підвищенню ефективності діяльності як окремих державних службовців, так і організацій, де вони працюють, у цілому.

Список використаних джерел:

1. Кобзев І.В. Organizational investment in employee development / Kobzev I., Kosenko A., Kosenko V., Melnykov O., Petrov K. // The level of development of science and technology in the XXI century: Economics, Management and Marketing, Tourism. Monographic series «European Science». Book 32. Part 4. 2024. 183 p. (Pp. 94-110). DOI: 10.30890/2709-2313.2024-32-00-021.
2. Мельников О.Ф. Теорія та методологія фахової підготовки державних службовців: дисертація доктора наук з держ. упр.: 25.00.03 / О.Ф. Мельников; Харків. регіон. ін-т держ. упр. НАДУ при Президентіві України. –Х., 2009. – 495 с.
3. Senge, P. The Fifth Discipline. – New York: Doubleday, 1990. – 274 p.
4. Manz, C., and Sims, H. P., Jr. Business Without Bosses: How Self-Managing Teams Are Building High-Performing Companies. – New York: Wiley, 1993. – 391 p.