

також вивчення особливостей публічного управління процесами стійкості діяльності публічних управлінців в умовах війни.

Водночас з'являється комплекс можливостей, що містить в собі, але необмежений: розробленням моделі забезпечення стійкості/резильєнтності діяльності органів публічного управління та публічних управлінців в Україні в умовах BANI-світу; виробленням креативної стратегії вироблення рішень для публічних управлінців в процесі їхньої діяльності в умовах BANI-світу; винайденням підходу до стратегічного планування розвитку територій і громад у період післявоєнного відновлення; розробленням підходів до оцінювання складових професійної компетентності, що пов'язані із спроможністю діяти в умовах BANI-світу, для різних категорій публічних управлінців [4–7]. Таким чином, серед напрямів подальших наукових розвідок можна визначити обґрунтування комплексу концептуальних положень та інструментарію забезпечення стійкості/резильєнтності діяльності та рішень органів публічного управління всіх рівнів в Україні в умовах світу BANI.

Список використаних джерел:

1. Cascio, J. (2020, April 29). Facing the age of chaos. *Medium.com*. Retrieved from <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>.
2. Bahl, S. (2022, June 6). Strategies for living in a BANI world. *Reputation Today Magazine by the Promise Foundation*. Retrieved from <https://reputationtoday.in/strategies-for-living-in-the-bani-world/>.
3. Huicab-García, Y. (2023). Gestión del talento humano en el entorno BANI. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(1-1), 155-165. DOI: <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1-1.1533>.
4. Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004) The academic career: A model for future careers in other sectors? *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 241-262. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.11.002>.
5. Donnelly, R. (2009). Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA. *Journal of Vocational Behaviour*, 75(3), 319-328. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.005>.
6. Sutherland, M., Naidu, G., Seabela, S., Crosson, S., & Nyembe, E. (2015). The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries. *South African Journal of Business Management*, 46(4), a104. DOI: <https://doi.org/10.4102/sajbm.v46i4.104>.
7. Адміністрація Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України. Департамент розвитку електронних комунікацій (2021). *Конкурентоспроможність України. 2020-2021*. Київ: ДЕК Адміністрації Держспецзв'язку. URL: <https://cip.gov.ua/services/cm/api/attachment/download?id=37433>.

УДК 351

Журавель Т., аспірантка спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування

Науковий керівник: Прокопенко Л.Л., д.н.держ.упр., професор

(Національний технічний університет «Дніпровська політехніка», м. Дніпро, Україна)

ФУНКЦІОНУВАННЯ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ВІЙСЬКОВО-ЦИВІЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ В УКРАЇНСЬКІЙ КОЗАЦЬКІЙ ДЕРЖАВІ СЕРЕДИНИ XVII СТ.

З початком збройної агресії російської федерації у Криму та на Донбасі 2014 року Українська держава вперше зіштовхнулася із проблемою створення органів публічної влади військово-цивільного характеру на територіях, прилеглих до бойових дій. Ця

проблема набула особливої гостроти після повномасштабного вторгнення РФ в Україну 24 лютого 2022 р. та, як свідчать процеси деокупації звільнених територій, залишатиметься актуальною, як з погляду науки, так і практики, впродовж значного часу після звільнення всієї території України.

Функціонування органів публічної адміністрації військово-цивільного характеру потребує розроблення розгалуженої нормативно-правової бази, створення відповідних інституцій, зміни і удосконалення підходів до управління вказаними територіями, підготовки відповідних кадрів, тощо. Вирішенню вказаних проблем має сприяти науковий доробок вчених різних галузей, у тому числі й публічного управління.

З погляду науки публічного управління варто виробити концептуальні засади функціонування органів публічної адміністрації військово-цивільного характеру, що потребує відповідних теоретичних досліджень та звернення до історичного досвіду.

В межах території України органи публічної військово-цивільної адміністрації існували у різні періоди вітчизняної історії, що зумовлювалося історичною традицією, зовнішньополітичними обставинами та внутрішньополітичною необхідністю. Показовим прикладом є Українська козацька держава середини XVII ст., що виникла в часи Національно-визвольної війни під проводом Богдана Хмельницького.

Становлення Української козацької держави відбувалося на ґрунті засад, що були апробовані впродовж попередніх десятиліть на Запорозькій Січі, яка являла собою своєрідну військово-політичну організацію, та в середовищі реєстрового козацтва. Запозичення вказаного досвіду організації та функціонування органів публічної влади, адміністративно-територіального устрою дали можливість Українській державі не лише успішно боротися із зовнішніми ворогами, а й розбудовувати державні інституції, організовувати соціально-економічне життя, тощо.

