


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

У свою чергу управління діяльністю підприємства з ефективним результатом можливе лише за умови перманентної ідентифікації чинників його середовищ.

На нашу думку ефективність – це результат адаптивного галузевого управління фінансово-господарською діяльністю підприємства, зосередженого на максимальному використанні його внутрішнього потенціалу з оптимальним ресурсним використанням, ефективних комунікацій, який здійснюється згідно запитів та вимог ринку, з його зовнішнім оточенням.

1. Бедринець М. Д. Ефективність діяльності суб'єктів підприємництва в сучасних умовах господарювання. *БІЗНЕС-ІНФОРМ*. 2013. № 4. С. 183–190.
2. Братанич М. В., Полозова Т. В. Визначення сутності економічної ефективності та класифікація її видів. *Економіка промисловості*. 2010. № 4. С. 153–155.
3. Морщенок Т. С., Біляк О. М. Огляд підходів до визначення економічної сутності поняття «ефективність». *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 1. С. 7–13.
4. Перерва П. Г., Кравчук А. В. Ефективність як економічна категорія. *Вісник НТУ «ХПИ»*. 2018. № 15(1291). С. 137–143.
5. Осипов В. І. Дослідження категорії «ефективність» в системі соціально-економічного розвитку суспільства. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління*. 2016. № 1. Т. 15. С. 49–66.
6. Покропивний С. Ф., Колот В. М. Підприємництво: стратегія, організація, ефективність: навч. посібник. Київ : КНЕУ, 1998. 332 с.
7. Руснак П. П., Жебка В. В., Рудий М. М., Чалий А. А. Економіка сільського господарства. Київ : Урожай, 1998. 320 с.
8. Шегда А. В. Менеджмент: навч. посібник. Київ : ТзОВ «Знання», 2002. 583 с.
9. Власова Г. В. Економічне обґрунтування програми підвищення ефективності виробництва у сільськогосподарських підприємствах Рівненської області. Кваліфікаційна робота : Дубляни, Львівський НАУ, 2021. URL: http://repository.lnau.edu.ua:8080/jspui/bitstream/123456789/111/1/Vlasova_mag.pdf

Шушаріна В.С. здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
за спеціальністю 073 «Менеджмент», РДГУ
Максимчук Н.С. к.психол.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ

ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ: ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ДЛЯ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Реформування будь-якої системи менеджменту, насамперед, вимагає змін та нововведень. Для того, щоб будь-яка реформа була ефективною та результативною, впровадження будь-якої інновації має супроводжуватися психологічною підтримкою. Інноваційна практика є досить складною та неоднозначною через процедури впровадження та адаптації інновацій.

Актуальним стає вирішення проблеми ставлення людей до інновацій та діагностика їх поведінки в контексті впровадження змін в організаціях. Питання психології управління та впровадження інновацій привертають увагу дослідників і практиків і певним чином впливають на дослідження проблем

суспільних трансформацій. На сьогодні питання інноваційної поведінки в контексті психології управління та психології особистості є особливо актуальним і мало розробленим. Однією з найважливіших проблем сучасної психології управління є відведена недостатня увага до індивідуальних потреб і розвитку кожного працівника. Хто є така інноваційна особистість і які психологічні передумови її розвитку? Перш за все, така людина повинна мати почуття інноваційності. Як сферу позасистемного мислення інноваційну свідомість можна визначити як різновид усвідомлення, що включає цілі, мотивації, напрямки, психологічні установки тощо., спрямованих на здійснення певної роботи. Структура або функція, система і норми об'єкта інновації перетворюються в інноваційну свідомість, яка є регулятором інноваційної поведінки. Але в той же час немає прямої залежності між типом інноваційної поведінки (активна, нейтральна, неприйняття) і типом інноваційної свідомості.

Інноваційна свідомість має такі характеристики:

- а) домінування спрямованості інноваційної діяльності порівняно зі стандартами;
- б) наявність оцінок інноваційності (або шкал);
- в) стійка (але не надмірна) мотивація;
- г) потреба в інноваціях;
- д) інноваційні ідеї [3].

З точки зору економічного підходу інновації постають як динамічний елемент підприємства, без якого подальший розвиток підприємств, економіки загалом суспільства буде обмеженим. Інновація є сукупністю прогресивних нових змін, які безперервно відбуваються в часі та просторі [1].

Існує багато інноваційних методів і підходів до вирішення проблем сучасної психології управління. Це використання методів візуальної комунікації, використання нових технологій, використання інструментів для покращення комунікації всередині організації, розвиток лідерства та емпатії, а також залучення працівників до вирішення проблем і прийняття рішень.

Сучасні менеджери повинні бути готові постійно вдосконалюватися та вивчати нові методи роботи. Технологічний розвиток вимагає постійного навчання та адаптації до нових ситуацій. Наприклад, інтеграція штучного інтелекту в процеси управління може ефективно аналізувати великі обсяги даних для прийняття більш обґрунтованих рішень. Крім того, важливо розвивати комунікативні навички та розуміти психологічні аспекти роботи з людьми. Управління в постійно мінливому середовищі вимагає вміння надихати та мотивувати співробітників і створювати ефективні команди.

Сучасна психологія управління стикається з багатьма викликами, ефективним засобом її вдосконалення є впровадження інноваційних методів. Загальна мета інновацій у психології управління полягає в тому, щоб забезпечити більш ефективне та гнучке лідерство для вирішення викликів сучасного бізнес-середовища. Використання інноваційних методик у сучасному менеджменті значно полегшує вирішення проблем і сприяє вдосконаленню психології управління організаціями.

