

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

КАФЕДРА ДОКУМЕНТАЛЬНИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ



ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених

26 Листопада 2025 року

м. Рівне

Рекомендовано Вченою радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №13 від 22 грудня 2025 р.)

Редакційна колегія

Павелків Р.В., д.психол.н., професор, в.о. ректора Рівненського державного гуманітарного університету, голова редколегії; Петренко О.Б., д.пед.н., професор, проректор з інноваційної діяльності і міжнародного співробітництва; Юхименко-Назарук І.А., д.е.н., професор, декан факультету документальних комунікацій, менеджменту, технологій та фізики; Микитин Т.М., д.е.н., професор, завідувач кафедри документальних комунікацій та менеджменту; Сяська О.В., к.е.н., доцент кафедри документальних комунікацій та менеджменту, відповідальний секретар.

Публічне управління та менеджмент: сучасні тренди та перспективи: збірник тез III Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених. Рівне, 26 листопада 2025 р. [тези доп.]. Рівне: РДГУ, 2025. 149 с.

Збірник містить тези доповідей результатів актуальних досліджень щодо підвищення ефективності державного управління та місцевого самоврядування, економічних та правових аспектів децентралізації в Україні, інноваційних підходів до вирішення проблем сучасного менеджменту та інформаційної діяльності, а також аналізу 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.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

<i>Андрейчук А.А., Сяська О.В.</i> Нормативні засади функціонування органів місцевого самоврядування.....	7
<i>Бобровнік В.Л., Савченко О.Р.</i> Інноваційні підходи до проєктування мотиваційного середовища закладу освіти.....	9
<i>Виннічук С.В., Сяська О.В.</i> Засади професійного розвитку кадрів медичної галузі	12
<i>Григорійчук Б.В., Сяська О.В.</i> Оцінювання ефективності функціонування закладів системи охорони здоров'я.....	15
<i>Мікуліч В.О., Артюшок К.А.</i> Проблемні питання в розвитку територіальних громад під час воєнного стану: шляхи вирішення.....	17
<i>Придоус І.О., Машта Н.О.</i> Інструменти цифрових маркетингових комунікацій для територіальних громад.....	20

СЕКЦІЯ 2. ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

<i>Герасименко М.О., Поліщук О.Ю.</i> Вплив воєнних дій на фінансову систему України: тенденції, ризики, стабілізаційні заходи.....	23
<i>Берташ Б.М.</i> Передумови впровадження та роль стратегічної екологічної оцінки в адаптації публічного управління до вимог Європейського Союзу	25
<i>Гопанчук І.О., Савченко О.Р.</i> Формування конкурентних переваг місцевого бізнесу в умовах сільської громади.....	27
<i>Дейнега О.В.</i> Інформаційна безпека держави: виклики, загрози та механізми протидії.....	30
<i>Машта Н.О.</i> Стандартизація підходів до оцінювання ефективності використання цифрових маркетингових інструментів у територіальних громадах	32
<i>Оліскевич М.М., Стасишин А.В.</i> Роль державної інноваційної політики у формуванні сучасної сервісної держави	35
<i>Помф'юк Т.М., Малімон В.І.</i> Цифрові інструменти як механізми підвищення ефективності публічного управління цивільним захистом на рівні територіальних громад.....	38
<i>Прокіпчук А.А., Малімон В.І.</i> Моніторинг і оцінювання ефективності державної політики щодо розвитку урбанізованих територій: індикатори, дані, інституційний дизайн.....	41
<i>Тиргоале Г.О., Тюріна Д.І.</i> Управління життєвим циклом електронних документів у публічному управлінні: стандарти, виклики та цифрові практики e-governance.....	44

<i>Шоміна О.О., Блінов Є.М.</i> Питання державного регулювання сфери штучного інтелекту в науковому та медійному полі України	46
<i>Шушаріна В.С., Хижнякова Н.О.</i> Стимулювання відвідуваності як шлях до підвищення фінансової стійкості Рівненського зоопарку.....	49

СЕКЦІЯ 3. ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ: ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ЇХ ВИРІШЕННЯ

