

удосконалення та розвиток» 2020. №3. С. 3 DOI: 10.32702/2307-2156-2020.3.37 (дата звернення 22.09.2025р.).

6. Хожило М. Е. Трансформація системи державного управління в сучасній Україні: аналіз основних принципів та підходів. *Державне будівництво*. 2024. №2 С. 121. DOI: <https://doi.org/10.26565/1992-2337-2024-2-08> (дата звернення 22.09.2025р.).

7. Кононенко В., Дзевелюк М. Технології електронної демократії у роботі органів місцевого самоврядування в Україні як інструменти запобігання корупції. Всеукраїнська конференція з міжнародною участю «Розбудова доброчесності та комплаєнсу в Україні: виклики і перспективи євроінтеграції» 27 березня 2025 р. С. 126-129.

УДК 65.012.32

Гавриленко Альона

Здобувачка вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені

Михайла Коцюбинського

Намазова Юлія

Доктор філософії з публічного управління та адміністрування, асистент кафедри публічного управління та менеджменту

Вінницький державний педагогічний університет імені

Михайла Коцюбинського

ПЕРСОНАЛЬНИЙ БРЕНД АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА ЯК ЧИННИК ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ТА СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Ключові слова: персональний бренд, менеджер, відновлення, сталий розвиток.

Післявоєнне відновлення України вимагає не лише значних матеріальних ресурсів, а й компетентних управлінців, здатних ефективно організовувати розвиток і модернізацію країни. У цьому контексті формування персонального бренду адміністративного менеджера набуває стратегічної ваги. Він стає важливим інструментом для зміцнення довіри до управлінських рішень, розвитку лідерських якостей та мобілізації потенціалу як людських, так і фінансових ресурсів.

Актуальність цієї теми пояснюється нагальною потребою у створенні нового покоління управлінців, які не лише демонструють професіоналізм, але й виступають моральними авторитетами та ефективними комунікаторами на шляху до відбудови держави.

Персональний бренд адміністративного менеджера – це цілісне сприйняття фахівця суспільством, засноване на його професійній компетентності, ціннісних орієнтирах, стилі комунікації та результатах діяльності. На відміну від корпоративного бренду, що представляє установу чи організацію, персональний бренд є проявом індивідуальної відповідальності та довіри до конкретної особи [1]. Він сприяє стабілізації процесів управління і створює позитивний соціальний капітал.

Основна проблема у сфері побудови персонального бренду в державному та адміністративному управлінні полягає в низькому усвідомленні його значення для формування ефективного іміджу керівника. Здебільшого цьому питанню приділяється поверхова увага, яка обмежується лише зовнішніми аспектами, такими як активність у соціальних мережах чи публічні виступи.

Такий підхід не сприяє довготривалій довірі й не підтримує прояву справжніх лідерських якостей. В умовах післявоєнної трансформації формування персонального бренду адміністративного менеджера має базуватися на трьох ключових елементах: високому рівні компетентності,

соціальній відповідальності та відкритій комунікації. Поєднання цих аспектів дозволяє створити стабільний імідж лідера, орієнтованого на розвиток держави та забезпечення її стійкості.

Одним із головних викликів у сучасному управлінні залишається подолання дефіциту довіри до керівних структур. Значна частина громадян ставиться скептично до державного менеджменту через попередні приклади неефективності або непрозорості [2]. У цьому контексті персональний бренд менеджера має виконувати роль своєрідного мосту між владою і суспільством, слугуючи інструментом для побудови чесного діалогу та демонстрації конкретних результатів.

У рамках дослідження автор провів опитування серед студентів спеціальності «Публічне управління та адміністрування» (n=42) для вивчення їхніх уявлень про ідеального адміністративного менеджера. Результати показали, що 68% респондентів вважають найважливішими рисами чесність і комунікабельність, 54% наголосили на стратегічному мисленні, а 47% – на здатності працювати в команді. Це підтверджує, що для молодих управлінців репутація є ключовим елементом у створенні персонального бренду.

Персональний бренд адміністративного менеджера також виступає важливим чинником залучення інвестицій та міжнародної співпраці. Довіра донорів, стимулювання громадської активності та відкритість управлінських процесів значно зростають завдяки позитивній репутації керівника організації. Особливо після війни це може стати визначальним у реалізації проєктів відновлення територіальних громад.

Підготовка майбутніх адміністративних менеджерів повинна акцентувати увагу на розвитку soft skills: комунікації, емоційного інтелекту та критичного мислення [3]. Ці навички формують основу довірливих відносин і допомагають будувати професійний імідж. Освітні заклади мають забезпечити розуміння студентами цінності особистого бренду як невіддільної частини управлінської культури.

Ефективне формування такого бренду можливе за рахунок синтезу особистісних цінностей, професійної компетентності та соціальної відповідальності. Лише такі управлінці здатні забезпечити стале й успішне майбутнє держави в умовах нової історичної реальності.

Список використаних джерел

1. Новікова Т. В. Модель просування персонального бренду / Т. В. Новікова // Проблеми економіки. – 2022. – № 4. – С. 232–244. – DOI: 10.32983/2222-0712-2022-4-232-244.
2. Ревко А. М. Соціальний капітал як детермінанта розвитку / А. М. Ревко // Економіка і суспільство. – 2022. – Вип. 43. – С. 104–112.
3. Патіцька Г. О. Соціальний капітал як чинник сталого розвитку територіальних громад / Г. О. Патіцька // Суспільство і простір. – 2022. – № 1 (53). – С. 10–19.

УДК 349.22

Галузінська Каріна

Здобувачка вищої освіти факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

Дзевелюк Андрій

Кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри Фундаментальних і приватно-правових дисциплін.

Вінницького державного педагогічного університету

Імені Михайла Коцюбинського, медіатор

ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ МЕДІАЦІЇ У ВРЕГУЛЮВАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