Управління людськими ресурсами часто базується на загальноприйнятих стандартах і моделях, де часто не враховуються індивідуальні особливості та

потреби кожного працівника – це призводить до зниження мотивації та задоволеності співробітників, а також до втрати мотиву, який не відповідає загальноприйнятим стандартам. Інноваційні підходи, такі як персоналізоване управління, розвиток лідерства та створення індивідуальних кар'єрних шляхів, можуть бути використані для посилення уваги до індивідуальних потреб працівників[2].

Ще однією проблемою сучасної психології управління є недостатня увага до психічного здоров'я та стабільності співробітників. Напружене та стресове робоче середовище часто призводить до емоційного та психологічного вигорання працівників, що негативно впливає на їхню продуктивність та задоволеність роботою.

Мало досліджень і уваги приділено розробці методів підтримки психічного здоров'я співробітників і стресостійкості. Якщо більше приділяти увагу інноваційним підходам, таким як психологічна підтримка та програми боротьби зі стресом, це вплине на покращення практики управління та забезпечить стійкість та задоволеність працівників.

Сучасні інноваційні підходи до психології управління можуть включати:

1. Нейробіологію та нейрофізіологію для кращого розуміння, як працює мозок і як він впливає на управлінські рішення. Наприклад, вивчення та розвиток емоційного інтелекту, що впливає на здатність приймати рішення та ефективно спілкування.

2. Застосування віртуальної реальності (VR): використання VR для тренування управлінських навичок, таких як лідерство, спілкування та прийняття рішень. Це дасть можливість попрактикуватися в реальних ситуаціях, необхідних для успішного управління.

3. Використання штучного інтелекту (AI): Впровадження штучного інтелекту в процеси управління для аналізу даних, прогнозування тенденцій і прийняття ефективних рішень. Штучний інтелект зможе допомогти виявити потенційні проблеми та запропонувати рішення.

4. Групова динаміка: використовувати соціологічні та психологічні теорії для вивчення групової динаміки та позитивних взаємодій. Це допоможе створити ефективні команди та буде сприяти співпраці.

5. Гейміфікація: використання елементів гри, щоб мотивувати та залучати співробітників до досягнення цілей. Це може включати значки, таблиці лідерів, бонуси та інші механізми для заохочення прогресу.

6. Психосоматика: застосування знань про взаємозв'язок між психічними станами та фізичним здоров'ям, щоб підтримувати благополуччя та ефективність співробітників.

7. Вивчення психології позитивного ставлення, що зацентрує увагу на позитивних аспектах менеджменту, таких як визнання досягнень співробітників, розподіл службових обов'язків і забезпечення сприятливого психологічного клімату в колективі.

8. Аналіз настроїв: використання алгоритмів та аналіз даних, щоб визначити емоції співробітників і реагувати на них. Це допоможе підвищити задоволеність робочим місцем і продуктивність, а також покращить

комунікацію та лідерство в організації. Крім того, аналіз настроїв допомагає зрозуміти та передбачити споживачів, наприклад, аналізуючи емоційні реакції на рекламу чи продукти. Однак розробка впровадження такої системи може вимагати розгляду використання персональних даних і захисту конфіденційності [4].

Підсумовуючи вище сказане, ми дійшли висновку, що якщо достатньо вивчати особистість, психологію управління і вміло застосовувати керівнику ці знання на практиці, то інноваційний процес в організації буде проходити легко та невимушено. Дуже важливо, щоб дослідження такого векторного спрямування були пов'язані безпосередньо з людськими ресурсами і розвитком потенціалу. Застосування на практиці психологічних розробок стосовно значення інноваційності для будь-яких процесів реформування, на нашу думку, надасть можливість удосконалити психологічну систему управління будь-якої організації.

1. Микитюк П. П. Інноваційний менеджмент: підручн. Тернопіль: Економ. Думка ТНЕУ, 2019. 518 с.
2. Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: виклики воєнного часу .Тези доп. XIV Міжнар. бізнес-форуму (Київ, 23 берез. 2023 р.) / відп. ред. А. А. Мазаракі. Київ : Держ. торг.екон. ун-т, 2023. 197 с
3. Погорелова Т. О. Інноваційні технології в управлінні персоналом на сучасному підприємстві. Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут" (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2018. № 15 (1291). С. 101-104.
4. Психологія управління в організації : навч. посібн. Вінниця, 2016. 150 с.

*Ярмолін С.М., здобувач вищої освіти ОС «магістр»
за спеціальністю 073 «Менеджмент», РДГУ
Савченко О.Р., к.е.н., доцент кафедри менеджменту РДГУ*

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК КАДРОВИХ РЕСУРСІВ

Суворий та складний ринок сьогодення, що вимагає від керівників організацій якісних рішень, вчасної реакції та креативу, все більше доводить актуальність наявного інтелектуального капіталу в них. Персонал кампаній є одним із найбільш цінних ресурсів, що визначає результативність функціонування організацій та спроможність їх розвитку в умовах змін та посиленої конкуренції. Важливим аспектом фахової спроможності та трудової активності персоналу є його професійний розвиток.

Професійний розвиток кадрів має відбуватися з урахуванням стратегічних аспектів господарської, кадрової політики організації, соціально-економічних законів, психології праці та теорії менеджменту [1, с. 108]. Натомість Міненко М. А. більшу увагу зосереджує на індивідуальній спроможності працівника до професійного росту й визначає його здатності до генерування нових ідей, бажання регулярно підвищувати власні освітній та професійно-кваліфікаційний рівні, уміння адаптувати особисті психофізіологічні характеристики до умов

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