


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>Третьяк Р.О., Шершун М.Х.</i> Управління закладами охорони здоров'я	79
<i>Хижнякова Н.О.</i> Управління витратами у публічній сфері	81

*Крупницька О.О., здобувачка вищої освіти ОС «магістр»
за спеціальністю 073 «Менеджмент», РДГУ
Савченко О.Р., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

АНАЛІЗ КАДРОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИМСТВА СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Починаючи з XVIII ст. і до нині, дослідження проблеми управління персоналом як найбільш цінного ресурсу привертає увагу значної кількості науковців – теоретиків і практиків. Поряд із тим, на фоні загальних проблем української держави, а також вагомих вузькогалузевих питань, серед яких: реформування галузі, фінансовий дефіцит та викликані з ним проблеми нестачі фахівців, неналежна система мотивації медперсоналу, недооснащення закладів та інфраструктури загалом, обумовлюють потребу вивчення та розвитку даної проблематики з позиції галузевого підходу.

Саме тому, пошук шляхів удосконалення управління персоналом організації на прикладі окремого комунального підприємства (КП «РОДЛ» РОР) системи охорони здоров'я є актуальним.

Нині згідно принципів реформування галузі, правові та економічні основи організації та діяльності більшості закладів системи охорони здоров'я, КП «РОДЛ» РОР (далі – Лікарня) у тому числі, регулюються чинним законодавством України (закони, акти президента, постанови КМУ, накази МОЗ, рішення Рівненської обласної ради, розпорядження уповноваженого власником органу та інше) та їхніми статутами. Згідно них, серед конкретних статусних ознак КП «РОДЛ» РОР можемо назвати такі:

1) *статус є:*

- комунальне унітарне некомерційне підприємство;
- юридичною особою публічного права;
- неприбутковою організацією і фінансується за рахунок бюджетних коштів та інших джерел не заборонених законом;

2) *предмет діяльності:*

- надання високоспеціалізованої медичної допомоги третинного рівня, послуги будь-яким особам в порядку та на умовах, встановлених законодавством України та його Статутом;

3) *заснована:*

- на спільній власності територіальних громад Рівненської області;
- є правонаступником усього майна, усіх прав та обов'язків КЗ «РОДЛ»;

4) *власник:*

- територіальні громади сіл, селищ, міст Рівненської області, в особі Рівненської обласної ради (РОР).

Медична реформа одним із важливих завдань передбачає вдосконалення саме управлінського аспекту в діяльності сучасної системи охорони здоров'я. Згідно нового підходу, керівник медичного закладу повинен мати управлінську освіту, отже вміти застосувати на практиці компетентності, які б дозволяли

йому вмiло та ефективно здійснювати управлінські процеси із застосуванням сучасних ринкових механiзмiв, розумiти та використовувати ситуативний, процесний, проектний та комунікативний пiдходи.

Чинна структура управління КП «РОДЛ» РОР передбачає чітку вертикаль функціональних напрямків, а отже, дозволяє бачити конкретну структуру виконавців та відповідальних за двома основними напрямками:

1) управлінсько-адміністративний, мета якого – забезпечити якісну та ефективну роботу закладу шляхом оптимального впорядкування роботи кожного структурного елемента лікарні задля досягнення синергетичного ефекту роботи цілої системи менеджменту загалом;

2) виробничий – безпосереднє надання третинної (високоспеціалізованої) медичної допомоги та здійснення управління медичним обслуговуванням дитячого населення.

Досліджуване КП «РОДЛ» РОР сьогодні функціонує в умовах швидких зовнішніх змін, викликів та можливостей, які безпосередньо накладають свій відпечаток на принципах роботи Лікарні, у тому числі й на її кадровій політиці. Безпосереднє управління даним напрямком роботи здійснює Керівник Лікарні, а також начальник відділу роботи з персоналом на чолі з його командою.

Якщо визначати результати та деякі зміни, що відбулися в роботі, яка пов'язана з питаннями кадрової політики, то в табл. 1 наведена окрема (неповна) їх характеристика.

