

4. Телемедицину почнуть впроваджувати в сільських амбулаторіях. 2019. URL:<https://moz.gov.ua/article/news/telemedicinu-pochnut-vprovadzhuвати-v-silskih-ambulatorijah-->

5. Мінрегіон, МОЗ, Світовий банк та Міністерство закордонних справ, торгівлі та розвитку Канади підписали Меморандум щодо впровадження телемедицини. 2018. URL:<https://www.kmu.gov.ua/news/minregion-moz-svitovij-bank-ta-ministerstvo-zakordonnih-sprav-torgivli-ta-rozvitku-kanadi-pidpisali-memorandum-shodo-vprovadzheniya-telemedicini>

Ігор БОЙЧУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана КРАМАРЧУК

ОСОБЛИВОСТІ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ ЕФЕКТИВНІСТЮ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Проблема ефективності виробництва весь час посідала значуще місце серед невідкладних проблем економіки. До нього інтерес виникає на різних рівнях управління економікою – від власників приватних підприємств до глав держав.

Підвищення ефективності виготовлення вважається головною проблемою переходу економіки України до ринкової. Це пов'язано тим, що це вказує на вигідне вживання робочої сили, матеріальних та фінансових ресурсів, потрібних для вироблення, при умові, що кожна гривня яка була вкладена у виробництво досягне максимальну віддачу.

В позиції нестійкої економіки будь-яке підприємство ставить за ціль утворити ефективні норми та ефективну систему управління

Управління – сукупність приводів, форм і процесів спрямованого впливу на об'єкт за допомогою реалізування певних цілей.

При розрізненні майстерності і продуктивності плавно виділити кілька видів управління ефективністю діяльності підприємств:

— результативне керівництво, яке гарантує можливості, нововеденний розквіт і стратегічний успіх;

— результативне керівництво, яке уможливорює нетривале досягнення короткочасних цілей.

Засада управління є визначення продуктивності її праці. Визначення ефективності створюється на базі єдиних методологічних принципів

формолювання ефективності діяльності.

У якості головних загальних положень здійснення діяльності досвідом, що склалася, розкривають наступні:

- в ході розробки та реалізації проєктів є необхідність об'єднувати науково-технологічний аналіз з фінансово-економічним, комерційним, соціальним, для того щоб забезпечити комплексність підходу до їх здійснення;
- при визначенні ефективності діяльності, зіставлення витрат та результатів потрібно проводити враховуючи зміни цінностей грошей в часі;
- здійснюючи діяльність принципово потрібно враховувати невизначеність та ризики [3, с. 110-114].

Комплексний підхід до управління ефективністю діяльності зображено у наступному вигляді (рис. 1.).

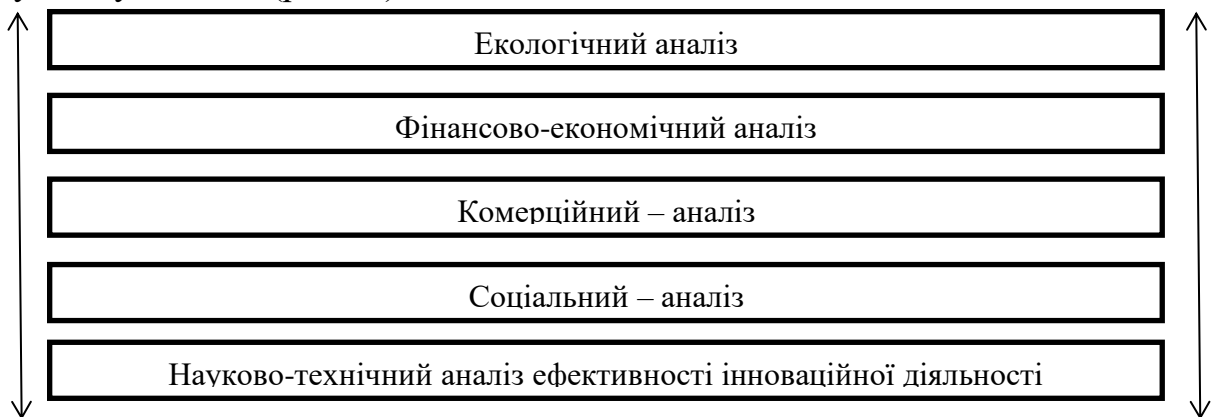


Рис. 1. Комплексний підхід до управління ефективністю діяльності підприємств [4]

Управління ефективністю діяльності становить систему норм та способів розробки і реалізації управлінських рішень за всіма основними аспектами діяльності підприємства.

