

бурхливим розвитком доказової медицини.

В процесі реалізації управлінського процесу в закладі охорони здоров'я стандартизацією повинні бути охоплені всі складові медичного обслуговування, зокрема медичні послуги, їх технології виконання та їх технічне забезпечення; організаційні технології; компетентності та кваліфікація медичного, фармацевтичного, допоміжного персоналу та обліково-звітна документація.

Використані джерела

1. Богомаз В. М., Горох Є. Л., Ліщишина О. М. Індикатори якості медичної допомоги та їх роль в управлінні охороною здоров'я . *Укр. мед. часопис*. 2010. № 1 (75) I–II. С. 12-26.
2. Дзяк Г. Підходи до управління якістю медичного обслуговування в Україні. *Здоров'я України*. 2010. № 8 (237). С. 24-25
3. Шкарівська І. Лікарі неякісно ведуть медичну документацію: яких неприємностей чекати . *Управління закладом охорони*. 2018. №1. С. 16-31

Лісняк Марія, Коцур Ірина

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Коцур А. С.)

РОЛЬ СУЧАСНИХ HR-ТЕХНОЛОГІЙ В ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним з найважливіших факторів ефективної діяльності установи (підприємства) в сучасних умовах є наявність високопродуктивного стабільного колективу, який відкритий до експериментів та вміє швидко й якісно виконувати завдання йдучи до мети. Проте проблема якісного та продуктивного управління персоналом знаходиться у пріоритеті кожного керівника установи (підприємства).

Управління персоналом є складним процесом і важливим компонентом управління установою як системою. Складним воно є тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів в управлінні.

Під час формування системи управління персоналом установи варто зважати на зовнішні та внутрішні чинники. Керівництву установи важливо розуміти, що система управління персоналом покликана забезпечити професійними кадрами установу, організувати їх ефективне використання.

Варто пам'ятати проте, що система управління персоналом – це загальна сукупність елементів, котрі пов'язанні між собою, за умови їх повного використання – ефективне управління персоналом.

Для того щоб досягнути ефективного результату в управлінні персоналом застосовують традиційні принципи (науковість, контролю виконання рішень, поєднання єдиноначальності і колегіальності, та ін.) та методи управління персоналом (адміністративні, економічні, соціально-психологічні). Сучасний керівник повинен уміти (намагатися) поєднати усі методи управління персоналом для досягнення мети.

Системи управління, які використовують сьогодні у вітчизняних установах доводять свою недосконалість та неефективність. Наслідком таких систем є низька продуктивність праці, негативний психологічний клімат у колективах, значна плинність кадрів та незацікавленість у розвитку своєму, установи.

Наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку є новітня система управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Керівникам необхідно брати до уваги кадрові технології та впроваджувати й використовувати у своїй практиці сучасні персонал-технології з управління персоналом.

Системи управління, що використовуються вітчизняними підприємствами показали свою недосконалість та неефективність, наслідками чого є значна плинність кадрів, низька продуктивність праці, негативний психологічний клімат в колективах. Відповідно наслідки такої роботи зовсім невтішні – неефективна робота багатьох підприємств, невчасне виконання плану випуску продукції, збитковість діяльності, а в деяких випадках і банкрутство [1]. Ефективне управління персоналом на даний час є чи не

найважливішим елементом управлінської діяльності підприємства. Жодна організація не буде працювати злагоджено якщо керівництвом не приділятиметься достатньо уваги організаційній структурі управління, системі мотивації та соціальному захисту працівників. Напрацювань вітчизняної економічної школи нажаль не завжди вистачає для адекватної оцінки проблем управління персоналом на окремих підприємствах, тому вважаємо за доцільне проведення комплексного аналізування, узагальнення та спроби адаптування зарубіжного досвіду до реалій вітчизняної економіки [1].

Під HR-технологією, відповідно до загальнонаукових позицій, розуміють механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом із метою як найповнішого й ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що є на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників [2].

Багатоланкові HR-технології передбачають виконання серії послідовних взаємозв'язаних завдань, комунікаційні – встановлення трудових стосунків між окремими працівниками і виробничими підрозділами підприємства, індивідуальні – конкретизацію управлінських дій стосовно того або іншого працівника [2, с. 389].

На сьогоднішній час наймогутнішим інструментом забезпечення конкурентоздатності й розвитку є новітня система управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки. Керівникам потрібно не тільки брати на озброєння кадрові технології, а й використовувати у своїй практиці HR-технології з управління персоналом.

Будь-яка установа (підприємство) для модернізації свого колективу повинна використовувати інноваційні HR-технології та новітні методи розвитку персоналу. Ці засоби сприяють розвитку персоналу, а отже й розвитку установи (підприємства).

Таким чином, для осучаснення будь-якої установи та колективу потрібно використовувати інноваційні персонал-технології, новітні методи розвитку персоналу.

Використанні джерела

1. Маслак О. О. Стратегічні аспекти управління персоналом. Науковий вісник НЛТУ України. – 2010. – № 20 (6). – С. 14 –22.
2. Третяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві. Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – № 24(4). – С. 389 – 396

Мадарич Оксана

(науковий керівник: к.е.н., доц., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Перетворення на підприємстві або окремих сторін його діяльності є складним, неоднозначним і певною мірою конфліктним процесом. Для початку організаційних перетворень необхідно детально вивчити організацію, її проблеми та очікування працівників. При цьому, проведенню організаційних перетворень повинен передувати глибокий аналіз її попереднього розвитку, існуючого стану і можливостей. Насамперед, аналізом повинні охоплюватися структура організації, її цілі і завдання, діючі системи управління, персонал, соціально-психологічна атмосфера.

Отже, управління організаційними перетвореннями на підприємстві одним із важливих напрямків управлінської діяльності, який полягає в здатності менеджерів визначати перспективно-інноваційні напрямки діяльності в організації, брати на себе відповідальність за їх реалізацію, сприяти попередженню та подоланню опору змінам з боку персоналу організації.

Сучасною тенденцією реалізації організаційних перетворень на підприємстві є врахування її інерції, як сукупності зовнішніх і внутрішніх сил, що заважають адаптивності, набуття властивості змінюватися і зумовлює організацію змінювати умови функціонування, а не саму себе. Інерція не є тотожною опору змінам,