

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

*Євгейчук С.В., здобувач вищої освіти ОС «бакалавр»  
за спеціальністю 073 «Менеджмент», РДГУ  
Орлов О.Г., викладач кафедри менеджменту РДГУ*

## **ЕФЕКТИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ ШКІЛ УПРАВЛІННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ**

На сучасному етапі економічного розвитку більшість підприємств зіштовхнулися з проблемою підтримання стабільного економічного зростання на певному рівні. Як зазначають вітчизняні та закордонні фахівці з галузі управління збільшення прибутковості підприємств можна досягти за рахунок використання найбільш ефективної школи управління.

Вагомий внесок у дослідженні питань стосовно ефективного використання шкіл менеджменту в управлінській діяльності зробили як вітчизняні так і закордонні вчені зокрема: М. Туган – Барановський, Й. С. Завадський, М.М. Мартиненко, О.Є. Кузьмін, О.Д. Сердюк, Ф.І. Хміль, М.Альберт, Т.Герет, Г.Доннел, С.Кунц, М.Мескон, Ф.Хедуорі та ін.

У середині 19 століття розпочався значущий розвиток промислових підприємств, що призвело до виникнення великих підприємств, де трудилися тисячі робітників. Власники та керівники цих підприємств виявили, що їм вже не вистачало практичного досвіду для успішного управління бізнесом. Традиційна система управління стала неефективною у відповідь на зміни, які відбулися в цей період. Особливо це відчувалося на американських підприємствах, які стрімко розвивалися [1,с.33]. Американські підприємці відчули потребу в наукових дослідженнях у галузі управління. Вперше увагу до цього питання привернув Генрі Тоун, президент компанії "Тель енд Тоун", у своїй доповіді "Інженер як економіст", яку він представив на щорічному зібранні Американського товариства інженерів-механіків у 1886 році. Він висловив думку про роль управління як важливої галузі наукового знання та професійної спеціалізації. За словами Г. Тоуна, завдання менеджерів полягало в залученні фахівців до структури фірми та наданні їм більше автономії у процесі прийняття управлінських рішень[2,с.86].

Таким чином, можна стверджувати, що наукове дослідження в галузі управління стало актуальним завдяки виникненню нової організаційної форми бізнесу - корпорації (акціонерних товариств). Поява управління як науки була у значній мірі обумовлена потребами великих підприємств, спробою використовувати технічні досягнення, що з'явилися внаслідок промислової революції, а також ініціативою малої групи осіб, які прагнули знайти найбільш ефективні способи виконання роботи. Ми можемо виділити наступні школи управління:

### **1.«Школа наукового управління.»**

Початок становлення та розвитку першої наукової школи управління припадає на початок 20-го століття. Її засновником є Фредерік Вінслоу Тейлор, який прагнув переконати, що його принципи наукового управління сприятимуть справжній революції в соціальному житті суспільства, замінюючи

застарілі авторитарні методи управління більш раціональними. Він вказував на те, що "з незначними винятками робітники, в кінці кінців, зрозуміють, що при нових методах вони будуть співпрацювати зі своїми роботодавцями у справі економії та завжди отримуватимуть чесну частку прибутку [3,с.83 ].З технічного погляду Ф. Тейлор намагався проаналізувати існуючі виробничі практики, досліджував їх з метою стандартизації та раціонального використання матеріальних та фінансових ресурсів підприємства. Щодо людського чинника, він обґрунтовував методи індивідуального розвитку робітників, включаючи зниження рівня втоми, науковий відбір на відповідні посади та поліпшення системи стимулів.

З позицій сучасності ми можемо стверджувати, що можемо використовувати надбання цієї школи стосовно наукових засад нормування праці, методів підбору, розстановки і стимулювання працівників підприємства, здійснення розподілу праці за різними видами робіт, виокремлення роботи з управління у спеціальність, проведення детального планування всіх операцій виробництва.

