


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

ГНУЧКІ ТА НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ

Високий рівень невизначеності та нестабільності на сучасному етапі економічного і соціального розвитку України, викликаний російською агресією, впровадження воєнного стану та, як наслідок, внутрішньою і зовнішньою міграцією трудових ресурсів, змушує підприємства (організації) вишукувати та впроваджувати нові підходи до забезпечення своїх потреб кваліфікованим кадровим ресурсом. Для зростання ефективності управління кадровим потенціалом, вони вимушені застосовувати різні способи економії фінансових ресурсів, в тому числі через зниження витрат на оплату праці працівників. Одним із шляхів такої економії залучення трудових ресурсів є використання гнучких та нестандартних форм зайнятості.

Основними завданнями впровадження різних нетрадиційних форм зайнятості для бізнес-структур та інших організацій, в тому числі в сфері публічного управління, є наступні: скорочення до мінімуму чисельності штатних працівників; значне підвищення ступеня керованості найманою працею; намагання перенести ризики на самих працівників за знизити ступінь різного роду відповідальності, а зокрема при нещасних випадках на виробництві та профзахворюваннях; відсутність потреби пошуку нових працівників, розривання трудових відносин з вимушено переміщеними особами. Прагнення зменшити витрати на утримання працівників, робота яких пов'язана з переробкою інформації, призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу, широкого розповсюдження набуває така адаптаційна стратегія, як створення віддалених робочих місць [1, с. 125].

В сучасних умовах «запозичена праця» найчастіше реалізується через аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу. Аутсорсинг – це залучення сторонніх підприємств, що спеціалізується в конкретній сфері, для здійснення специфічних (непрофільних) процесів, та обслуговування ними тривалий строк.

Аутстафінг – це виведення працівників зі штату роботодавця користувача і оформлення їх у штат іншого роботодавця (провайдера), при цьому працівники залишаються працювати на попередньому робочому місці і виконувати попередні обов'язки, а обов'язки роботодавця стосовно них виконує вже провайдер. Провайдерами при аутстафінгу є приватні агентства зайнятості, кадрові агентства.

Лізинг персоналу – вид запозиченої праці, за якого працівники відповідної кваліфікації та профілю тимчасово залучаються до виконання певних видів завдань (проектів) іншої компанії (фактичного роботодавця) [2].

Запозичена праця має ряд суттєвих переваг та дозволяє компанії: концентрувати зусилля на основних найважливіших для організації процесах; відсутність потреби у пошуку фахівців у специфічних сферах праці, їх навчанні та утриманні; перенесення різних ризиків і видів відповідальності та сторонню компанію; відсутність необхідності в придбанні і обслуговуванні техніки та устаткування.

Поряд із перевагами існує ряд дуже важливих недоліків: ризик втрати контролю за діяльністю компанії, коли надто важливі процеси та етапи передаються сторонній структурі; втрата можливості ефективно керувати компанією; висока ймовірність розголошення комерційної таємниці та втрати корпоративної інформації; виникнення спорів та недоліків, які можливо вирішити лише через арбітраж; ймовірне погіршення умов праці в межах організації.

Щодо гнучких режимів роботи працівників, то до недавнього часу виконання роботи працівниками поза межами виробничих потужностей підприємства, асоціювалося з «надомною роботою». Однак в період пандемії та карантинних обмежень встановлених державою, а з лютого 2022 року – через російську військову агресію, все більшого поширення набувають дистанційні форми зайнятості. Зміни в грудні 2021 року внесені в Кодекс законів про працю України, чітко розмежували поняття «надомна робота» та «дистанційна робота».

Відповідно до КЗПП надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації.

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [3].

Тобто стає зрозумілим що дистанційна праця з використання віддалених робочих місць може бути застосована лише за наявності можливості використання інформаційно-комунікаційних технологій, при виконанні виробничих функцій працівником, що суттєво звужує сфери можливого застосування такої форми організації праці. Дистанційна робота може бути застосована в обмежених сферах діяльності, зокрема у невиробничій сфері (у вигляді певного суспільно корисного результату, інтелектуального продукту чи послуги), та й то з певними обмеженнями, навіть не дивлячись на те, що розвиток невиробничої сфери відображає розвиток суспільних потреб, зміну їх структури у міру підвищення рівня життя населення.

Однак зростання використання запозиченої (залученої) праці сприяє гнучкості ринку праці, зниженню застійного безробіття, через організацію тимчасових чи постійних робочих місць.

1. Гук Л.П. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку праці України // Український соціум. 2016. № 1(56). с. 144-129.

2. Кохан В.П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2013/04/Kokhan.pdf>

3. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

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