

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Рівненський державний гуманітарний університет
Факультет документальних комунікацій, менеджменту,
технологій та фізики
Кафедра менеджменту



РДГУ КАФЕДРА
МЕНЕДЖМЕНТУ

Децентралізація влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи реформування

ЗБІРНИК ТЕЗ
Всеукраїнської науково-практичної конференції

8 грудня 2022 року

Рівне – 2022

УДК 351: 005. 591. 46 (477)
Д-39

Рекомендовано Вченої радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №12 від 29.12.2022 р.)

Редакційна колегія

Постоловський Р.М., к.і.н., професор, ректор Рівненського державного гуманітарного університету, голова редколегії; Павелків Р.В., д.психол.н., професор, проректор РДГУ; Юхименко-Назарук І.А., д.е.н., професор, декан факультету документальних комунікацій, менеджменту, технологій та фізики; Микитин Т.М., к.т.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту; Сяська О.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, відповідальний секретар.

Децентралізація влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи реформування: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених. Рівне, 8 грудня 2022 р. [тези доп.]. Рівне: РДГУ, 2022. 75 с.

Збірник містить тези доповідей результатів актуальних досліджень економічних та фінансових аспектів децентралізації в Україні, правового забезпечення реформи децентралізації, соціально-трудова відносини у процесі вирішення трудових спорів, а також аналізу сучасних трендів і перспектив публічного управління та менеджменту.

Розраховано на науковців, викладачів і здобувачів закладів вищої освіти, фахівців із публічного управління та менеджменту, представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

За зміст публікацій повну відповідальність несуть автори.

© Рівненський державний гуманітарний університет, 2022

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНІ Й ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

<i>Вильчик А.А., Мединська Т.І.</i> Соціальна політика держави як економічний аспект децентралізації в Україні.....	5
<i>Іванюк С.В., Сяська О.В.</i> Медична реформа як засіб децентралізації управління та фінансування медичних закладів України (на прикладі КНП «Корецька міська лікарня»).....	7
<i>Мединська Т.І.</i> Корпоративна соціальна відповідальність як важлива складова децентралізації в Україні.....	9
<i>Парух О.В., Поліщук О.Ю., Микитин Т.М.</i> Розробка стратегії розвитку територіальних громад в умовах надзвичайних станів.....	12
<i>Покотило Д.А., Поліщук О. Ю.</i> Сучасний стан ринку праці України.....	14
<i>Сивий Р.П.</i> Робота територіальних громад Рівненщини в умовах надзвичайного стану.....	16

СЕКЦІЯ 2. ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ І ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ, СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ПРОЦЕСІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

<i>Дорощук Н.Г., Сивий Р.П., Микитин Т.М.</i> Підготовка кадрів для органів місцевого самоврядування.....	19
<i>Жданюк В.В., Маїта Н.О.</i> Оцінка задоволеності споживачів медичних послуг як важлива складова реформування медичної галузі в Україні.....	21
<i>Чижевська О.О.</i> Кадрова політика КП «Рівненська обласна клінічна лікарня» в умовах реформування вітчизняної системи охорони здоров'я.....	24

СЕКЦІЯ 3. ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ФІЛОСОФСЬКІ, МОВНО-КУЛЬТУРОЛОГІЧНІ ТА ІСТОРИКО-ПОЛІТОЛОГІЧНІ ВИМІРИ

<i>Мартинюк Н.В., Маланчук Л.О.</i> Спіндокторинг: від філології до впливу на публічних службовців.....	27
<i>Прокопчук Т.І., Маланчук Л.О.</i> Інформаційна безпека: сучасні виклики та загрози.....	30

СЕКЦІЯ 4. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

<i>Алексійчук О.В., Маланчук Л.О.</i> Нові стандарти діловодства в органах місцевого самоврядування	34
<i>Бачманюк Д.О., Мартинюк Г.Ф.</i> Соціально-демографічна ситуація ВПО в Україні	36
<i>Далюк Н.Я.</i> Управління розвитком громад в кризових умовах.....	39
<i>Данілович А.О., Шимко О.В.</i> Грейдування як управлінський механізм стимулювання праці.....	41
<i>Древецька Л.І., Юхименко-Назарук І.А.</i> Комунікативна політика медичного закладу, напрямки вдосконалення.....	43
<i>Кухар В.М., Савченко О.Р.</i> Складові адаптивної політики організації системи охорони здоров'я	46
<i>Маркова А.Ю., Мартинюк Г.Ф.</i> Робота волонтерів у США.....	49
<i>Маїшталяр В.М., Поляк К.Ю.</i> Теоретичні аспекти якісної політики обслуговування закладами охорони здоров'я	52
<i>Нестеренко О.Л., Савченко О.Р.</i> Формування потенціалу медичного закладу як різновид актуальних управлінських рішень сьогодення	55
<i>Пап Р.М., Маїша Н.О.</i> Публічні закупівлі як важлива складова діяльності закладу охорони здоров'я	58
<i>Самчук В.М., Маланчук Л.О.</i> Зарубіжний досвід зберігання електронних документів в архівних фондах	61
<i>Сисоєва А.-М.С., Маїша Н.О.</i> Чат-боти як спосіб інформаційно-комунікаційного забезпечення системи управління персоналом органів державної влади.....	63
<i>Чижевський А.С.</i> Реформування ринку газу як важлива складова інтеграції України у Європейський Союз	66
<i>Шершун М.Х., Берташ Б.М., Аксьонова А.В.</i> Природо-орієнтовані рішення як забезпечення сталого розвитку територіальних громад.....	69
<i>Шинкарук А.Л.</i> Основні етапи та методики цифрових інновацій публічного сектору	71

ГРЕЙДУВАННЯ ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ МЕХАНІЗМ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Вдосконалення стратегії управління персоналом повинно передбачати створення механізму ефективного стимулювання праці, який би забезпечив: наближення інтересів підприємства до інтересів його працівників (і навпаки); об'єктивну та всебічну оцінку людських можливостей, створення умов для розвитку й реалізації трудового потенціалу персоналу, системи гнучкої адаптації працівників до кон'юнктури ринку; тісний взаємозв'язок сучасних форм і методів стимулювання зі складністю та результативністю праці.