### 2. «Школа адміністративного управління.»

Заснував її француз Анрі Файоль, Ліндан Ірвік та Джеймс Д. Муні. Анрі Файоль виділив п'ять функцій управління: планування, організація, координація, мотивація та контроль. Важливим внеском Файоля в менеджмент стало встановлення процесуального підходу до управління, розглядаючи його як послідовні та безперервні дії, що взаємодіють між собою. Він вважав, що головна роль полягає саме у забезпеченні такої послідовності і безперервності. Саме цією школою було вперше розроблено та обґрунтовано теоретичні засади менеджменту та визначено пріоритетну роль менеджера як керівника та організатора [4,с.24].

На сучасному етапі ми можемо використовувати надбання цієї школи стосовно вдосконалення процесів планування, організації, координації, мотивації та контролю, організації роботи менеджера як управлінця.

### 3. «Школа раціональної бюрократії».

Її основоположник — німецький учений Макс Вебер. Він підкреслював необхідність здійснення управління організаціями на основі раціональності і відчуженості. Це дозволяло чітко визначати посадові обов'язки та відповідальність працівників. Він вважав, що такий підхід робив організацію більш ефективною та гнучкою, оскільки менше покладалося на волю та бажання окремих осіб.

На сьогоднішній день ми можемо використовувати надбання цієї школи стосовно формування системи чітких правил та інструкцій які будуть детально визначати порядок роботи певного підрозділу підприємства та чітко вказувати на відповідальність кожного працівника стосовно виконання певних виробничих обов'язків.

### 3. «Школа людських стосунків».

Засновниками являються М. П. Фоллет, Честер Барнард і Елтон Мейо. Ч.Барнард проводив дослідження неформальних структур всередині формальних організацій і розробив теорію прийняття влади, яка визначала, що

рішення про виконання наказів залежать від власних користей виконавців. Зазвичай, накази дотримуються, коли це сприяє особистій вигоді працівників. » [5,с.83].

Досить актуальними є положення цієї школи стосовно сбалансування формальних взаємовідносин працівників на підприємстві через використання механізму неформальних відносин у трудовому колективі.

#### 4. «Поведінкова школа».

Використання її концепцій дозволяє краще задовольняти основну людську потребу у задоволенні роботою і розвивати повний потенціал працівника. Ці ідеї були сформульовані видатними вченими, такими як А. Маслоу та Д. Мак-Грегор. Наприклад, Маслоу фокусувався на дослідженні потреб індивідів і створив ієрархію потреб працівників та теорію мотивації, базуючись на таких припущеннях щодо людської природи: 1. Бажання людей потребують задоволення; 2. Людська поведінка спрямована на задоволення цих бажань, але часто індивіди можуть бути обмежені в їх задоволенні. Маслоу наголошував, що гроші не мають вирішального значення в стимулюванні працівників та сформулювали теорію Х та Y. Цікавими у використанні можуть бути положення цієї школи стосовно правильної побудови ієрархії потреб працівників підприємства з врахуванням їх соціально – психологічних особливостей, формування ефективного мотиваційного механізму з врахуванням основних положень мотиваційної теорії Х та Y.

Проаналізувавши різні школи управління ми можемо стверджувати, що кожна з цих шкіл має свої особливості та підходи до управління, і вони вирізняються своєю історією та парадигмами. Загальною тенденцією, яка проймає всі школи управління, є зорієнтованість на покращення організаційного ефективности та мотивацію працівників. Управління стає все більш науковим та спирається на дослідження та аналіз для досягнення кращих результатів.

Отже, розуміння та застосування основних положень різних шкіл управління може виправдати себе в сучасному бізнес-середовищі та сприяти досягненню успіху в управлінні та організаційному розвитку підприємства у довгостроковій перспективі.

1. Стадник В. В., Йохна М.А. Менеджмент : [Посібник]/ - К.: Академвидав,2003.464с.

2. Хміль Ф. І. Основи менеджменту: [Підручник]/ Вид. 2 - ге, випр., доп. - К.: Академвидав, 2007.576с.

3. Тейлор Ф. В. Менеджмент: Пер. з англ. А. І Митова ./ Наукове редагування.і передмова . Є. А. Кочеріна. - К.: Знання, 2009. 430с.

4. Кузьмін О. Є., Мельник О. Г. Основи менеджменту: [Підручник]/ - К.: Академвидав, 2014. 320с.

5. Дафт Р. Менеджмент. Вид.6-те / Пер. з англ. – Знання.: К., 2007. – 864 с.

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