

закладу, посилюючи сильні і усуваючи слабкі, а також можливостей і загроз. модернізацію матеріально-технічної бази лікарні, її оптимізацію стосовно вимог матеріально-технічного оснащення пакетів надання медичних послуг. В контексті проблематики формування стратегії досліджуваного медичного закладу доцільно, на наш погляд, сформулювати і реалізувати, як складові, стратегію підвищення іміджу лікарні та ресурсну стратегію. З огляду на загрози, стратегію розвитку і функціонування КП доцільно розробити в двох варіантах – оптимістичному і песимістичному.

Одним із недоліків імплементації стратегічного менеджменту на практиці є слабкий механізм реалізації стратегії. З метою недопущення таких явищ в досліджуваному медичному закладі, вважаємо, що в ньому мають бути сформовані відповідно до розробленої стратегії плани дій з чіткою вказівкою відповідального керівника, ресурсів і термінів виконання, тактики і політики управлінського апарату, запровадження стратегічного контролю та оцінки реалізації стратегії з врахуванням ризику.

Використані джерела

1. Подольчак Н.Ю. Стратегічний менеджмент: навч. посібн.. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2012. 400 с.
2. Державне та регіональне управління: навч. посібн./ А.Ф.Мельник, А.Ю.Васіна, О.П.Дудкіна; за ред. А.Ф.Мельник. Тернопіль. 2014. 452 с.

Боднар Володимир

(науковий керівник: к.е.н., старший викладач кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Чикало І.В.)

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

В контексті формування системи регламентування діяльності організації важливе значення має використання методологічних підходів, які включають в себе набір принципів, підходів, процедур до регламентування діяльності внутрішніх підрозділів, посадових осіб, змісту праці.

Регламент визначає послідовність виконання управлінських завдань і умови їх вирішення. Він є науковою основою побудови і розвитку структури управлінського апарату, наділяє цю структуру, відповідно до цілей організації, необхідним комплексом виконуваних завдань. Відтак, при формуванні системи регламентування необхідно опиратися на стратегію, правові норми, конвенції, міжнародні стандарти, сформовані традиції та відпрацьований досвід роботи в організації. Водночас, Л.Б. Круп'як зазначає, що до регламентації відносяться не тільки юридичні норми й правила, тобто державні закони, підзаконні акти (укази та ін.), але й різноманітні внутрішні інструкції, положення, організаційні структури, регламенти організацій, стандарти [1].

Ми вважаємо, що регламентування діяльності повинно розглядатися з позиції раціоналізації як трудових процесів, так і роботи з персоналом, її форм і методів. Основною метою цієї діяльності є не тільки сучасне забезпечення організації кваліфікованим персоналом в необхідній кількості, а й регламентація ефективної роботи трудових колективів, її раціоналізація на цій основі.

Основні напрями раціоналізації управлінської діяльності можуть бути спрямовані на процес та на персонал. До напрямів, спрямованих на процес, належать аналіз і раціоналізація функцій управлінської діяльності, виявлення резервів у застосуванні технічних засобів і технології виконання управлінських робіт тощо. Разом з тим, досягти ефекту від раціоналізації можливо лише за умови комплексного підходу, вирішенням проблем необхідно займатись одночасно на всіх рівнях.

В процесі формування системи регламентування діяльності враховують підходи до аналізу та раціоналізації процесів управлінської діяльності, які власне можна застосувати для регламентування діяльності (рис.1).

Для впорядкування діяльності будь-якої організації доцільно регламентувати реалізацію її основних функцій та діяльності структурних підрозділів з метою використання даного

регламентування в процесі реалізації методів управління.