<i>Будзін Д.В., Юхименко-Назарук І.А.</i> Алгоритмічне управління в цифровому бізнесі: виклики етичної відповідальності та нові моделі прийняття управлінських рішень	52
<i>Волос І.В., Микитин Т.М.</i> Формування ефективної системи менеджменту у сфері медичних виробів в Україні	54
<i>Голубєв О.В., Машта Н.О.</i> Конкурентоспроможність українських виробників тактичного одягу в умовах воєнного стану	57
<i>Григорук А.С., Поляк К.Ю.</i> Сутність організаційної адаптивності в системі сучасного менеджменту.....	60
<i>Дем'янюк О.О.</i> Роль управлінських механізмів у захисті інтелектуальної власності.....	62
<i>Катіба В.В., Тюріна Д.І.</i> Інноваційні підходи до менеджменту в публічному управлінні в умовах цифрової трансформації.....	65
<i>Крутіков І.О., Буканов Г.М.</i> Цифрова трансформація як інструмент управління сталим розвитком банківської сфери: вплив технологій на ESG-інтеграцію та стійкість до криз	67
<i>Куліш Д.О., Максимчук Н.С.</i> Стратегія цифровізації HR-процесів та мотивації персоналу на підприємстві ТОВ «Шепетівкацукор».....	70
<i>Кусій Є., Буканов Г.М.</i> Етичні імперативи та ціннісні орієнтири корпоративної культури банківської сфери в контексті сталого розвитку та євроінтеграції України.....	73
<i>Максимчук Н.С.</i> Психологічна компетентність менеджера та її роль в успішному управлінні організацією	76
<i>Максимюк Т.П.</i> Психологічна безпека як умова інноваційного розвитку управлінських команд.....	78
<i>Марценюк В.В.</i> Аутсорсинг фулфілменту для малого та середнього e-commerce бізнесу	80
<i>Федорченкова А.О.</i> Мотивація персоналу як інструмент підвищення продуктивності в сучасному менеджменті.....	82
<i>Шушаріна В.С., Берташ Б.М.</i> Розробка бізнес-моделі інноваційного освітньо-розважального закладу в умовах обмеженого регіонального ринку.....	84

СЕКЦІЯ 4. СУЧАСНІ НАУКОВО-ПРАКТИЧНІ ПІДХОДИ ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

<i>Бедек В.М., Микитин Т.М.</i> Сутність маркетингу та особливості його реалізації.....	88
<i>Бігунець І.В., Машта Н.О., Микитин Т.М.</i> Проблеми стратегічного планування розвитку Державного архіву Рівненської області.....	91
<i>Гуменюк В.П., Поліщук О.Ю.</i> Психологічні маніпуляції в управлінні персоналом: газлайтинг, лав-бомбардування та контроль через страх втрати роботи	93
<i>Давидюк П.П., Поляк К.Ю.</i> Факторне середовище якості послугових організацій.....	95
<i>Деревенко В.С., Микитин Т.М.</i> Функціональні засади логістичної системи сучасних підприємств	98
<i>Лукашевич П.В., Савченко О.Р.</i> Сутнісні аспекти збутової діяльності сучасних комерційних організацій	100
<i>Марчук Д.О., Поліщук О.Ю.</i> Маніпулятивна поведінка працівників у системі управління та її вплив на ефективність організації	103
<i>Матвійчук Т.В., Марценюк В.В.</i> Особливості організації зовнішньоекономічної логістичної діяльності аграрних підприємств	105
<i>Приварський Б.Р., Сяська О.В.</i> Розвиток персоналу як елемент системи менеджменту підприємства.....	107
<i>Самко І.В., Максимчук Н.С.</i> Системний підхід до оцінки ефективності діяльності підприємств у часі	110
<i>Самко М.П., Сяська О.В.</i> Управління маркетинговою діяльністю сучасних підприємств	113
<i>Серостанова О.В., Поляк К.Ю.</i> Сучасні підходи до стратегічного управління банками України в період воєнного стану.....	115
<i>Шушаріна В.С., Савченко О.Р.</i> Оцінка готовності підприємства до змін у системі зовнішніх комунікацій та збуту	117
<i>Щербач І.О., Поліщук О.Ю.</i> Поведінкові аспекти лідерства: маніпуляційні практики та продуктивність персоналу	120

СЕКЦІЯ 5. ІНФОРМАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

<i>Бабенко Ж.В.</i> Інтеграція психологічних прийомів у сучасний маркетинг інформаційних продуктів та послуг	123
<i>Блєдних М.А., Сілкова Г.В.</i> Особливості функціонування інформаційної служби Луцької міської ради	126
<i>Козел Б.В., Сілкова Г.В.</i> Актуальні методи інформаційно-аналітичної діяльності.....	129