Таким вимогам відповідає система грейдування як різновид системи стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства.

Грейдинг (або система грейдів) – це процедура з проведення оцінки й ранжування посад, у результаті яких посади розподіляються по групах, або грейдах, відповідно до їх цінності для підприємства визначеною за результатами оцінювання за низкою специфічних для підприємства факторів, і встановлення діапазонів посадових окладів[1-3].

Розрізняють два основних підходи до формування грейдів[1]:

- 1) оцінювання посад і формування грейдів за результатами такого оцінювання (грейд, до якого належить працівник, залежить від посади, яку він обіймає);
- 2) оцінювання компетенцій працівника й віднесення його до відповідного грейду залежно від результатів такого оцінювання (грейд, до якого належить працівник, залежить від компетенцій, якими він володіє).

Перший підхід доцільно застосовувати у галузі фінансової діяльності, страхування, торгівлі, на промислових підприємствах тощо. Другий підхід – у консалтингових, тренінгових компаніях, у галузі інформаційних технологій тощо, тобто в компаніях з високою часткою інтелектуального капіталу.

Головною перевагою системи грейдинга є переведення нематеріального показника «цінність роботи співробітника» в грошовий еквівалент[1].

Ціна «грейду» (ЗПі) *i*-тої категорії персоналу складається з двох частин[3]:

- оплата вартості витраченої праці – ЗПГ (погодинний вклад);
- оплата підсумків (результатів) праці – ЗПВ (відрядний вклад).

Виходячи з цього, зарплата кожного працівника визначається чотирма основними параметрами:

- 1) ставкою – плановою (договірною) заробітною платою;
- 2) співвідношенням двох частин ставки: ЗПГ – оплатою вартості витраченої праці та ЗПР – оплатою за підсумки роботи;
- 3) структурою ЗПР (змінними компонентами зарплати): ЗПП – за виконання особистих планів; ЗПВ – за підсумки роботи свого підрозділу; ЗПС –

за підсумками роботи суміжної служби або всього підприємства (якщо функції працівника мають на них істотний вплив);

4) обмеженнями мінімуму і максимуму заробітної плати.

Працівників відповідно щодо впливу їх функцій на кінцеві результати доцільно умовно розділити на три категорії (грейди):

категорія «А»: виконувані ними функції безпосередньо впливають на результати діяльності підприємства, робота на цих посадах характеризується високим ступенем самостійності та відповідальності (посади вищої ланки управлінців і фахівців, відповідальних за розробку стратегії компанії, корпоративної політики, нових програм, бізнес-планів) – для цієї категорії частка ЗПР у ставці складає 60 – 80%;

категорія «Б»: виконувані ними функції опосередковано впливають на результати діяльності (працівники основних підрозділів, провідні фахівці функціональних, допоміжних підрозділів). Вона передбачає високий ступінь контактності, відповідальності і творчості. Для цієї категорії частка ЗПР у ставці складає 30 – 60%;

категорія «В»: виконувані ними функції практично не впливають на результати діяльності; завдання персоналу – якісне виконання суворо регламентованих функцій (бухгалтери, касири, працівники складів, ремонтний та інший обслуговуючий персонал) – для цієї категорії частка ЗПР в ставці складає 0 – 30% [2].

Для кожного грейду встановлюється діапазон окладів, так звана вилка (верхній та нижній рівень). Розмір діапазону залежить від того, яким чином ці ж діапазони підтримують кар'єрне зростання та інші цінності організації.

Отже, грейдування є ефективною моделлю матеріального стимулювання праці на підприємстві, яка забезпечуючи індивідуальний підхід до управління персоналом та умови для створення конкурентоспроможної системи винагород, дозволяє кожному працівнику:

- усвідомити місце, яке займає його посада в існуючій ієрархії посад й оцінити її роль для підприємства;
- отримати справедливу винагороду за працю – залежно від рівня складності, відповідальності і виконуваної роботи;
- оцінити перспективи свого професійного і кар'єрного зростання;
- отримати можливості «горизонтального» кар'єрного розвитку (просування по щаблях майстерності в рамках однієї посади за рахунок ускладнення завдань, розширення кола відповідальності і повноважень).

1. Цимбалюк С. Проектування основної заробітної плати: порівняльний аналіз традиційних процедур і грейдування. Україна: аспекти праці. 2011. № 7. С. 9-16.

2. Шимко О.В. Грейдування як ефективна модель стимулювання праці/Збірка матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції, присвяченої 50-річчю факультету економіки та менеджменту ДонНТУ. Т.4 . Секція IV: Теорія і практика сучасного менеджменту (13- 14 травня 2019 р., м. Покровськ) / уклад. Мирошніченко Г.Б. Покровськ: ДонНТУ, 2019. С.15-17

3. Шостак І. В. Грейдування як сучасна система стимулювання праці різних категорій персоналу підприємства торгівлі . Бізнес Інформ. 2015. № 4. С. 315-320