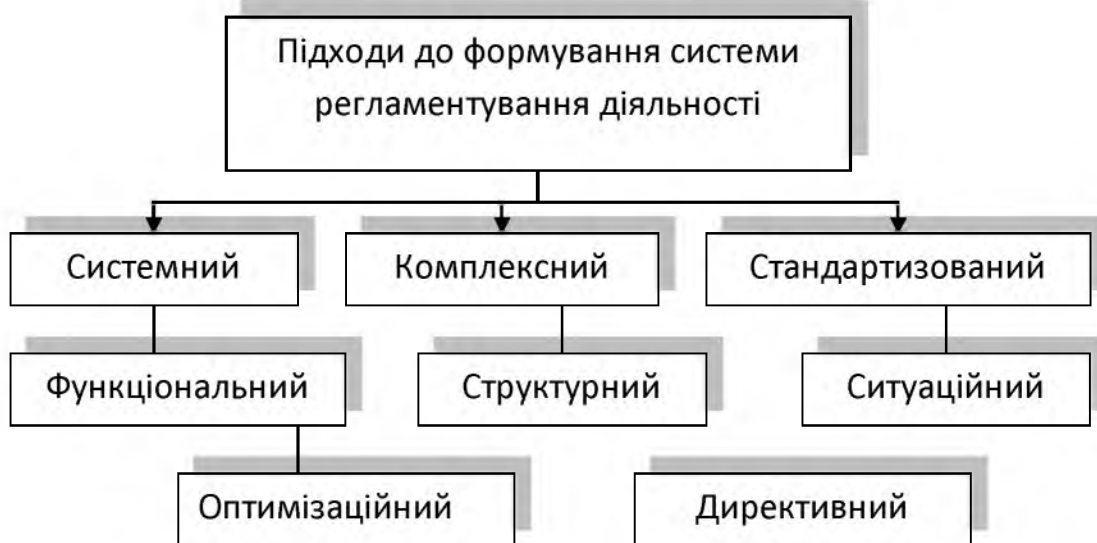


Рис. 1. Підходи до формування системи регламентування діяльності організації

Примітка. Складено автором на основі [2]

Організаційно-адміністративні методи здійснюють прямий вплив на об'єкт управління через накази, розпорядження, оперативні вказівки, контроль за їх виконанням, систему адміністративних засобів підтримання трудової дисципліни. Ці методи регламентуються правовими актами трудового й господарського законодавства, основною метою яких є правове регулювання відносин між керівником і підлеглим, зміцнення законності, захисту прав і законних інтересів суб'єкта господарювання та його працівників відповідно до Кодексу законів про працю. Основне призначення даних методів полягає в локальному використанні можливостей підвищення ефективності роботи шляхом аналізу, вибору, формування та регулювання взаємодії структурних елементів у даний момент розвитку організації.

Таким чином, методологічні підходи до формування системи регламентування діяльності організації повинні синергетично поєднувати цілі, процеси, раціоналізацію діяльності персоналу. Необхідність раціоналізації продиктована невідповідністю досягнутих результатів діяльності кожного працівника стратегічним цілям

організації чи порушенням законів поведінкового підходу. Раціоналізація трудової діяльності в управлінні є комплексною, багатоаспектною проблемою, від вирішення якої залежить конкурентоспроможність кожної організації.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник. К.: Кондор – Видавництво, 2013. 278с.
2. Управління змістом робіт: навч. посіб. / авт.-упоряд. Дудник Н. В. Умань : ПП Жовтий О. О., 2012. 121 с.

Будняшевська Діана

(науковий керівник: к.е.н., доц. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Попович Т.М.)

ОРГАНІЗАЦІЯ І ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На сучасному етапі розвитку економіки важливого значення набувають питання раціональної організації управлінської діяльності і її оцінювання, без чого неможливим є ефективний розвиток підприємства. Проте, як свідчить аналіз теорії і практики менеджменту, проблемам належної організації та оцінюванню управлінської діяльності не приділяється достатньо уваги, використовувані технології управління є недосконалими і науково необґрунтованою, відкритими залишається питання про визначення критеріїв та параметрів оцінки управління. Тому розроблення раціональної системи організації і оцінювання управлінської діяльності є надзвичайно актуальною для сучасних підприємств.

В наукових джерелах існує декілька зрізів трактування поняття «Управлінська діяльність», під управлінською діяльністю розуміється сукупність дій, методів та засобів, спрямованих на реалізацію рішень щодо досягнення поставлених цілей діяльності. На думку П. Друкера управлінська діяльність – це вид свідомо здійснюваної людської діяльності, спрямованої на ефективне функціонування здійснюваних робіт (індивідуально чи колективно) з досягнення тих чи інших цілей,