<i>Костенко М.С.</i> Освітня компонента «Інформаційна культура» в контексті еволюції підходів до інформаційної культури як суспільного явища.....	132
<i>Павлюк Н.П.</i> Проблеми формування українськомовного професійного дискурсу менеджера в умовах багатомовного середовища.....	135
<i>Сілкова Г.В., Костенко М.С.</i> Інформаційно-аналітичний супровід як складова управлінської діяльності.....	138
<i>Хевзюк Т.М., Черніговець Т.І.</i> Аналітична оцінка організації документообігу та роботи з електронними журналами у закладі загальної середньої освіти.....	141
<i>Черніговець Т.І.</i> Інформація як засіб комунікації місцевих органів влади з громадськістю.....	143
<i>Юсюк І.В., Сілкова Г.В.</i> Документний потік як засіб інформаційного забезпечення і об'єкт бібліометричного аналізу.....	146

*Виннічук С.В., здобувач вищої освіти ОС «магістр»
за спеціальністю ДЗ «Менеджмент», РДГУ
Сяська О.В., к.е.н., доцент кафедри документальних
комунікацій та менеджменту РДГУ*

ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КАДРІВ МЕДИЧНОЇ ГАЛУЗІ

У сучасних умовах функціонування системи охорони здоров'я України одним із ключових чинників ефективності діяльності медичних закладів є якість управління розвитком персоналу. Медичний персонал є ключовим стратегічним ресурсом закладу, що безпосередньо визначає якість надання медичних послуг, імідж установи та рівень довіри пацієнтів. Тому створення цілісної системи управління розвитком персоналу у КНП «Корецька міська лікарня» КМР є необхідною умовою забезпечення її стабільного функціонування, конкурентоспроможності та подальшого розвитку.

Розроблення ефективної системи управління розвитком персоналу передбачає чітке визначення стратегічної мети та підпорядкованих їй цілей різних рівнів управління. Система цілей має відповідати вимогам чинного законодавства України у сфері охорони здоров'я, враховувати етапи реалізації медичної реформи, а також бути узгодженою з внутрішніми ресурсними можливостями закладу.

Загальна стратегічна мета системи управління розвитком персоналу КНП «Корецька міська лікарня» КМР полягає у забезпеченні сталого розвитку кадрового потенціалу закладу відповідно до вимог реформи охорони здоров'я, підвищенні якості медичних послуг та формуванні сучасної корпоративної культури безперервного професійного вдосконалення працівників.

Відповідно до положень Закону України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» [1], Стратегії розвитку системи охорони здоров'я України на 2023–2030 роки [2], Концепції безперервного професійного розвитку медичних працівників [3], а також норм трудового законодавства, система цілей управління розвитком персоналу повинна охоплювати такі цілі верхнього рівня: забезпечення відповідності професійної компетентності працівників вимогам галузевих стандартів і клінічних протоколів; формування сучасної системи управління людськими ресурсами, що інтегрує функції добору, розвитку, мотивації та оцінки персоналу; підтримку інституційного розвитку персоналу відповідно до нових механізмів фінансування медичних послуг Національною службою здоров'я України; створення ефективного середовища для безперервного професійного навчання та підвищення кваліфікації медичних працівників.

З огляду на стратегічні пріоритети розвитку КНП «Корецька міська лікарня» КМР доцільно розглядати систему цілей у динаміці трьох етапів (рис. 1, табл. 1).

Стратегічна мета → Забезпечення сталого розвитку кадрового потенціалу КНП «Корецька міська лікарня» КМР відповідно до вимог медичної реформи, підвищення якості медичних послуг та ефективності управління персоналом

Цілі верхнього рівня ↓	
	1. Забезпечення відповідності кваліфікації персоналу вимогам галузевих стандартів. 2. Формування сучасної системи HR-менеджменту. 3. Розвиток кадрового потенціалу відповідно до механізмів фінансування НСЗУ. 4. Впровадження безперервного професійного розвитку (CPD).
Цілі середнього рівня (етапи реалізації стратегії) ↓	
	2026 р. – <i>Організаційно-адаптаційний етап</i> : кадровий аудит, створення реєстру кваліфікацій. 2027 р. – <i>Оптимізаційно-розвивальний етап</i> : впровадження системи оцінки компетентностей, формування кадрового резерву. 2028 р. – <i>Інноваційно-стратегічний етап</i> : створення цифрової системи CPD
Операційні (тактичні) цілі ↓	
	Організаційна: створення інформаційної системи управління кадрами. Навчальна: планування підвищення кваліфікації. Мотиваційна: система нематеріального заохочення. Інноваційна: цифровізація обліку розвитку. Соціальна: наставництво для молодих спеціалістів