Успішне функціонування системи управління ефективністю діяльності підприємства багато у чому визначається ефективністю її організаційного забезпечення. Система організаційного забезпечення управління ефективністю діяльності підприємств являє собою взаємопов'язану сукупність внутрішніх будов служб та ланку підприємства, які гарантують розробку і прийняття управлінських рішень з окремих питань планування, формування, розподілу та застосування прибутку і несуть відповідальність за результати цих рішень.

Основні засади формування організаційної структури управління підприємством прогнозують створення центрів управління двох типів – ієрархічного та органічного.

Ієрархічний вид структур управління підприємством прогнозує рух управлінських рішень та інформаційних потоків по вертикалі, де орган

управління що знаходиться нижче підпорядковується і контролюється вищим. Згідно з чим він прогнозує виокремлення різних ступенів управління. В системі ієрархічного виду найбільшу поширеність набули: проста -лінійна, лінійно-функціональна і дивізіональна структури управління.

Органічний вид структур управління підприємством має характерну відсутність ієрархії володіючи повною відповідальністю керівників створених підрозділів за кінцеві результати діяльності. Створення подібних підрозділів виходить із характеру окремих розв'язуваних в сукупності проблем, підвищуючи гнучкість будови управління та забезпечує її високу адаптивність до мінливих внутрішніх і зовнішніх умов діяльності підприємства. В системі органічного типу найбільше розповсюдження набули матрична структура управління та проектна[2, с. 79-81].

Згідно з першим підходом, функціональні центри управління створюються на основі принципів незалежної діяльності, а їхні контакти з іншими функціональними підрозділами мають обмеження лише з інформаційними зв'язками.

Посилаючись на другий підхід, функціональні центри управління формуючись беруть основу у вигляді принципів взаємопов'язаної діяльності, при якому більша частина управлінських рішень в межах визначеної функції управління застосовується ними самостійно, а низка управлінських рішень, які вимагають комплексні розробки, узгоджують спільно з іншими функціональними службами підприємства [1, с. 13-15].

Таким чином, система управління ефективністю діяльності інтегрована із суцільною системою управління підприємством, тому що узгодження управлінських рішень в будь-якій сфері діяльності підприємства прямо чи непрямо впливає на рівень прибутку, який, також, є основним джерелом фінансування розвитку підприємства та приріст доходів працівників та власника. Зважаючи на ці положення, можна схарактеризувати наступне формолювання управління ефективністю діяльності підприємства: це процес на підставі функцій менеджменту беручи до уваги інструменти та методи прийняття управлінських рішень з створення та розподілу прибутку та раціонального використання всіх існуючих на підприємстві ресурсів з метою максимізації фінансових результатів та оптимізації фінансових ресурсів.

Список використаних джерел:

1. Батракова Т. І. Управління ефективністю діяльності підприємства – запорука його успішного функціонування. Економічний аналіз: зб. наук. праць. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2015. Том 19. № 2. С. 13-19.

2. Ізмайлова К. Обґрунтування економічних рішень щодо підвищення

ефективності проектів на передінвестиційній стадії. *Економіка України*. 2011. № 10. С. 79-87.

3. Керанчук Т. Л. Концепція вартісно-орієнтованого управління підприємством та можливості її адаптації в Україні *Фінанси України*. 2017. № 7. С. 104–114.

4. Олексюк О. І. *Економіка результату діяльності підприємства: монографія*. К.: КНЕУ, 2008. 362 с.

Юлія БОЯРСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Тема конфліктів надзвичайно актуальна для сучасного українського суспільства. У всіх сферах виникають численні осередки конфліктів за різними інтересами, поглядами, цілями, індивідуально-психологічними особливостями людей, які взаємодіють між собою. Конфлікти пов'язані з дією людського чинника в організації, тому важливе значення для сучасних керівників має оволодіння технікою управління ними на противагу необхідності вирішення конфліктних проблем з їх наслідками. Конфлікти завдають значної шкоди ефективній взаємодії у групах, стають причиною втрат виробничих ресурсів і часу. Поряд з тим своєчасно виявлені та вирішені конфліктні ситуації можуть бути засобом вирішення актуальних завдань [1].

Під конфліктом розуміємо зіткнення взаємовиключних, протилежно направлених тенденцій у свідомості людини, в міжособистісних або міжгрупових відносинах, що супроводжується гострими негативними переживаннями.

Розрізняють такі види конфліктів:

- 1) внутрішньо особистісний конфлікт;
- 2) міжособистісний конфлікт;
- 3) конфлікт між особистістю та групою;
- 4) міжгруповий конфлікт [2].

Конфлікт як соціально-психологічний феномен включає в такі елементи:

- 1) виявлення предмета конфлікту – це проблема, з приводу якої він виникає;
- 2) власне конфліктну ситуацію, в якій виявляються характер і ступінь протиріччя;