

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

*Куліш Д.О., здобувач вищої освіти ОС «магістр»
за спеціальністю ДЗ «Менеджмент», РДГУ
Максимчук Н.С., к.психол.н., доцент кафедри
документальних комунікацій та менеджменту РДГУ*

СТРАТЕГІЯ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ ТА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ «ШЕПЕТІВКАЦУКОР»

Цифрова трансформація сучасних підприємств охоплює широкий спектр змін, що стосуються не лише технологічних аспектів, а й глибинних психологічних процесів, пов'язаних із адаптацією персоналу, зміною управлінських підходів та формуванням нової системи мотивації. Перехід до цифрових форматів комунікації, автоматизація рутинних процесів, застосування HR-аналітики та нових платформ взаємодії вимагають високої готовності працівників до сприйняття інновацій та переосмислення власної ролі в організації.

Для підприємств реального сектору економіки, зокрема таких, як ТОВ «Шепетівкацукор», цифровізація стає важливим інструментом підвищення конкурентоспроможності, оптимізації трудових процесів і створення умов для сталого розвитку. Водночас її ефективність значною мірою залежить не від технічної оснащеності, а від психологічного стану персоналу, рівня довіри до керівництва, готовності до змін та внутрішньої мотивації до професійного зростання.

На думку А.М. Колота, наявність у працівників належної професійної підготовки, навичок, досвіду ще не гарантує високої ефективності праці. Локомотивом активної трудової діяльності є мотивація [1]. Готовність працівника включатися в професійну діяльність у період цифрової трансформації значною мірою визначається ефективністю мотиваційних механізмів.

ТОВ «Шепетівкацукор» – це товариство з обмеженою відповідальністю, основним видом діяльності якого є виробництво цукру. Підприємство налічує більше 300 працівників. Компанія орієнтується на постійне вдосконалення, розвиває виробничі потужності та впроваджує найкращі світові практики у виробництві цукру.

Актуальність дослідження для ТОВ «Шепетівкацукор» зумовлена необхідністю впровадження та подальшої модернізації HR-процесів, підвищення ефективності управління персоналом, зростання ролі цифрових сервісів у роботі підприємства та потребу у формуванні цифрової культури працівників. Психологічна адаптація персоналу, розвиток цифрових компетенцій і створення мотивуючого середовища є ключовими передумовами успіху цих змін.

1. Стратегічна та організаційна готовність до цифровізації через призму психології управління. Компанії, які пройшли цифрову трансформацію мають вищу продуктивність праці ніж нецифрові. Вони є більш інноваційними, а, отже, отримують конкурентні переваги на ринку. Як наслідок, це призводить

до використання кращих управлінських методів, швидшого зростання, створення додаткових робочих місць та створення більш високооплачуваних робочих місць [3, с. 83]. Базові компоненти, які формують фундамент психологічної й організаційної спроможності підприємства до процесів цифровізації:

- розуміння керівництвом цінності цифровізації як способу розвитку людського капіталу;
- інформування та пояснення цілей змін, що зменшує невизначеність і страх перед новими формами роботи, які традиційно стають джерелом психологічного опору;
- побудова системи підтримки, яка дозволяє працівникам упевнено опановувати нові інструменти завдяки консультаціям, наставництву, доступним інструкціям та навчанню [2, с. 59-61];
- організаційна гнучкість.

Аналіз показує, що ТОВ «Шепетівкацукор» демонструє зацікавленість у цифровій модернізації HR-процесів, однак психологічний супровід змін ще недостатньо систематизований. Відсутність комплексних інструментів підтримки персоналу може сповільнювати трансформаційні процеси.

2. Формування цифрової культури та мотиваційні аспекти цифровізації. Успішна цифровізація HR-процесів на ТОВ «Шепетівкацукор» залежить від поєднання трьох найважливіших складових: психологічної готовності працівників до змін, сформованої цифрової культури та ефективної системи мотивації.

