

управління знаннями – це не просто окремих (інформаційний, технологічний) продукт, а радше специфічна стратегія організації, спрямована на формування всередині організації культури знань та створення механізму підтримки «організаційної свідомості», що поширюється за межами окремих організаційних одиниць з метою виявлення та перетворення на благо організації всієї інформації, досвіду й кваліфікації її працівників.

Отже, основними цілями створення систем управління знаннями в сучасних організаціях є: професійний розвиток працівників, підвищення інноваційності діяльності, зростання ефективності управління інтелектуальними ресурсами організації. Найчастіше результатами функціонування такої системи (її продуктами) стають: 1) загальна база формалізованих знань організації; 2) системи довідково-методичної підтримки працівників організації та підтримки спільної роботи членів територіально розмежованих робочих груп; 3) створення професійних спільнот; 4) центри компетенції для підтримання, застосування та розвитку знань.

Використані джерела

1. Згуровський М. Шлях до інформаційного суспільства – від Женеви до Тунісу. Дзеркало тижня. 2005. № 34 (562). С. 4-7.
2. Букович У., Уильямс Р. Управление знаниями: руководство к действию. М.: ИНФРА-М, 2002. 304 с.
3. Skyrme David. Information Resources Management. URL: Режим доступу: www.skyrme.com
4. Ruggles R. The state of the Notion: Knowledge management in Practice. California Management Review, 1998. Vol.40. No.3. P. 80-89.
5. Мильнер Б. З. Управление знаниями в современной экономике: Научный доклад. М. : Институт экономики РАН, 2008. 76 с.

Ярослав ЧАЙКІВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олег ІВАЦУК

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ

В умовах глобалізації та інтеграції, посилення конкуренції на світовому ринку, розповсюдження сучасних інформаційних та комунікаційних систем зовнішнє середовище постійно змінюється, створюючи все складніші умови для діяльності організації. Висока динаміка сучасного економічного простору вимагає від останніх розвитку такої ключової компетенції, як здатність

ефективно та швидко реагувати на зміни. Формування зазначеної компетенції можливе за умови приділення достатньої уваги управлінню організаційними змінами, які передбачають трансформацію підприємства в цілому, або його окремих підсистем з поточного у бажаний стан, що більше відповідає вимогам зовнішнього середовища: потребам споживачів та суспільства в цілому. Отже, управління організаційними змінами як напрям сучасного менеджменту виступає найважливішою умовою розвитку для суб'єктів господарювання.

Організаційні зміни слід трактувати як процес радикальної або часткової трансформації підприємства або його окремих складових, обумовлений впливом зовнішніх і внутрішніх чинників, який стосується таких ключових характеристик підприємства, як структура, ієрархія, процеси, працівники, набір ресурсів, технології, ключові компетенції та організаційна культура, що відображає перехід із поточного стану до бажаного протягом відповідного часу.

Трансформаційні зміни які відбуваються в системі охорони здоров'я здебільшого пов'язані зі змінами організаційного, нормативного та економічного механізмів діяльності. Дані механізми є взаємопов'язані і полягають загалом у реформуванні системи охорони здоров'я. З цією метою розроблена та схвалена Національна стратегія реформування системи охорони здоров'я в Україні на період 2015-2020 років [3]. Для здійснення та визначення успішності впровадження Національної стратегії важливим є впровадження системного оцінювання доступності та якості надання медичної допомоги в Україні. Крім того, такі оцінки доступності та якості надання медичної допомоги необхідні для поліпшення стану сфери громадського здоров'я в країні. Адже, як свідчать проведені в інших країнах дослідження, існує прямий зв'язок між задоволеністю медичною допомогою та результатом лікування [3].

В умовах сьогодення спостерігається процес переходу від моделі стратегічного керівництва, в центрі якої стоїть держава, до моделі співробітництва, за якою стратегічне керівництво є продуктом спільної діяльності широкого кола суб'єктів, що діють на рівні держави і суспільства: парламенти, міністерства, відомства, організації, комісії, бізнесові структури, громадські об'єднання, засоби масової інформації, громадяни. Таке стратегічне керівництво в інтересах здоров'я розосереджене по горизонталі. Це сприяє здійсненню спільних дій у загальних інтересах сектору охорони здоров'я та інших секторів економіки [2].

Таким чином, сфера охорони здоров'я потребує системних змін, до яких слід віднести: розвиток міжсекторальної співпраці та широке запровадження в медичній галузі державно-приватного партнерства; поліпшення стану громадського здоров'я шляхом демографічної модернізації та розвитку конкуренції за надання медичних послуг; трансформація державного

управління власністю в медичній сфері шляхом роздержавлення та приватизації; удосконалення механізмів державного управління в сфері охорони здоров'я з урахуванням основних напрямів медичної реформи та європейських стандартів охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Вовк С. М. Системні трансформації охорони здоров'я: монографія. Донецький державний університет управління, МОН України. Кривий Ріг: вид. Р. А. Козлов. 2017. 315 с.
2. Карамішев Д. В., Удовиченко Н. М. Основні принципи функціонування системи охорони здоров'я в контексті загальнолюдських цінностей соціальної держави. Медичне право України: правовий статус пацієнтів в Україні та його законодавче забезпечення (генезис, розвиток, проблеми і перспективи вдосконалення): матеріали II Всеукр. наук.-практ. Конф. 17-18.04. 2008 р. Львів, 2008. С.129-136.
3. Національна стратегія з оздоровчої рухової активності в Україні на період до 2025 року «Рухова активність – здоровий спосіб життя – здорова нація» : Указ Президента України станом на 09.02.2016. № 42/2016 / Офіц. інтернет-представництво. URL: <http://www.president.gov.ua/documents>.

Анна ЧЕРВОНА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» THEU
Науковий керівник – к.е.н., доц. кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу THEU Тамара ПОПОВИЧ

БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ: СУТНІСТЬ, МІСЦЕ ТА ЗНАЧЕННЯ

Бізнес-планування є невід'ємним елементом стратегічного планування, тобто системи планування як сукупності інтегрованих в упорядковану систему елементів, передусім, таких як: інформація, розподіл ресурсів, прийняття рішень, організація процесів та процедури планування тощо. Головна мета планування полягає в тому, щоб бути результативним інструментом у досягненні поставлених економічних завдань. Важливість системи бізнес-планування в сучасних умовах пов'язується з євроінтеграційними процесами України та проблемою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств [1, с. 268], що в свою чергу вимагає вирішення питання про доцільність та відповідність вітчизняних методологічних підходів до розроблення бізнес-планів з урахуванням зарубіжної практики. Практика планування в умовах ринкової економіки та сучасний стан розвитку економіки у світі, доводять високу ефективність організації планування інноваційної діяльності в формі бізнес-планів. Бізнес-план є одним із видів формалізованого планування для успішного розвитку бізнесу і приватного підприємництва, без