За зразком Запорізької Січі на території тодішньої держави було введено новий полково-сотенний адміністративно-територіальний устрій, а його одиницями визначено полк, сотню та курінь. Названі адміністративні одиниці відповідали військовій ієрархії козаків. Як відзначають дослідники, військово-територіальний устрій використовувався і в інших тодішніх державах, зокрема і в тих, що мали у свій час у складі українські землі (Велике князівство Литовське, Річ Посполита). Особливість козацького полягала у тому, що його адміністративно-територіальні одиниці були значно меншими за територією, а чітка побудова системи органів управління давала змогу швидко реагувати як на всі військові виклики, так і розбудовувати державу [1].

Органами публічної адміністрації військово-цивільного характеру стали полкові та сотенні адміністрації або, як їх називали, уряди. Полковий уряд складався із полковника і полкової старшини (полкові обозний, осаул, писар, суддя). Вони обиралися полковою радою, а в деяких випадках гетьман міг сам назначити керівництво полку. Полкові уряди на чолі із полковниками уособлювали всю повноту влади на місцях, що стосувалася як військових справ (оборонні, мобілізаційні заходи), так і інших сфер управління (розпорядження земельним фондом, збір податків, судові функції, різні господарські справи, тощо) [2].

Сотенні уряди будувалися за таким же принципом, що й полкові, а сотенна старшина (сотенні обозний, осаул, писар, суддя) мала такі ж повноваження, але поширювалися вони в межах сотні. Сотенний уряд ієрархічно підпорядковувалися полковому, та в окремих випадках, за потреби, сотня могла вилучатися з-під юрисдикції полковника і переходити під юрисдикцію гетьмана (Батуринська, Глухівська сотні).

Базовою військово-адміністративною ланкою був курінь на чолі із курінним, якого або призначав сотник, або обирала громада. До куреня входило від 20 до 70 козаків. Курені об'єднували одне чи декілька сіл. Курінні також виконували як військові, так і організаційно-господарські функції в межах своїх повноважень.

Як бачимо, полково-сотенні уряди були уособленням на той час органів публічної адміністрації на території України, виконували низку цивільних повноважень, а також

займалися питаннями оборони, мобілізації, боєздатності козацьких формувань. Чітка організація та ієрархія були виправданими в умовах вказаного періоду та давали можливість швидко реагувати на тодішні виклики і забезпечувати оборону козацької держави.

Вивчення історичного досвіду є досить важливим, оскільки може стати певним підґрунтям побудови ефективної моделі органів публічної адміністрації військово-цивільного характеру, механізмів військово-цивільного управління територіями як в умовах військової агресії РФ, так і під час деокупаційних та інтеграційних заходів на звільнених територіях.

Список використаних джерел:

1. Історія українського козацтва: Нариси: У 2 т. / Редкол.: В. А. Смолій (відп. ред.) та ін. К.: Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2006. Т. 1. 800 с. URL: <http://history.org.ua/LiberUA/966-518-349-4/966-518-349-4.pdf>

2. Українська держава другої половини XVII–XVIII ст.: політика, суспільство, культура. К.: Інститут історії України НАН України, 2014. 671 с. URL: https://Ukrainska_derzhava_druhoi_polovyny_XVII_XVIII_st_polityka_suspilstvo_kultura.pdf?PHPSESSID=sq51n3strb2d3crl2fsu5me8v3

УДК 351.85

Зубко С. В., аспірант спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування
Науковий керівник: Карковська В.Я., д.н.держ.упр., професор кафедри адміністративного та фінансового менеджменту
(Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів, Україна)

ПРИНЦИПИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ОРГАНІВ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ

Поняття цінностей особливо доречне на державній службі. Основні цінності багатьох державних службовців, такі як неупередженість, лояльність, справедливість, підзвітність і чесність, були визначені понад сто п'ятдесят років тому [1]. Однак останнім часом конфлікти цінностей виникли в контексті модернізації державних послуг і, зокрема, запровадження нової моделі державного управління, спрямованої на забезпечення більшої ефективності та результативності державних послуг. Державна служба принципово відрізняється від приватного сектору і відмовитися від вже існуючої моделі не допустимо. Діапазон цілей уряду та обмеження, що складаються політичною владою, гарантують, що практики приватного сектору не можуть бути легко передані. Вплив середовища на організаційну культуру можливо, пояснює, чому культурні зміни можуть бути більш складними в органах влади, ніж у приватному секторі [4].

Багато організацій, у тому числі й органи влади, потребують зміни своєї культури з цілої низки причин. Зміна культури може бути необхідною, щоб покращити організацію, вплинути на поведінку службовців, забезпечити краще надання адміністративних послуг та/або досягти конкретних цілей і результатів діяльності [2].

Трансформація організаційної культури органів публічної влади найімовірніше, виявиться найбільш корисною в довгостроковій перспективі та підтримуватиметься більшістю службовцями коли відповідатиме відповідним принципам [3]. Саме тому варто виокремити основні принципи ефективності трансформації організаційної культури органів публічної влади (рис.1.).

Стратегія органів публічної влади зазвичай формується централізовано, зверху-вниз і збільшує ймовірність виникнення суперечностей практикам і поглядам