

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

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

СОЦІАЛІЗАЦІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

У сучасних умовах, коли структура національної економіки постійно змінюється, виникає важливий аспект - підвищення рівня конкурентної боротьби, і особлива увага приділяється ресурсам людського капіталу підприємства.

Базу дослідження склали положення теорії управління, праці вчених в області економіки праці, менеджменту, управління персоналом таких як Л. Бершедова, Е. Ричихіна, О. Гапонова, А. Журавльова, О. Коркешко, М. Карасьов та ін.

Безпосередня залежність соціально-економічних результатів діяльності організації від якості та ефективності системи управління людськими ресурсами на сьогоднішній день практично ні у кого не викликає сумнівів. В загальному контексті, персонал - це сукупність всіх працівників, які належать до організації і приймають активну участь у її діяльності та досягненні цілей. Іншими словами, "персонал" можна визначити як "працівників", "кадри", "співробітників" або "людські ресурси". В останній час, термін "співробітники" набуває широкого застосування, оскільки він підкреслює партнерський характер відносин між працівниками та вищим керівництвом організації [1,с.16-17].

Система управління людськими ресурсами визначається, як цілеспрямований вплив на людину, яка має працювати, з метою досягнення максимального результату від її діяльності та гуманізації заходів технічного прогресу, які проводяться на підприємстві [2, с. 21].

Важливо враховувати їх взаємодію з організаційною культурою та соціально-політичними змінами в суспільстві [2, с. 32-33].

Існують загальні проблеми управління персоналом, які властиві всім підприємствам, такі як плинність кадрів, недостатня система мотивації, організація праці працівників та низька продуктивність праці.

Ключовими складовими системи управління людськими ресурсами є наступні аспекти:

1. Політика найму і поведінки на ринку праці (звідки та як підприємство залучає робочу силу).
2. Політика використання персоналу (які вимоги ставить організація до персоналу).
3. Компенсаційна політика (за якими критеріями визначається продуктивність роботи та як відшкодовуються трудові витрати працівників, що гарантується та очікується від роботодавця).
4. Політика звільнення (підстави та способи розірвання трудових контрактів з працівниками).

5. Позичонування управління (хто і як здійснює управління персоналом) [3].

Управління персоналом починається зі стратегічних цілей та завдань організації, які повинні завжди ґрунтуватися на соціальному розвитку та враховувати потреби та пріоритети всіх суспільних груп. Ці цілі і завдання визначають всі наступні аспекти управління персоналом, включаючи зміст, форми та методи діяльності працівників в організаціях, забезпечення цілісності управлінських рішень та постійне керівництво персоналом у напрямку, який сприятиме соціально-економічним результатам [2, с. 37].

Сучасні HR-фахівці застосовують різні методики та новітні розробки на кожному етапі розвитку підприємства та вдосконалення системи управління кадрами. Наприклад, для досягнення максимальної ефективності під час набору кадрів фахівці можуть використовувати такі інструменти:

1. Хедхантинг, який полягає в пошуку досвідчених та перспективних працівників, які вже успішно виявили себе на ринку праці. 2. HR-брендинг, спрямований на створення привабливого образу компанії для потенційних працівників. 3. Використання соціальних мереж для встановлення зв'язків з потенційними кадрами та виявлення відповідних кандидатів для співбесіди.

4. Дистанційний або автоматизований відбір, який використовує сучасні ІТ-системи або можливість наймати працівників на віддаленій роботі [4, с. 3].

Однією з важливих задач HR-фахівців є адаптація нових співробітників до колективу. Кадрові служби, відповідальні за управління персоналом, повинні швидко ознайомити нових працівників з особливостями роботи та представити їх компанії, а також допомогти їм інтегруватися в колектив.

Отже, управління персоналом має бути спрямоване на забезпечення організації необхідними талантами, їх ефективне використання та створення умов для оптимальної продуктивності наявних кадрових ресурсів. Важливим аспектом є також розвиток управлінського персоналу, оскільки у сфері управління людськими ресурсами більшість фахівців вважає, що керівник, який прагне досягти максимальної продуктивності, повинен використовувати інновації, систематично розвивати свої управлінські навички та швидко реагувати на управлінські виклики, оскільки лише таким чином можна досягти професіоналізму.

1. Бершедова Л. І., Ричихіна Е. Н. Соціально-психологічні основи системи моніторингу персоналу. Системна психологія і соціологія. 2013. №8, С. 16-17.

2. Гапонова О. С. Система мотивації персоналу як інструмент внутрішньо фірмового планування в інноваційних компаніях ранніх фаз розвитку. Вісник Пермського університету, Серія «Економіка», вип. 1 (24), 2015. 127 с.

3. Журавльова А. В., Коркешко О. М. Система управління персоналом: поняття, підходи та елементи [Електронний ресурс]: [https://modernj.ru/domains_data/files/18/Zhuravleva%20A.V.%20\(osnovnoy%20razdel\).pdf](https://modernj.ru/domains_data/files/18/Zhuravleva%20A.V.%20(osnovnoy%20razdel).pdf) (дата звернення: 17.10.2023).

4. Карасьов М. А. Персонал організації: поняття, структура і методи управління. 2015, Т. 7, №7. С. 3.

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