Таблиця 1

Окрема характеристика кадрових питань КП «РОДЛ» РОР 2020-2022 років

Елемент характеристики	Характеристика стану елемента кадрової політики за роками		
	2020 рік	2021 рік	2022 рік
1	2	3	4
Відповідальна структура	Відділ кадрів	Відділ роботи з персоналом	Відділ роботи з персоналом
Структура працівників відділу	Начальник відділу Старший інспектор Інспектор з кадрів Інспектор з обліку та бронювання військовозоб.	Начальник відділу Старший інспектор Менеджер Інспектор з обліку та бронювання військовозоб.	Начальник відділу Старший інспектор Менеджер Інспектор з обліку та бронювання військовозоб.
Середньомісячна заробітна плата по відділу, грн	3274,00	7276,75	7877,75
ФОП відділу кадрів, грн	13096,00	26563,75	28782,50
ФОП лікарні, грн	3999413,63	46743871,26	5066388,39
Частка фонду оплати відділу в загальному місячному фонді оплати праці, %	0,33	0,57	0,57
Керується	Положенням про відділ роботи з персоналом та законодавчими документами, що стосуються роботи з кадрами		
Результати адміністрування – підготовлено наказів: головного лікаря з кадрових питань; - загальних по Лікарні	понад 360 15	понад 270 20	понад 360 9
Діловодство кадрових питань	Упродовж звітнього періоду оформлялася відповідна документація: на атестацію медичних працівників, курси підвищення кваліфікації та спеціалізації; накази щодо		

	продовження терміну дії сертифікатів спеціаліста; посвідчень щодо присвоєння кваліфікаційної категорії в період дії воєнного стану; довідки з місця роботи; уточнювальні довідки для призначення пенсій пільговим категоріям працівників згідно з наказами «Про атестацію робочих місць за умовами праці» і інше		
Зміни структури	Відбулась значна реорганізація, змінено структуру, понад 700 працівників переведено в нові структурні підрозділи; відбулась реєстрація працівників у медичній інформаційній системі, інше	Змінено структуру лікарні: створено нові відділення, центри з метою покращення якості послуг; контроль підвищення кваліфікації працівників (співпраця з Департаментом ЦЗ та ОЗН РОДА та Рівненською медичною академією); робота з обліковою системою «Медичні кадри»; для всіх працівників створені особові картки в обліковій системі та внесені дані до всіх розділів особової картки з метою оперативного аналізу якісно-кількісного кадрового забезпечення; робота щодо військового обліку військовозобов'язаних і призовників	Продовжено роботу інформатизації Лікарні (реєстрація медичних працівників у медичній інформаційній системі, співпраця з контролювальними органами статистичної звітності); підвищення якості кадрового потенціалу, інше. Зросла кількість листків непрацездатності, внаслідок введення облікового обігу листів непрацездатності і потребою видачі на одного працівника декількох листів, залежно від захворювання (раніше видавався лише один паперовий листок).

Аналіз якісно-кількісної структури кадрових ресурсів КП «РОДЛ» РОР за 2020-2022 роки за кваліфікаційною категорією в розрізі статевої оцінки та освітньої категорії персоналу дозволили зробити такі висновки:

- кількість лікарського персоналу в 2022 році збільшилась порівняно з попередніми роками на 11 та 7 осіб. Серед них, середня питома частка, а саме: 62,4% – лікарі жіночої статті. Лікарі, які мають вищу кваліфікаційну категорію за роками складають середньозважений показник у розмірі 54,7%; I категорію – 8,4% та решта 29.2% – II категорію;

- середній медичний персонал Лікарні зменшився на 44 особи в цілому за аналізованими роками, 97,0% якого – це працівники жіночої статті та 98,2%, які мають вищу кваліфікаційну категорію. У структурі середнього медичного персоналу питому вагу, а саме: 85,6% займають медичні сестри; 5,3% – фельдшери-лаборанти та 5% – фельдшери, при чому, частка останніх за звітними роками скоротилася на 1,4% та 1,1%; решта 9,1% – це інші категорії середнього медичного персоналу, серед яких: акушери, помічники санітарних лікарів і помічники епідеміологів, інструктори-дезінфектори, зубні техніки, рентгенотехніки, рентгенолаборанти, медичні статистики та інші.

Результати аналізу кадрової роботи в КП «РОДЛ» РОР показали, що впродовж аналізованих років структура підприємства була реорганізована, що спричинило суттєве звільнення та ротацію кадрів. Серед особливих новітніх принципів кадрової політики слід виокремити контроль якості роботи персоналу, розвиток кадрів через підвищення їх кваліфікації, роботу з обліковою системою «Медичні кадри», інше.

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