


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

*Посільська І. Я., керівник з ММСБ АТ "Ощадбанк",  
здобувач вищої освіти ОС «магістр»  
за спеціальністю 073 «Менеджмент» РДГУ  
Поліщук О.Ю., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

## **АНАЛІЗ НАЯВНОЇ СИСТЕМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АТ «ОЩАДБАНК»**

Проблема підвищення професіоналізму робітника на сьогодні є однією з надважливих, оскільки в будь-яких організаціях саме людський чинник є одним із пріоритетних. Ефективне підвищення професіоналізму працівника неможливе без розуміння його мотивів і потреб, а також правильного використання стимулів до праці. Таким чином, проблема мотивації персоналу підприємства набуває дедалі більшого значення.

АТ «Ощадбанк» – український комерційний банк, другий за величиною активів і кількістю відділень серед усіх українських банків. Ощадбанк входить до трійки найбільших роботодавців у банківській сфері [4]. Робота в умовах військової агресії позначилася на характеристиках особового складу банку, його міграційно-адаптаційних процесах. Сьогодні в Ощадбанку найбільший відсоток молодих кадрів, а саме 35% працівників – це молоді люди віком 30-40 років, з яких 21% займають керівні посади різного рівня [1].

Оскільки в банку працює переважно молодь, то постає потреба у навчанні таких кадрів та стимулюванні їх до підвищення власного професіоналізму. Система навчання, оцінки та розвитку персоналу постійно забезпечує співробітників необхідним рівнем професійних знань і навичок, а відтак і банк трудовими ресурсами необхідної кваліфікації, що особливо важливо для роботи в особливий період. Основні кількісні результати можна відобразити такими цифрами: школи основного навчання (1243 учасники); тренінг базових навичок (1433 учасники); тренінг «Продажі 1.0» (685 учасників); тренінг «Продажі 2.0» (630 учасників); тренінг «Мистецтво переговорів» (102 учасники); проєкт «Підтримка та впорядкування роботи ТВБВ» (21 ТВБВ, 127 учасників) [1].

Протягом року планово також проходили тестування банківських працівників, 20 939 працівників склали 325 803 тести за 142 навчальними темами. На вимогу часу також було започатковано низку заходів підтримки персоналу, так званий напрямок People Care – турбота про людей, їх психологічний та ресурсний стан. Протягом року проведено серію психологічних онлайн-вебінарів (690 учасників); онлайн-тренінг з антикризового менеджменту (450 учасників); організовано психологічні консультації з використанням мобільного зв'язку, 4 групи психологічної самопідтримки, кейси для спілкування з клієнтами для преміум-менеджерів. Група внутрішніх тренерів банку пройшла майстер-курси з поведінки в кризових ситуаціях, організовані в рамках Національної програми психічного здоров'я, створення якої ініціювала Олена Зеленська [1].

Ці навчання, майстер-класи, тренінги для працівників банку є безкоштовними, таким чином персонал не лише отримує заробітну плату, трудовий стаж, але й розвивається професійно та особистісно.

До структури оплати праці членів виконавчого органу банку входять:

1. Фіксована винагорода – основна заробітна плата (посадовий оклад). Члени виконавчого органу банку отримують посадовий оклад у розмірі, визначеному рішенням наглядової ради банку, протягом строку виконання посади, яка визначається контрактом і становить 5 (п'ять) років [1].

Якщо поглянути на зарплатну статистику Ощадбанку в Україні станом на 6 вересня 2023 року, то в середньому працівник отримує 122 388 ₴; точніше, ставка заробітної плати становить 10 199 на місяць, 2550 на тиждень або 63,74 на годину [3].

2. Змінна винагорода – додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [1].

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати: страхування відповідальності члена виконавчого органу банку згідно з рішенням спостережної ради банку, в якому зазначається розмір плати банку за страхові послуги на підставі договору про добровільне страхування відповідальності працівників банку; преміювання за результатами роботи за календарний рік та/або інший період, яке здійснюється згідно з рішенням наглядової ради банку та залежить від оцінки діяльності члена виконавчого органу банку [1].

Підходи до мотивації членів виконавчого органу банку спрямовані на формування системи оплати праці з прив'язкою її змінної частини до результатів ключових показників діяльності [2].

Банк може надавати такі винагороди та інші пільги членам виконавчого органу: витрати на захист інтересів члена виконавчого органу банку, пов'язаних із здійсненням ним своїх повноважень та у зв'язку із заявою будь-яких претензій, позовів, порушених проваджень у справах про адміністративні правопорушення чи порушених кримінальних проваджень, або інші питання, їх обсяг і порядок відшкодування визначаються Договором, укладеним Банком з членом виконавчого органу апарату Банку. Допомога по непрацездатності виплачується члену виконавчого органу банку відповідно до чинного законодавства України та включається до нарахованої заробітної плати [1].

Отже, аналіз наявної системи мотивації персоналу АТ «Ощадбанк» засвідчив, що вона складається з двох видів мотивації: 1) матеріальної (фіксована заробітна плата, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні й компенсаційні виплати – страхування, преміювання, повернення коштів за відрядження); 2) нематеріальної (безкоштовний розвиток знань, умінь і навичок персоналу – тренінги, лекції тощо; підвищення по службі).

Перспективи дослідження вбачаємо у визначенні шляхів та способів удосконалення мотивації персоналу АТ «Ощадбанк».

1. Акціонерне товариство «Державний ощадний банк України» Звіт про управління Окрема фінансова звітність разом зі звітом незалежного аудитора за рік, що закінчився 31 грудня 2022 року. URL: <https://www.oshadbank.ua/finansova-zvitnist>

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