

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

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

виробництва при управлінні кадровим потенціалом [2]. Вважаємо, що такий розвиток слід розглядати як комплексний взаємовигідний процес, що здійснюється на засадах партнерства. Зі сторони організації – сприяння та створення належних умов, зі сторони працівника – використання наданих йому можливостей із подальшою максимальною віддачею для бізнесу та свого самоствердження.

Розглядаючи організацію як формальну структуру, професійний розвиток кадрів за масштабністю та змістом слід планувати відштовхуючись від фактичного соціального потенціалу, визначення якого слід тлумачити в розрізі таких складових (рис. 1).

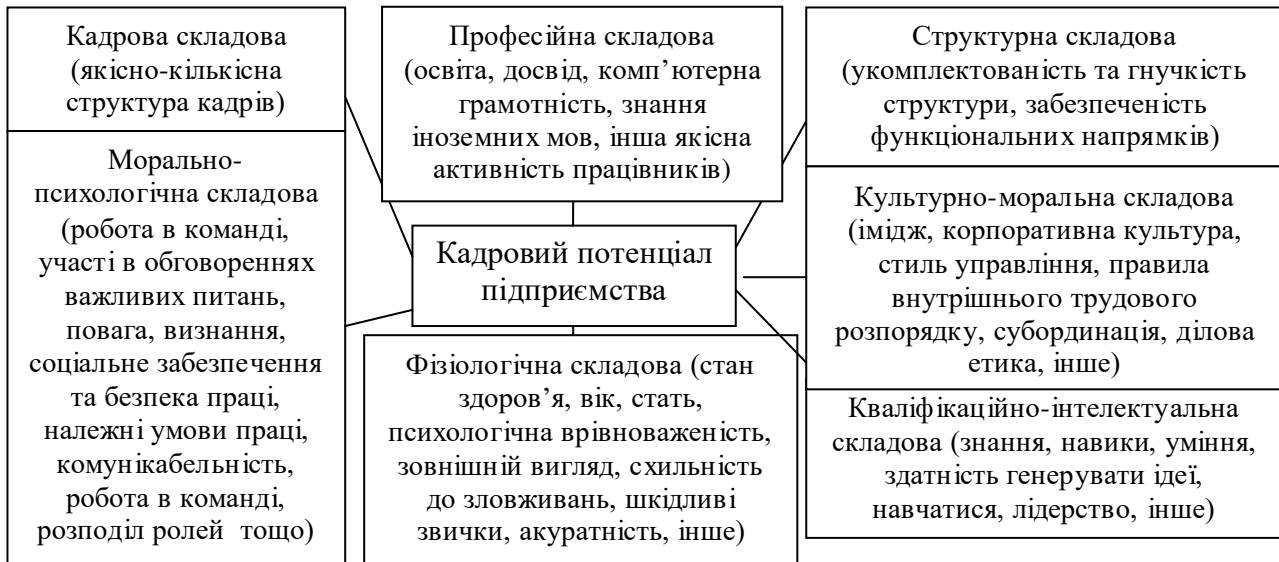


Рис. 1. Складові елементи кадрового потенціалу підприємства *Розроблено автором на основі [1, с. 108; 3, с. 119]*

Політика організації щодо професійного розвитку кадрів має відбуватися на основі організаційного, мотиваційного, фінансового сприяння (повна або часткова сплата за навчання, курсів підвищення кваліфікації, організація наукових заходів (семінари, тренінги, конференції, симпозіуми, обмін досвідом та інші форми професійної комунікації) та науково-методичного забезпечення.

Чинна практика з використання певних видів та форм професійного розвитку сучасних організацій диктується їх галузевою особливістю, змінами що в них відбуваються та завданнями впроваджуваних реформ. Особливого значення даний процес набув у сфері охорони здоров'я, яка проходить цикл реформування, і найбільш вагомим питанням якої є постійний кадровий розвиток медичного персоналу.

Систематизувавши інформацію, наведену науковцями, що стосується проблеми професійного кадрового розвитку, у таблиці 1 пропонуємо перелік видів та форм навчання працівників як одного з найбільш поширених та дієвих способів їх розвитку.