Рис. 1. Етапізація системи цілей розвитку лікарні

Таблиця 1

Система цілей управління розвитком персоналу КНП «Корецька міська лікарня» (сформовано згідно даних [1-3])

Рівень цілей	Очікуваний результат / показники досягнення	Нормативно-стратегічне обґрунтування
Стратегічна мета	Підвищення рівня професійної компетентності персоналу, зростання ефективності діяльності, підвищення якості медичних послуг	Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення». Стратегія розвитку системи охорони здоров'я України до 2030 р.
Цілі верхнього рівня	Сертифікація персоналу, впровадження електронного обліку навчання, створення кадрового резерву	Концепція безперервного професійного розвитку медичних працівників. Накази МОЗ про атестацію медпрацівників.
Цілі середнього рівня (етапи реалізації стратегії)	Створення бази даних кваліфікацій, охоплення навчанням не менше 30% персоналу щороку, автоматизація обліку CPD	Стратегічні напрями розвитку КНП. Вимоги НСЗУ до надавачів медичних послуг
Операційні (тактичні) цілі	Оптимізація кадрових процесів, зростання професійної активності, покращення умов праці. Зниження плинності кадрів	Внутрішні нормативні документи КНП. Колективний договір. Програма розвитку персоналу

Основними завданнями системи управління розвитком персоналу у КНП «Корецька міська лікарня» КМР мають бути: визначення потреб у професійному навчанні та розвитку персоналу; організація підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів; формування системи внутрішньої оцінки компетентностей; створення кадрового резерву на керівні та відповідальні посади; удосконалення мотиваційного механізму, що стимулює професійне зростання; впровадження цифрових інструментів обліку та аналізу кадрових показників.

Ключовими принципами функціонування системи визначено: безперервність розвитку – систематичне оновлення знань та навичок працівників; орієнтація на компетентності – визначення вимог до персоналу на основі професійних стандартів; індивідуалізація – врахування особистісних потреб і потенціалу працівників; відкритість та прозорість – чіткі критерії оцінки, доступність можливостей навчання; результативність – спрямованість на конкретні показники ефективності діяльності; комплексність – поєднання формального, неформального та інформального навчання.

У рамках запропонованої системи пропонується впровадити єдиний цикл розвитку персоналу, що включає послідовні етапи:

оцінка компетентностей → планування розвитку → навчання та мотивація → оцінювання результатів → корекція індивідуальних планів.

Такий підхід забезпечує системність і сталість процесу професійного зростання, дозволяє своєчасно реагувати на кадрові ризики та підвищує рівень управлінської відповідальності.

Таким чином, запропонована система цілей управління розвитком персоналу КНП «Корецька міська лікарня» КМР поєднує стратегічні орієнтири державної політики у сфері охорони здоров'я з внутрішніми потребами та можливостями закладу, забезпечує узгодженість дій на всіх рівнях управління персоналом та створює підґрунтя для побудови результативної системи управління кадрами, що сприятиме підвищенню якості медичних послуг і сталому розвитку лікарні.

1. Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення»: Відомості Верховної Ради (ВВР), 2018, № 5, ст.31. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2168-19#Text> (дата звернення: 12 жовтня 2025).

2. Розпорядження КМУ «Про схвалення Стратегії розвитку системи охорони здоров'я на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках» від 17 січня 2025 р. № 34-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/34-2025-%D1%80#Text> (дата звернення: 12 жовтня 2025).

3. Безперервний професійний розвиток працівників охорони здоров'я – 2025. Медична справа. URL: <https://medplatforma.com.ua/article/1986-bezperervniy-rozvitok-lkarv-yak-nabrati-bali> (дата звернення: 12 жовтня 2025).

Наукове видання

**Публічне управління та менеджмент:
сучасні тренди та перспективи**

ЗБІРНИК ТЕЗ

**III Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів
вищої освіти та молодих учених**

26 листопада 2025 року

Відповідальна за випуск
Сяська Олена Василівна