


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ

# ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Збірник тез всеукраїнської науково-  
практичної конференції здобувачів  
вищої освіти та молодих учених

**05 ГРУДНЯ 2023 РОКУ**

м. Рівне

 РІВНЕНСЬКИЙ  
ДЕРЖАВНИЙ  
ГУМАНІТАРНИЙ  
УНІВЕРСИТЕТ

Р  
Д  
Г  
У  
КАФЕДРА  
МЕНЕДЖМЕНТУ

УДК 005 (082)  
П-88

*Рекомендовано Вченої радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №12 від 05.12.2023 р.)*

### **Редакційна колегія**

Постоловський Р.М., к.і.н., професор, ректор Рівненського державного гуманітарного університету, голова редколегії; Павелків Р.В., д.психол.н., професор, перший проректор РДГУ; Дейнега О.В., д.е.н., професор, проректор з наукової роботи; 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.

**Публічне управління та менеджмент: сучасні тренди та перспективи:** збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених. Рівне, 5 грудня 2023 р. [тези доп.]. Рівне: РДГУ, 2023. 85 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, 2023

## ЗМІСТ

### СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

<i>Тимошкова А.В., Поліщук О.Ю.</i> Аналіз рівня заробітної плати в Україні в період війни .....	4
<i>Хоменчук Д., Поліщук О.Ю.</i> Оцінка заробітної плати в Німеччині .....	6
<i>Щесюк С.В.</i> Роль громадської участі в місцевому самоврядуванні .....	9

### СЕКЦІЯ 2. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

<i>Капітула А.А., Маїшта Н.О.</i> Особливості управління якістю медичних послуг у КНП «Здолбунівська центральна міська лікарня» .....	12
<i>Плисак В.Ю., Сяська О.В.</i> Роль гендерної рівності у створенні ефективної мотиваційної культури в органах публічної влади .....	15
<i>Приходько І.В., Савченко О.Р.</i> Система менеджменту закладів охорони здоров'я.....	17
<i>Тимошкова М.В., Поліщук О.Ю.</i> Публічне управління та менеджмент: сучасні тренди та перспективи .....	19

### СЕКЦІЯ 3. ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЇХ ВИРІШЕННЯ

<i>Данилюк О.Г., Поляк К.Ю.</i> Інформаційне забезпечення організацій .....	22
<i>Дем'янюк О.О., Савченко О.Р.</i> Управлінські механізми .....	25
<i>Євгейчук С.В., Орлов О.Г.</i> Ефективне використання шкіл управління як передумова успішного функціонування підприємств .....	27
<i>Кідиба І.О., Орлов О.Г.</i> Соціалізація менеджменту людськими ресурсами .....	30
<i>Командирчик О.О., Савченко О.Р.</i> Чинники виробничої діяльності організацій .....	32
<i>Крупецька О.О., Савченко О.Р.</i> Аналіз кадрових ресурсів підприємства системи охорони здоров'я .....	35
<i>Лозян М.П., Берташ Б.М.</i> Підвищення організаційної ефективності управління підприємствами онлайн-інструментами розподілу навантаження та трекінгу прогресу виконання проєктів .....	38
<i>Марценюк В.В.</i> Гнучкі та нестандартні форми зайнятості .....	40
<i>Мединська Т.І.</i> Аналіз методів оцінки ефективності соціально відповідальної діяльності підприємства .....	42
<i>Мисюкевич В.С., Орлов О.Г.</i> Управління персоналом.....	44
<i>Орлов О.Г.</i> Реклама як один з факторів отримання підприємством конкурентної переваги .....	47

<i>Поляк К.Ю.</i> Гнучкий менеджмент в Україні, його практики і методи в умовах воєнного стану .....	49
<i>Посільська І. Я., Поліщук О.Ю.</i> Аналіз наявної системи мотивації персоналу АТ «Ощадбанк» .....	52
<i>Стефанюк Л.В., Сяська О.В.</i> Сучасні концепції управління якістю продукції ...	54
<i>Тимощук В.В., Поліщук О.Ю.</i> Напрями вдосконалення маркетингової діяльності підприємства .....	56
<i>Ходневич Л.М., Сяська О.В.</i> Сучасні проблеми українського менеджменту .....	59
<i>Янь Цзивей, Берташ Б.М.</i> Практики нового туризму як забезпечення розвитку туристичної галузі .....	61
<i>Члек Р.М., Сяська О.В., Маиша Н.О.</i> Алгоритм аналізу управління маркетинговим комплексом на виробничому підприємстві .....	63
<i>Чорнолоз С.О., Микитин Т.М.</i> Ефективність як економічна категорія .....	64
<i>Шушаріна В.С., Максимчук Н.С.</i> Проблеми сучасної психології управління: інноваційні методи для їх вдосконалення .....	67
<i>Ярмолін С.М., Савченко О.Р.</i> Професійний розвиток кадрових ресурсів .....	70

