

споживачів шляхом надання повного спектру високоякісних медичних послуг; адміністративна ефективність, передусім ефективність адміністративного, фінансового, кадрового, інформаційного, комунікаційного менеджменту в управлінні установою, її підрозділами, ресурсами; економічна ефективність – надавати медичну допомогу таким чином, щоб максимізувати використання ресурсів та уникнути марних витрат; безпечність – надання медичної допомоги, яка мінімізує ризики завдати шкоду пацієнтам, у тому числі пошкоджень, яким можна запобігти, а також зменшує можливість медичних помилок; результативність – досягнення найкращих результатів через надання послуг на основі наукових знань та принципів доказової медицини; своєчасність – скорочувати час очікування та затримки як для тих, хто надає, так і для тих, хто отримує медичну допомогу; забезпечувати рівність – надання медичної допомоги, яка не відрізняється за якістю відповідно до особистих характеристик: стать, раса, національність, місце проживання або соціально-економічний статус; людино-центричність – надання медичних послуг з урахуванням індивідуальних цінностей, вподобань і очікувань пацієнтів та культури їх громади» [2].

Формування конкурентної стратегії розвитку медичних закладів на ринку медичних послуг в сучасних умовах повинно враховувати виклики екзогенного та ендогенного характеру, пов'язані із проведенням медичної реформи й процесами децентралізації. До них доцільно віднести: використання новітніх моделей управління; удосконалення методів оплати медичних послуг, підвищення контролю за їхньою роботою; удосконалення форм планування й організації діяльності медичних закладів; підвищення професійності кадрів медичних закладів; підвищення рівня інформаційного та аналітичного забезпечення при формуванні електронної системи охорони здоров'я; диференціацію джерел щодо фінансового забезпечення медичних послуг; дотримання міжнародних стандартів якості при наданні медичних послуг, здійснення постійного моніторингу конкурентоспроможності власних медичних послуг та проведення аудиту якості медичної допомоги.

Список використаних джерел:

1. Грабовський В. А. Системний підхід до управління закладами охорони здоров'я. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2014. № 3. С. 136-142.
2. Ефективне управління медичними закладами. Можливості МІС. URL: <https://euromd.com.ua/post-8164-efektivne-upravlinnya-medichnimi-zakladami-mozhливosti-mis>.

3. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. Аналітична записка за матеріалами науково-практичної конференції з міжнародною участю, Тернопіль– Кам'янець–Подільський, 12–13 грудня 2018 року. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/33636/1/pdf>
4. Назарко С. О. Ефективне управління медичним закладом в умовах реформування системи охорони здоров'я. *Ефективна економіка*. 2020. № 1.

Жанна КРИСЬКО

канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЯМИ

Як жити у світі, де майбутнє непередбачуване та викликає паніку? Чи можливе стратегічне планування й управління організаціями в епоху, коли нікому нічого не зрозуміло?

Менеджмент є одним із найважливіших винаходів людства, адже це не що інше, як технологія забезпечення людських досягнень. Тривалий час його основними завданнями було знайти способи примусити напівкваліфікованих працівників робити одні й ті самі речі знову і знову з майже ідеальною відтворюваністю та постійно зростаючою продуктивністю, а також скоординувати ці зусилля в такий спосіб, щоб полегшити великомасштабне виробництво складних товарів та послуг. Зауважимо, що частина завдань присутня і нині.

Які ж завдання стоять сьогодні перед менеджментом?

Управління сучасним підприємством передбачає ефективне використання технічних, економічних, організаційних, інформаційних, фінансових, людських та інших ресурсів. При цьому система управління та різні її рівні відіграють важливу роль у підвищенні конкурентоспроможності та рентабельності підприємницьких структур.

Сучасні організації діють в умовах:

- глобальної конкуренції;
- нестабільних зовнішнього і внутрішнього середовищ;
- обмеженості використовуваних ресурсів;
- значних змін у структурі людських ресурсів – все більше потрібно працівників інтелектуальної праці;

– необхідності вирішення проблем жінок і представників етнічних меншин у розширенні їх повноважень і відповідальності;

– підвищення ролі використання нових інформаційних технологій в управлінні;

– створення і використання сучасними світовими компаніями нових технологій управління.

Багато фахівців у сфері менеджменту говорять про те, що в світі менеджменту відбувається справжня революція. Організації зіткнулися з проблемами, які не мають очевидного та простого вирішення, тому що тісно пов'язані з іншими проблемами, характеризуються нелінійними залежностями, неповнотою даних. Нині бенчмарки більше не підходять, вони втратили надійність, невизначеність викликає роздратування і навіть страх.

Поява нових можливостей та небезпек із зовнішнього середовища породжує у системі управління організацією виникнення додаткових завдань та відповідну реакцію залежно від напрямку цих змін. Під загрозою руйнування внутрішньої структури чи зниження ефективності окремих напрямів економічної діяльності організації відбуваються відповідні зміни у її структурі управління, що дозволяють краще адаптуватися до зовнішніх впливів.

Щоб уникнути складності, необхідно перетворювати, змінювати зв'язки між елементами і реконфігурувати результат того, що роблять ці елементи.

Перетворювати, дивлячись на контекст очима новачка, залучаючи інших до пошуку можливих відповідей на питання та вироблення цілісного розуміння того, що відбувається.

Змінювати зв'язки, сприймаючи помилки як можливості, у яких можна вчитися і до яких варто адаптуватися.

Реконфігурувати, змінюючи послідовність дій та взаємодію між людьми, елементами структури та процесами, забезпечуючи залучення та синхронізацію окремих зусиль для руху обраним шляхом.

Крім того, необхідно не забувати про розподіл влади, що дозволить:

- створити «природні» гнучкі ієрархії;
- зосередити роботу керівництва на наставництві та менторстві;
- створити демократію інформації;
- розширювати сферу автономії працівників;

– змінити мислення менеджерів;

– переозброїти менеджмент для відкритого світу без кордонів;

– переосмислити філософські засади менеджменту.

Отже, успішний розвиток підприємств в сучасних умовах неможливий без ефективного управління та передбачає постійне вдосконалення виробничого та економічного аспектів діяльності. Для розвитку підприємств необхідно виявляти найбільш проблемні виробничі та економічні процеси, оптимізація яких є головним резервом для якісної зміни підприємства.

Лідія КРУП'ЯК

к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

Ірина КРУП'ЯК

к.е.н., доцент, кафедри фінансів ім. С. І. Юрія ЗУНУ

ОСОБЛИВОСТІ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ ПІСЛЯВОЄННОЇ ВІДБУДОВИ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Ефективність проведення післявоєнної відбудови економіки держави залежить від отримання нею надійних гарантій безпеки, модернізаційних процесів, структурних реформ та від наявності високопрофесійних людських ресурсів на усіх рівнях виконавчої влади та місцевого самоврядування, які готові до змін та інновацій, спроможні своєчасно приймати найбільш ефективні управлінські рішення та здатні взяти на себе відповідальність за модернізацію держави й реалізацію реформ. Якість та безпека життєдіяльності суспільства визначаються дієвістю процесів формування та реалізації людського потенціалу як ключової складової державної політики. Тому, однією із визначальних цілей післявоєнної відбудови економіки є повернення в Україну біженців, внутрішньо-переміщених осіб та їх включення до економічних процесів.

У регіонах воєнних дій економічні процеси супроводжуються високим рівнем безробіття, неповною зайнятістю, низькими заробітками. Наслідком цих негативних проявів є прогресуюча трудова міграція з України до країн Західної Європи, яка охопила не лише низькокваліфікованих, але й висококваліфікованих