

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ
ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ І МЕНЕДЖМЕНТУ
ім. Г. Е. ВЕЙНШТЕЙНА**



ТЕЗИ

**ІV ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ СТУДЕНТСЬКОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ:
ПОГЛЯД МОЛОДІ»**

**20 – 21 жовтня 2022 р.
м. Одеса**

УДК: [316.334.2:330.3]:316.64-053.6(477)

Актуальні аспекти соціально-економічного розвитку України: погляд молоді. Матеріали IV Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції 20-21 жовтня 2022 року. Одеса: Одеський національний технологічний університет, 2022. – 147 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України з погляду молодих вчених. Були дослідженні теоретичні аспекти та запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Іванченкова Л.В. - д-р екон. наук, професор, в.о. директора ННПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Купріна Н.М. – д.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Седікова І.О. – д.е.н., проф., Ніколюк О.В. – д.е.н., проф., Козак К.Б. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Згадова Н.С. – к.е.н., доц., Маркова Т.Д., – к.е.н., доц.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

організації діяльності. URL:

https://pidru4niki.com/1455042861392/informatika/telekomunikatsiyni_tehnologiyi_tehnologiyi_upravlinnya_planuvannya_organizatsiyi_diyalnosti#60

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

**Дмитрієв Е.В. здобувач СВО «Бакалавр» ф-ту ММтаПА
Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
Одеський національний технологічний університет**

Інновації в системі публічного управління слід розглядати як нові форми і методи роботи органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, нові управлінські технології, підходи та інструменти, які використовуються для розв'язання завдань, з одного боку, для удосконалення самої системи публічного управління, а з іншого, – для забезпечення суспільного розвитку. На нашу думку, розвиток людських ресурсів системи публічного управління – це цілеспрямований та багато повторюваний складний механізм удосконалення, модернізації кадрового потенціалу системи публічного управління. Таким чином, розвиток людських ресурсів системи публічного управління – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху співробітників. Основною метою розвитку людських ресурсів системи публічного управління є формування та максимальне використання кадрового потенціалу працівників для забезпечення їх здатності ефективно та результативно розв'язувати складні державно-управлінські завдання, викликані швидкою зміною факторів зовнішнього та внутрішнього середовища. У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують такі інноваційні персонал-технології: коучинг, лізинг персоналу, аутсорсинг (outsourcing), краудсорсинг (crowdsourcing), аутстафінг (outstaffing), краудстафінг аутплейсмент (outplacement), дауншифтінг, рекрутинг, кадровий консалтинг, аудит персоналу, реінжиніринг, автоматизована інноваційно - інформаційна система управління людськими ресурсами в системі державної служби тощо. Інноваційною формою реформування та удосконалення системи управління людськими ресурсами має стати паблік-інжиніринг. Паблік-інжиніринг пов'язаний з реінжинірингом, який частіше використовується у приватному секторі і зовсім не використовується в державному. На нашу думку, в практику державного управління було б доцільно запровадити поняття «паблік-інжиніринг», під яким може розумітися створення державних установ на основах інженерної науки шляхом проектування й управління державними процесами. Метою паблік-інжиніринг є не перебудова структур органів державної влади, а забезпечення підвищення ефективності роботи цих органів влади, істотне поліпшення показників діяльності. Зазначимо, що паблік-інжиніринг тісно пов'язаний зі змінами у зовнішньому та внутрішньому середовищі організації. Таким чином, за допомогою паблік-інжиніринг можна

здійснити докорінну перебудову системи органів державної влади, що здійснюють управління персоналом державною службою. Під час створення інноваційних моделей управління персоналом державної служби слід орієнтуватися на сучасні глобальні виклики, тенденції розвитку національного та світового суспільства. Аналіз дає підстави запропонувати наступні інноваційні механізми розвитку людських ресурсів системи публічного управління: професійна освіта; стажування; підвищення кваліфікації; самоосвіта персоналу; мотивація персоналу; кар'єрне зростання кадрів; паблік-інжиніринг. Інноваційна модель розвитку людських ресурсів публічного управління повинна складатися з наступних елементів: людські ресурси системи публічного управління; професійно-кваліфікаційні якості; професіоналізм; освіта; підвищення кваліфікації; мотивація; кар'єрне зростання. Інноваційна модель розвитку людських ресурсів системи публічного управління повинна бути врегульована у чинних нормативно-правових актах України. На наш погляд, це повинна бути Концепція розвитку людських ресурсів системи публічного управління.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КОМПАНІЙ СТРАХОВОГО РИНКУ

**Мальчевська І.В. здобувач СВО «Бакалавр» ф-ту ММтаПА
Науковий керівник – д.е.н., проф. Ніколюк О.В.
Одеський національний технологічний університет**

Регулювання діяльності страхових компаній є складовою реалізації комплексної програми розвитку фінансового сектора та одним із інструментів впливу на економічні процеси шляхом перерозподілу фінансових ресурсів між суб'єктами фінансового ринку та пріоритетними галузями суспільного виробництва. Виділяють форми регулювання: державну, ринкову та інституційно-правову. В умовах динамічних фінансових перетворень посилюється доцільність державного регулювання, що обумовлюється дією двох груп чинників: загальних та спеціальних. Поєднання саморегулювання і державного регулювання діяльності страхових компаній є запорукою розвитку страхового ринку та його учасників, забезпеченням рівноваги в дотриманні інтересів держави, суспільства, об'єктів регулюючого впливу, появи синергійного ефекту регулювання. Прослідковується наявність структурних зв'язків між формами та об'єктом регулювання: правовим забезпеченням, наглядом та діяльністю страхової компанії, а також між формами, методами та інструментами які разом із принципами, суб'єктами та об'єктами утворюють систему державного регулювання діяльності страхових компаній. Розроблена теоретична модель регулювання діяльності страхових установ може стати базовим напрямом удосконалення практичного регулювання страхового сектору. Дана модель розуміється як цілісна сукупність уявлень про вектори мету, завдання, принципи рівні, методи, інструменти та основу регулювання.