#### СЕКЦІЯ 4. ЕКОНОМІЧНІ ТА ПРАВОВІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

<i>Кічула А.Р., Микитин Т.М.</i> Управління якістю надання медичних послуг .....	74
<i>Мікуліч В.О., Артюшок К.А.</i> Проєктний менеджмент як основа сталого розвитку територіальних громад .....	77
<i>Третяк Р.О., Шершун М.Х.</i> Управління закладами охорони здоров'я .....	79
<i>Хижнякова Н.О.</i> Управління витратами у публічній сфері .....	81

*Плисак В.Ю., здобувачка вищої освіти ОС «бакалавр»  
за спеціальністю 281 «Публічне управління  
та адміністрування», РДГУ  
Сяська О.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

## **РОЛЬ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ У СТВОРЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ МОТИВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Забезпечення гендерної рівності в мотиваційній культурі органів влади є стратегічним кроком для підвищення продуктивності та розширення можливостей працівників. Гендерна рівність в мотиваційній культурі виступає ключовим елементом стратегій сталого розвитку та відображає важливість рівності у формуванні прогресивного суспільства. З урахуванням глибоких трансформацій у гендерних стосунках, ця тема є важливою для розвитку організацій та суспільства, сприяючи створенню мотиваційної культури, що визначається рівністю та різноманіттям.

Аналіз термінів «жіноча політика», «політика стосовно жінок», «політика в інтересах жінок», «політика в інтересах рівності», «політика досягнення рівних прав та можливостей», «гендерна рівноправність», «гендерна рівність», «державна політика забезпечення рівності жінок і чоловіків», «державна політика щодо забезпечення гендерної рівності» подано в працях Н. Грицяк, Л. Кобелянської, О. Кулачек, К. Левченко, М. Малишевої, Т. Мельник, М. Пірен та ін.

Гендерна рівність у мотиваційній культурі в органах публічної влади визначається як система, що забезпечує рівні умови, можливості та визнання для чоловіків і жінок у контексті мотиваційних процесів. Інтеграція гендерної рівності передбачає усунення стереотипів, дискримінації та нерівностей у підходах до мотивації працівників. Гендерна рівність визначається також як: процес справедливого ставлення до жінок і чоловіків, одна з важливих ознак правової держави, показник рівня розвиненості відкритого суспільства, умова розквіту і розвитку демократії [1].

Це може включати забезпечення рівних можливостей для чоловіків і жінок отримувати доступ до різних мотиваційних інструментів та програм; створення мотиваційних стратегій, які враховують гендерні особливості та індивідуальні потреби працівників; виключення чинників, що обмежують чи впливають на можливості жінок і чоловіків у здобутті мотиваційних переваг тощо.

Впровадження гендерної рівності в мотиваційні практики стикається із рядом викликів, зокрема гендерні стереотипи та упередження; нерівні умови винагородження; сімейні та культурні очікування; недостатня репрезентація жінок на вищих посадах.

Гендерно рівна мотиваційна культура може призвести до численних переваг у ефективності роботи та організаційному розвитку. Серед них:

1) Збалансований підхід. Гендерно рівна мотиваційна культура сприяє створенню збалансованого підходу до управління та прийняття рішень, використовуючи різноманітність перспектив чоловіків і жінок.

2) Зростання продуктивності. Рівні умови для чоловіків і жінок у сфері мотивації створюють сприятливе середовище для максимізації творчого потенціалу та збільшення загальної продуктивності колективу.

3) Зниження темпів змін кадрів. Гендерно рівний підхід до мотивації сприяє зниженню темпів змін кадрів, оскільки працівники відчують, що їхні потреби та досягнення визнаються та винагороджуються на рівних засадах.

4) Покращення іміджу та репутації. Організації, які активно прагнуть до гендерної рівності у мотиваційній культурі, здобувають позитивний імідж та визнання за рахунок своєї соціальної відповідальності.

5) Підвищення задоволеності працею. Гендерно рівні підходи до мотивації створюють високоцінне та справедливе робоче середовище, що впливає на загальний рівень задоволеності працівників.

