

управління персоналом, зростання кількості інформаційних каналів спонукає керівників підприємств до пошуку найбільш ефективних форм комунікаційної взаємодії, до постійного вдосконалення вже існуючих комунікацій, а також надає поштовх до вироблення якісно нових наукових методик і конструктивних підходів щодо розвитку внутрішніх комунікацій.

Список використаних джерел:

1. Бергельсон М.Б. Коммуникативные методы в управлении или менеджмент как искусство коммуникации. *Теория коммуникации & прикладная коммуникация*, 2004. Вып. 2. С. 6-26.
2. Соціологічна група «Рейтинг». URL: <http://ratinggroup.ua/about.html>
3. Почепцов Г.Г. Соціальні комунікації і нові комунікативні технології. *Комунікація*. 2010. № 1. С. 19-26.

Ростислав БОГОМОЛ

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., викладач кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ЧОРНА

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ ЗМІНАМИ

Практика управління організаційними змінами потребує адекватного організаційному інструментарію, тобто механізму управління організаційними змінами, що дозволяє більш ефективно використовувати накопичений науковий потенціал.

Успішне проведення організаційних змін на підприємстві вимагає від його керівництва комплексного уявлення цього процесу через розуміння послідовності його реалізації, змісту та завдань основних етапів. На вирішення цієї задачі спрямовані напрацювання науковців у області побудови та наочного відображення алгоритмів, моделей та схем процесу структурних змін на підприємстві. Такі розробки дозволяють менеджерам підприємств забезпечити логічність та послідовність процесу перетворення, оцінити терміни її реалізації, сформулювати уявлення про фахівців, яких доцільно залучити до ведення робіт щодо змін. Зважаючи на важливість комплексного моделювання процесу проведення структурних змін на підприємстві для вирішення практичних завдань, розглянемо існуючі напрацювання науковців у цій сфері.

Комплексний зміст процесу змін шляхом його схематичного моделювання висвітлено у працях низки авторів, зокрема, І. Мазур [3], В. Шапіро [3], Л. Білих [1], К. Леміш [2], В. Ящук [5].

При формуванні механізму управління організаційними змінами повинні

враховуватися такі його особливості. Перша особливість полягає в тому, що даний механізм є складовою системи управління конкретного підприємства, що функціонує в певних умовах. Друга особливість полягає в характері діяльності даного механізму. Його дії спрямовані як на встановлення цілей функціонування підприємства, так і на організацію їхньої реалізації, контролю, мотивації діяльності колективу працівників, а також на регулювання й координацію взаємодії підприємства з об'єктами зовнішнього середовища. Третя особливість механізму управління організаційними змінами пов'язана з необхідністю формування поелементних і структурних складових систем, а також їхньої узгодженості за напрямками і сферами діяльності.

Елементами механізму управління організаційними змінами є передумови, цілі, критерії, завдання, функції, етапи й методи, що інтегровані в єдину систему управління і забезпечують ефективне функціонування й розвиток підприємства.

Таке подання механізму управління організаційними змінами підприємства дозволяє окреслити його як систему, що визначає порядок виявлення напрямів, розроблення й проведення заходів за рахунок якісних змін в організаційній структурі й функціональних сферах діяльності для підвищення ефективності функціонування й розвитку підприємства.

Як складова системи управління підприємством механізм управління організаційними змінами включає такі елементи (рис. 1):

- передумови організаційних змін;
- цілі й критерії їхнього досягнення;
- систему принципів і положень управління організаційними змінами;
- напрями, форми, структури, методи й засоби організаційних змін;
- стратегії організаційних змін;
- механізм врахування й узгодження інтересів учасників процесу організаційних змін;
- механізм самоорганізації;
- аналіз і оцінювання заходів й здійснення зворотного зв'язку;
- результати організаційних змін.

Стабільність побудованої моделі механізму управління організаційними змінами, її реалізація на підприємстві залежить від періодів розвитку й характеру зміни середовища підприємства. Середовище може змінюватися шляхом повільного або швидкого еволюційного розвитку (суспільних відносин економіки, темпів технічного розвитку) або шляхом революційних перетворень. При цьому, чим «консервативніша» зовнішньо- і внутрісистемна ситуація, тим триваліша дієвість елементів сформованого механізму. Тому дана система положень не є абсолютно закінченою стосовно реального втілення механізму



Рис. 1. Механізм управління організаційними змінами

Примітка. Наведено за [4].

організаційних змін на підприємстві. Вона повною мірою буде визначатися

характерною сформованою ситуацією на конкретному підприємстві, готовністю його керівництва до впровадження й реалізації механізму управління організаційними змінами.

Список використаних джерел:

1. Білих Л. П. Реструктуризація підприємств. Х.: ДАНА, 2014. 511 с.
2. Леміш К. М. Формування програми реструктуризації для машинобудівних підприємств. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: збірник наукових праць*. Маріуполь: ПДТУ, 2017. Т. 3. С. 188-193.
3. Мазур И. И., Шапиро В. Д. Реструктуризация предприятий и компаний. М.: Высш. школа, 2000. 587 с.
4. Реструктуризація підприємства: навч. посібник / В. М. Заболотий, Л. П. Батенко, В. А. Білошапка та ін.; під ред. В. М. Заболотного. К.: Міленіум, 2011. 439 с.
5. Ящук В. І. Реструктуризація як метод управління розвитком та забезпечення економічної безпеки підприємства ритейлу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. Вип. 20.12. С. 301-308.

Сергій БОДНАР

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Олександр ЖОВТОВРЮХ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту
публічного управління та персоналу ЗУНУ Смачило І. І.

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ЕКСТРЕНОЇ ТА НЕВІДКЛАДНОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ

Екстрена медична допомога за найвищими стандартами має бути доступною для кожної людини за необхідністю у будь-який час. Це вимагає відповідної системи заходів з медичної допомоги для всіх людей, чиє життя раптово опинилося під загрозою. «Вчасно та добре організована допомога знижує летальність, тривалість та важкість раптових захворювань і травм, зменшує страждання пацієнтів.

Саме тому сьогодні в Україні виникла негайна потреба в запровадженні сучасної системи екстреної медичної допомоги шляхом її реформування та переходу на європейські стандарти.

Виникає потреба в єдиному підході до оцінки якості надання швидкої та