Систематизація видів та форм навчання працівників,
сформовано автором на основі [4, с. 353-364; 5, с. 339-442; 6, с. 352; 7, с. 45-48]

Види навчання	Навчання безпосередньо на робочому місці	Навчання поза робочим місцем в організації та за її межами	Поширені методики, спрямовані на зростання професійного розвитку медичного персоналу
<ul style="list-style-type: none"> - первинна професійна підготовка; - професійно-технічне навчання; - адаптаційне навчання; - перепідготовка персоналу; - підвищення кваліфікації; - підтримувальне навчання; - випереджувальне навчання; - навчання представників замовника; - навчання кадрового резерву; - навчання за програмами трудової кар'єри; - навчання в аспірантурі, ад'юнктурі та докторантурі; - навчання за програмами МВА 	<ul style="list-style-type: none"> - інструктаж; - копіювання; - ротація; - коучинг; - наставництво; - метод ускладнених завдань 	<ul style="list-style-type: none"> - урок; - лекція; - розгляд практичних ситуацій (кейсів); - ділові ігри; - моделювання; - тренінг сенситивності; - цільові професійні тренінги; - рольові ігри; - відкрите навчання; - дистанційне навчання; - електронне навчання; - інші форми навчання 	<ul style="list-style-type: none"> - тренінги з управління/менеджменту для керівників першої ланки сфери охорони здоров'я; - орієнтаційні практики для нових медпрацівників; - професійне навчання – професійна підготовка (довузівська підготовка; вища освіта; післядипломна освіта), перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників; - наставництво; - розвиток персоналу без витрат – коучинг та наставництво, участі в журнальних клубах та професійних асоціаціях, долучення до просвітницьких програм для медпрацівників, урядових програм, навчальних програм внутрішньої підготовки, самостійне (електронне) навчання, інші форми; - ротація кадрів; - участі в програмах обміну; - відвідування конференцій, семінарів, виставок, з'їздів інше; - курсове навчання (внутрішні (на підприємстві) і зовнішні, інше

Колісніченко Н. вивчаючи досвід сучасної зарубіжної практики з управління розвитком кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я розкриває такі переваги окресленого процесу:

1) утримання медпрацівників (медпрацівник, який навчається, розвиває власну лояльність до сфери своєї діяльності, у нього з'являється відчуття користі від особистого, професійного та кар'єрного зростання);

2) формування високий моральний дух персоналу (медична галузь – це саме те середовище, в якому відбувається процес заохочення до навчання та сприйняття професійного розвитку позитивних, мотивованих і відданих медпрацівників, їх формування та самоствердження);

3) покращення ефективності практики (орієнтація та перехресне навчання важливі для безперебійної роботи закладу охорони здоров'я; стабільність і довгостроковість – це результати низької плинності кадрів, які сприяють підвищенню ефективності роботи закладу);

4) зростання посадової компетентності (медперсонал, який пройшов навчання, є більш продуктивним та впевненим у виконанні своїх професійних функцій; як клінічний, так і адміністративний персонал потребує постійного навчання, щоб бути обізнаними в інноваціях медичного практикування);

5) задоволення пацієнтів: навчання персоналу позитивно впливає на пацієнтів, які отримують якісну медичну допомогу [7, с. 44–45; 8, с. 987].

1. Сень О. В., Коваленко М. В., Книш В. В. Розвиток кадрового потенціалу підприємства в сучасних умовах : теоретичні та практичні аспекти. *Інфраструктура ринку*. 2023. Випуск 70. С. 107–113.

2. Міненко М. А., Альохін Д. І. Управління кадровим потенціалом суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. URL: http://www.economy. nauka.com.ua/pdf/9_2019/5.pdf (дата звернення: 06.12.2023).

3. Гриньова В. М., Писаревська Г. І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2012. 228 с.

4. Данюк В. М., Колот А. М., Суков Г. С. Управління персоналом : підручник. Київ : КНЕУ; Краматорськ : НКМЗ, 2013. 666 с.

5. Семикіна М. В., Дудко С. В., Орлова А. А. та ін. Професійний розвиток персоналу підприємств в системі мотиваційного менеджменту: колективна монографія. Кропивницький : КОД, 2021. 440 с.

6. Шкільняк М. М., Желюк Т. Л. Організація діяльності закладу охорони здоров'я : нав. посіб. Тернопіль : Крок. 2021. 516 с.

7. Колісніченко Н. Сучасні зарубіжні практики управління розвитком кадрового потенціалу сфери охорони здоров'я. *Науковий вісник : Державне управління*. 2023. № 1(13).

8. Health workforce and services Draft global strategy on human resources for health : workforce 2030. WHA69/38. 2016. World Health Organization : websit. URL : http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA_69/A69_38-en.pdf (дата звернення: 06.12.2023).

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