Згідно з Пекінською платформою дій, основними цілями національного механізму забезпечення гендерної рівності є розробка, реалізація, виконання, контроль, оцінка, пропаганда і мобілізація підтримки державної гендерної політики. Основними завданнями національного механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок є формування законодавства щодо питань гендерної рівності і контроль за його виконанням та забезпечення ефективного функціонування інституцій, відповідальних за реалізацію гендерної політики в державі. Відсутність національної інституції, відповідальної за формування гендерної політики є серйозною загрозою попереднім та подальшим досягненням з утвердження гендерної рівності в Україні [2].

Досвід різних країн світу відображає різноманітні найкращі практики у впровадженні гендерно рівної мотиваційної культури в органах публічної влади. Наприклад, Швеція належить до країн із найвищим ступенем рівності між чоловіками і жінками. У більшості органів влади обидві статі представлені майже однаково. Частка зайнятості жінок складає 79% і є однією з найвищих у світі. При цьому рівень народжуваності в цій країні є одним із найвищих у Європі. Добре розвинута система соціального забезпечення дозволяє легше поєднувати роботу з родинними обов'язками. Головна мета шведської політики гендерної рівності полягає в тому, щоб чоловіки і жінки мали однакове право на формування суспільства і влаштування свого власного життя. Для того щоб це уможливити, існує ціла низка державних органів, завдання яких полягає в забезпеченні обох статей однаковими правами, можливостями й обов'язками.

У травні 2006 року шведський парламент ухвалив нові цілі державної політики гендерної рівності, зазначені в програмі уряду «Здатність формувати суспільство і власне життя – нова ціль політики гендерної рівності» [3]. Основну ціль шведської гендерної політики сформульовано так: «Жінки та чоловіки отримують рівні можливості формувати суспільство і власне життя в ньому».

Отже, гендерна рівність у мотиваційній культурі в органах публічної влади є критично важливою для створення ефективного та справедливого робочого середовища. Розвинені гендерно чутливі політики, справедливі системи винагородження та гнучкі графіки роботи сприяють створенню мотиваційної

культури, яка враховує потреби всіх працівників. Інклюзивні програми, активна участь жінок у прийнятті рішень та стратегії балансу між роботою та сім'єю є ключовими елементами для досягнення рівноправ'я та підвищення продуктивності в органах публічної влади.

1. Гендерна політика в системі державного управління : підручник / за заг. ред. М. М. Білинської. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011. 132 с.

2. Участь жінок у політиці та процесі прийняття рішень в Україні. Стратегії впливу. Київ: Український жіночий фонд, 2011. 40 с.

3. Організаційні та правові елементи інституційного механізму забезпечення тендерної рівності в Україні. Запоріжжя: Друкарський світ, 2011.

*Приходько І.В., здобувач вищої освіти ОС «магістр»  
за спеціальністю 073 «Менеджмент», РДГУ  
Савченко О.Р., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

## **СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Ускладнені ринкові відносини сьогодні вимагають від керівників вітчизняних господарюючих суб'єктів якісно нового підходу до діагностики зовнішнього середовища та управлінням системою менеджменту їхніх підприємств.

Управління підприємством є циклічним процесом, що формується в результаті використання головних та спеціальних функцій менеджменту, які лежать в основі формальних інформаційно-комунікаційних зв'язків між керуючою та керованою підсистемами з метою впорядкування, організації, мотивування та контролю взаємозв'язаних елементів системи: управлінської, організаційної, соціальної, фінансово-економічної, матеріально-технічної, виробничої, інформаційної та комерційної, життєдіяльність яких залежить від стану вхідних та вихідних результатів системи.

В умовах війни господарська діяльність закладів охорони здоров'я з позиції системного підходу як ніколи є актуальною.

Медичні організації як структурні елементи системи охорони здоров'я вважаються пріоритетною галуззю, що знаходиться в полі зору держави, а отже політика управління та адміністрування щодо них має особливо специфічний характер підтримки, контролю та забезпечення, що здійснюються через низку правових, організаційних, економічних та соціальних засад державного управління сферою охорони здоров'я в Україні.

Сучасна державна політика в сфері охорони здоров'я в Україні – це організована діяльність публічної адміністрації, націлена на створення сприятливих умов системи охорони здоров'я, діяльність якої спрямована на захист здоров'я її населення через створення зручних умов, інше [35, с. 14].

До системи органів державного управління, які виробляють політику охорони здоров'я входять такі її представники :

Наукове видання

**Публічне управління та менеджмент:  
сучасні тренди та перспективи**

**ЗБІРНИК ТЕЗ**

Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів  
вищої освіти та молодих учених

*5 грудня 2023 року*

Відповідальна за випуск  
Сяська Олена Василівна