

В галузі професійного розвитку медичних працівників проблемне завдання може являти собою обговорення будь-якої навчальної теми, зокрема внутрішньої медицини, наприклад, клінічного випадку, який поєднує в собі як базові знання, так і підвищення кваліфікації лікаря, враховуючи сучасні клінічні рекомендації та протоколи надання медичної допомоги. Освітній web-квест сприяє зручному наочному представленню навчальної інформації з використанням новітніх webтехнологій, у тому числі медіафайлів (мультимедіа, аудіоматеріалів), що підвищує якість навчання, зумовлює зростання мотивації до самонавчання, розвиває логічне мислення, сприяє детальному аналізу сучасних стандартів діагностики та лікування з урахуванням конкретної клінічної ситуації, формує алгоритм мислення та дій, є міжпредметним та практично орієнтованим, що і є невід'ємною частиною безперервного професійного розвитку лікарів.

Завируха Віктор, Лесів Степан
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Розуміння управління інноваційного розвитку підприємства неможливе без визначення терміну «інноваційне управління підприємства» взагалі. Більш того, інноваційне управління підприємством є вихідною передумовою для інноваційного управління його персоналом. Необхідність інноваційного управління в сучасних умовах пояснюється наступними причинами.

По-перше, за останні роки радикально змінилося середовище, в якому діють підприємства в Україні. Нестійке економічне становище багатьох підприємств пов'язано з відсутністю у більшості керівників глибоких економічних знань, управлінських навичок і досвіду роботи в умовах конкуренції, необхідністю пристосування підприємства до постійно мінливих умов зовнішнього середовища.

По-друге, відхід від централізованого планування, відкриття світових ринків і весь спектр економічних перетворень вимагають від керівників уміння передбачення, формулювання стратегії, визначення конкурентних переваг, ліквідації стратегічних загроз і небезпек, тобто використання всіх інструментів інноваційного управління. По-третє, застосування ідей і принципів інноваційного управління, необхідність змін в системі управління є

актуальними не тільки для великих компаній, з якими було пов'язане поява інноваційного управління.

Інноваційне управління - це управління підприємством, яке спирається на людський капітал як основу діяльності підприємства, гнучко реагує на виклики зовнішнього середовища та проводить своєчасні зміни на підприємстві, що дозволяє добитися конкурентних переваг, орієнтується у своїй роботі на потреби ринку, що в сукупності дає можливість підприємству виживати в майбутньому та досягати цілей.

Єдине, щосьогодні не змінюється – це самі зміни. Саме тому підприємства, що успішно діють, управляють власними змінами з метою постійної адаптації до зовнішнього середовища, що змінюється. Секрет успіху – вже не стільки в передбаченні майбутнього, скільки в створенні підприємства, яка могла б процвітати в непередбачуваному майбутньому. Стратегія – це діяльність в потенціалі, що вимагає вирішень на вищому рівні управління і значних ресурсів підприємства. Важливо не тільки мати стратегію, не менш важливо її послідовно реалізувати.

Стратегічний менеджмент – управління організацією, яка базується на її ресурсному потенціалі, орієнтує її виробничу діяльність на запити споживачів, здійснює гнучке регулювання на зміни, що дає змогу досягти конкурентних переваг, а в сукупності – мети в довгостроковій перспективі [3, с. 119].

Стратегічний менеджмент – це процес встановлення довготермінового спрямування організації, визначення специфічних цілей, розробки стратегії для їх досягнення з урахуванням зовнішніх і внутрішніх обставин, а також засобів виконання обраного плану дій [2, с. 311].

Основними принципами стратегічного управління є:

- довгостроковість оцінюваних перспектив і прийнятих рішень;
- спрямованість управлінських впливів на зміну потенціалу об'єкта
- управління і створення можливостей більш ефективного реалізації;
- першочерговим облік при розробці та прийнятті управлінських рішень стану і можливих змін зовнішнього середовища;
- альтернативність вибору управлінських рішень в залежності від стану внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства;
- здійснення постійного контролю над станом і динамікою зовнішнього середовища і своєчасного внесення змін в управлінські рішення.

Кожне підприємство є соціально-економічною системою, а отже, воно має загальні риси. До цих загальних характеристик належать:

- використання основних елементів виробництва і функцій управління;
- змінність окремих параметрів та системи загалом упродовж періоду існування;

- здатність до формування власної поведінки, унікальність, нерідко – її непередбачуваність в конкретній ситуації;
- здатність адаптуватися до змін у середовищі, встановлювати ефективні зв'язки;
- здатність до протидії тенденціям, які можуть зруйнувати систему;
- властивість змінювати структуру й механізм функціонування на власний розсуд [1, с.32].

Управління персоналом в умовах інноваційного розвитку підприємства має базуватися на тих же принципах і засадах, що і управління всім підприємством в цілому, тому що є його невід'ємною частиною.

Стратегічне планування визначає, які продукти випускатиме підприємство, на яких ринках присутній, які ресурси залучати, а також які технології використовувати на перспективу. Етап реалізації стратегії не менш важливий, чим етап її формування в рамках стратегічного планування. Сформульована, але не реалізована стратегія – це не просто безглузда витрата часу, це абсурдна ситуація.

Отже, кожна стратегія формується для її втілення. Реалізація стратегії припускає, що організація встановлює тактичні цілі, мотивує працівників і розподіляє ресурси так, щоб могла бути досягнута стратегічна мета.

Використані джерела

1. Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. /за заг. ред. М. М. Шкільняка. Менеджмент персоналу :навч.-метод. посіб. для студ. спец. «Менеджмент» і «Публіч. управління та адміністрування». Тернопіль: ЗУНУ, 2021. 334 с.
2. Економічнаенциклопедія : у 3 т. / голов. редкол.: С. В. Мочерний та ін. – Канів: «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.
3. Шкільняк М.М.,Овсянюк-Бердадіна О.Ф.,Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: Навчальний посібник. Тернопіль: Крок, 2017. 252 с.