

4 амбулаторії монопрактики із охопленням населення території у 6,5 тис. осіб та 5 штатних одиниць медичного персоналу, 3 амбулаторії групової практики на 9,1 тис. мешканців території та 6 штатних одиниць медичного персоналу, а також 17 пунктів здоров'я.

Отже, в Тернопільській області успішно започатковано та впроваджується реформування сільської медицини. Основна мета якого полягає у створенні та забезпеченні для пацієнтів високоякісної диспансеризації на території сільської місцевості, своєчасне виявлення хвороб, у першу чергу генетичної етіології на ранніх стадіях, систематичне надання допомоги певним групам хворих, забезпечення профілактичних та оздоровчих заходів.

Використані джерела

1. Закон України «Про підвищення доступності та якості медичного обслуговування у сільській місцевості». URL: zakon.rada.gov.ua/go/2206-19.
2. Постанова Кабінету Міністрів №983 «Деякі питання надання субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам на здійснення заходів, спрямованих на розвиток системи охорони здоров'я у сільській місцевості». URL: zakon.rada.gov.ua/go/983-2017-n.
3. Пальчук В. Пріоритет 2018 року – реформування сільської медицини. Україна: події, факти, коментарі. 2018. №3. С. 43-45. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2018/ukr3.pdf>.
4. Матеріали департаменту охорони здоров'я Тернопільської ОДА URL: <http://oda.te.gov.ua/main/ua/news/detail/164200.htm>

Оксана ЦІМБОТА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Аліна ЖУКОВСЬКА

КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ЯК ІННОВАЦІЙНИЙ НАПРЯМ МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Концепція управління знаннями (від англ. knowledge management) поступово набуває популярності як в академічних, так і в бізнесових колах. Причина цього очевидна: опинившись у принципово нових умовах господарювання підприємства, установи та організації різних форм власності просто змушені шукати нові моделі та управлінські технології забезпечення свого успішного довгострокового розвитку. Коли доступ до традиційних ресурсів стає відкритим, коли майже зникають межі між економічними регіонами та системами внаслідок активного застосування інформаційно-комунікаційних технологій, коли класичні підходи щодо забезпечення конкурентоспроможності не спрацьовують, об'єктивно виникають передумови

для пошуку нових джерел конкурентних переваг, і передусім – «усередині» організації, що дістає відображення й у концепції управління знаннями.

Власне, управління знаннями не є чимось новим. Організації завжди здійснювали освітні програми, проводили тренінги, застосовували інші техніки для набуття й поширення передового досвіду та знань. Однак за умов, коли успіх чи поразка організації залежать від її здатності використовувати інтелектуальні активи, управління знаннями перетворюється на основний чинник конкурентоспроможності. Найкращім секретом організації стає секрет, як не мати секретів від колег.

В наш час в літературі представлені різноманітні визначення поняття «управління знаннями». Основні з них зводяться до наступного.

Управління знаннями – це формальний процес, який складається з оцінювання організаційних процедур, людей і технологій та створення системи, що використовує взаємозв'язок між цими компонентами з метою надання потрібної інформації потрібним людям у потрібний час для підвищення продуктивності [1].

Управління знаннями є процесом, за допомогою якого організація накопичує багатство, опираючись на свої інтелектуальні чи засновані на знаннях організаційні активи [2].

Управління знаннями – це чітко окреслене й систематичне управління важливими для організації знаннями і пов'язаними з ними процесами управління, збирання, організації, дифузії, застосування і експлуатації з метою досягнення цілей організації [3].

Управління знаннями може бути визначене як підхід до збільшення або створення цінності шляхом активнішої підтримки досвіду, пов'язаного з ноу-хау та знаннями, які існують однаковою мірою як у межах організації, так і поза нею [4].

Заслуговує на увагу дослідження Б.З. Мільнера, який дає кілька визначень управління знаннями, в кожному з яких підкреслюються різні аспекти даного процесу з позицій [5]: 1) нової області застосування організаційних механізмів, управлінських прийомів і економічних стимулів, що породжує реальні конкурентні переваги; 2) систематичного, точного і продуманого формування, оновлення і застосування знань як ресурсу управління з метою максимізації ефективності підприємства і прибутку від активів, заснованих на знаннях; 3) формалізації і доступу до практичного досвіду, знань і експертними даними як об'єкта управління, які створюють нові можливості, що сприяють удосконаленню діяльності, що стимулюють інновації та збільшують споживчу вартість.

Розбіжності у визначеннях обумовлені новизною даного наукового

напрямку та складністю об'єкту досліджень. На нашу думку, помилковим є ототожнення управління знаннями з менеджментом інформації чи даних, що обумовлено різницею в об'єктах управління. Разом з тим раціональним є те, що більшість дослідників розглядають не саме знання, під яким низка науковців розуміє сукупність особистісного досвіду, особистісних поглядів, переконань, уявлень, освіченості, істин, суджень, цінностей, традицій, звичаїв, професійних навичок, вмінь, інтуїції, ділових контактів, які виступають засобами відбору даних, пошуку й оцінки контекстуальної інформації та результатом пізнавального процесу одного чи групи індивідів і передбачають можливість практичного застосування, а процеси його залучення, створення, розповсюдження, трансферу, збереження, застосування, моніторингу, оновлення, оцінки та захисту, тобто процеси трансформації знання, які передбачають послідовний перехід знання з індивідуального на організаційний рівень та втілення особистісних знань персоналу в конкретних та матеріальних результатах підприємства, які приносять економічні вигоди.

Утім, незважаючи на бурхливий потік публікацій щодо управління знаннями організацій, «стратегічний» аспект менеджменту знань залишається мало дослідженим. У межах зазначеного більшістю науковців і практиків визнаються дискусійними такі питання: уніфікація понятійно-категоріального апарату (що має сприяти створенню єдиної методологічної платформи для реалізації концептуальних розроблень у практиці функціонування і розвитку організацій); доцільність створення та структурної побудови системи управління знаннями як органічної, невід'ємної складової стратегічного управління сучасним підприємством (що зумовлює зменшення невизначеності результатів відповідних управлінських рішень); виявлення основних детермінант, які впливають на склад, дієвість та результативність системи управління знаннями організацій, тощо.

У контексті управління розвитком організації під управлінням знаннями будемо розуміти методологію з формування й реалізації організаційних процесів і процедур, спрямованих на створення умов для ефективного виявлення, систематизації, зберігання, актуалізації, поширення та генерації знань шляхом органічного поєднання персоніфікованих (інтуїтивістських) та інформаційно-технологічних технологій задля набуття компанією нових чи підтримання нею вже набутих конкурентних переваг.

Сучасна концепція управління знаннями належить до неусталених у науковому й прикладному контекстах, про що свідчать намагання ототожнювання її з управлінням документообігом, інформаційними системами для бізнесу, засобами колективної праці (корпоративними порталами тощо).

Проте сьогодні починає домінувати розуміння того, що система

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