Психологічна готовність проявляється у відкритості до нових технологій, довірі до цифрових рішень і відчутті власної компетентності. Формування цифрової культури передбачає створення середовища, у якому використання цифрових інструментів є звичним елементом роботи. Цифровізація трансформує й мотиваційні механізми [4, с. 75-77].

У комплексі ці елементи створюють основу для успішної адаптації колективу до цифрових трансформацій та забезпечують сталу ефективність HR-процесів.

Проведений аналіз засвідчив, що готовність ТОВ «Шепетівкацукор» до цифрової трансформації HR-процесів перебуває на середньому рівні. Підприємство має потенціал для впровадження сучасних цифрових рішень, проте існує низка обмежень, які уповільнюють трансформаційні процеси. Основними викликами є недостатня систематизація психологічного супроводу змін, нерівномірний рівень цифрової грамотності персоналу, обмежена автоматизація мотиваційних та оцінювальних механізмів, а також часткова фрагментарність внутрішніх комунікацій.

Розповсюдження цифрових технологій змінило як економічні процеси, так і сам устрій життя суспільства, зокрема змінився характер праці, підвищилась роль інтелектуальної та творчої діяльності [4]. Для підвищення готовності підприємства до цифровізації HR-системи доцільно реалізувати такі напрями:

1. Розробити стратегічну програму цифрової трансформації HR-процесів, що охоплюватиме цифрові інструменти взаємодії, HR-аналітику, автоматизовані системи оцінювання та електронний документообіг.

2. Сформувати цифрову культуру шляхом створення середовища, де цифрові інструменти є природним елементом роботи.

3. Модернізувати систему мотивації, додаючи нематеріальні стимули, цифрові KPI та персоналізовані програми розвитку.

4. Інвестувати в розвиток цифрових компетенцій персоналу, забезпечити навчання, наставництво й психологічну підтримку в процесі змін.

5. Оптимізувати внутрішню комунікацію через корпоративні платформи, чат-боти та інтерактивні канали зворотного зв'язку.

6. Оновити та інтегрувати технологічну інфраструктуру, забезпечивши поєднання HR-платформ, аналітики та кіберзахисту.

7. Створити міжфункціональні команди для розробки, тестування та оцінювання цифрових HR-рішень.

8. Оновити внутрішні регламенти та процедури, узгодивши їх із вимогами цифрового середовища.

Впровадження таких напрямів дасть змогу ТОВ «Шепетівкацукор»:

- підвищити ефективність управління персоналом та рівень включеності працівників у процеси цифрових змін;

- сформувати стійку цифрову культуру, орієнтовану на гнучкість, відповідальність та інноваційність;

- забезпечити прозорість і об'єктивність управлінських рішень;

- посилити внутрішню мотивацію працівників, зменшивши психологічний опір нововведенням;

- підвищити конкурентоспроможність підприємства в умовах цифрової економіки.

Таким чином, системний підхід до цифровізації HR-процесів у поєднанні з розвитком цифрової культури та сучасних мотиваційних механізмів дає змогу перетворити організаційний потенціал ТОВ «Шепетівкацукор» на реальний інструмент підвищення продуктивності, стабільності та довгострокового розвитку підприємства.

1. Колот, А. М., Цимбалюк, С. О. Мотивація персоналу : підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 397 с.

2. Осокін М. Г., Шатілова О. В. Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки». № 7 (87), т. 2, 2024, С.59-61.

3. Христуненко, О., Просович, О. Вплив цифрової трансформації на ринок праці. *Економіка та суспільство*, 2025, №73, С.83.

4. Цифрова трансформація економіки : мікро- та макрораспекти : колективна монографія / [за заг. ред. Н.А. Мазур, д.е.н., проф.]; Кам'янець-Подільськ. нац. ун-т ім. І. Огієнка. Чернівці : Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. 440 с.

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