

Instagram – аудіо-візуальна інформація найбільш приваблива й легко прийнятна для широкого кола користувачів соцмереж. Варто зазначити, що за умов, коли новинна стрічка фейсбуку чи іншої соціальної мережі показує дедалі менше повідомлень від бізнес-сторінок, а більше – від конкретних людей, стає ще важливішим так оптимізувати особисту сторінку, щоб вона працювала на користь бізнесу. Для цього пропонується п'ять кроків:

1) головне фото (аватар) – нічого зайвого! Найкращий вибір – студійне портретне фото або логотип фірми, який чітко видно.

2) фонове фото (обкладинка, кавер) – можливість створити контекст. Горизонтальний простір для фото у *Facebook* можна використати для створення контексту, щоб краще уявити сферу діяльності організації. Змінювати аватар варто 1-2 рази на рік, а обкладинку можна і кожного місяця, відповідно до контексту, на якому варто концентрувати увагу бізнесу (вихід нового продукту, зміна адреси тощо).

3) обрані фото – самопрезентація у п'яти кадрах. Дана функція притаманна у *Facebook* та дозволяє створити стислу презентацію у фото, акцентувавшись на ключових аспектах фірми.

4) інформація про себе: ваша цінність – одним реченням. Тут варто висвітлити девіз фірми.

5) світлини: ви, працівники і ви з працівниками. Наявність регулярного потоку таких світлин створює в користувачів позитивне враження про вас як соціально активну людину, що є природним і бажаним для кожного, хто щось/себе продає/просуває. Такі світлини працюватимуть як позитивний «соціальний доказ» впевненості у власному професіоналізмі;

– реклама (на ТБ, в Інтернеті, зовнішня) – створення штучного переконання у популярності того чи іншого суб'єкта/об'єкта реклами; чим більше якогось обличчя/ТМ/вислову бачить потенційний глядач, тим більш пізнаваним він стає;

– вірусні повідомлення у Інтернет-месенжерах *Viber / WhatsApp / Telegram / Messenger* – один з найефективніших способів поширення суб'єкта/об'єкта реклами з огляду на те, що більшість користувачів сприймає месенджери як персональний інструмент комунікації, особистий інформаційний простір, незалежний від уряду чи ЗМІ;

– ефірні та Інтернет-радіопередачі – завдяки особливостям людської поведінки короточасні новинні та рекламні повідомлення у проміжках між

розважальним контентом краще закарбовуються у пам'яті слухача;

– вірусні SMS – аналогічно повідомленням у популярних месенжерах вони розраховані на старшу вікову категорію, людей, які не користуються засобами Інтернет комунікації.

Отже, підсумовуючи зазначимо, що застосування тієї чи іншої інформаційної технології управління змінами залежить від етапу процесу управління змінами в організації. Перш, ніж розпочати процес впровадження систем, ІТ-менеджер повинен зібрати дані про надійність інформаційної технології та за його інформацією потрібно провести економічну оцінку нових бізнес-процесів.

Список використаних джерел:

1. Воронков Д.К. Управління стратегічними змінами щодо інноваційного розвитку підприємства. *Вісник Хмельницького національного ун-ту*. 2019. № 6. С. 7-11.
2. Голубев В.Ю. Ефективність: для тих, хто працює з інформацією. Тернопіль: Мандрівець. 2020. 160 с.
3. Жаворонкова Г. Управління організаційними змінами сучасних підприємств. *Наука й економіка*. 2020. № 3. С. 69-72.
4. Скібіцька Л.І. Проведення організаційних змін як засіб подолання криз. *Наука й економіка*. 2018. № 4. С. 354-361.
5. Фединець Н.І. Управління змінами в організації на основі інформаційних технологій. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2020. № 3. Т.1. С. 27-31.
6. Августин Р.Р., Демків І.О. Управлінські інновації як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств. *Ефективна економіка*. 2020. № 4. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/16.pdf

Роман БРУС

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.держ.упр., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія ЩЕРБАК

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО КООРДИНАЦІЇ РОБОТИ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Важливим елементом організаційної структури закладу охорони здоров'я є його внутрішні зв'язки. Вони становлять інформаційну основу спільної роботи його структурних підрозділів. За їх допомогою передається інформація між

керівниками та структурними підрозділами, досягається взаємне сприяння між учасниками управлінських процесів щодо досягнення цілей функціонування закладу та здійснюється координація його спільної діяльності. Зважаючи на різноманітність взаємозв'язків між структурними підрозділами закладу охорони здоров'я постає об'єктивна необхідність координації їх спільної роботи.

Термін «координація» походить від двох латинських слів, які в перекладі означають – разом та впорядкування. Це, по суті, означає не просто узгодження, а узгодження, яке вироблене та встановлене спільно декількома самостійно існуючими системами. Таке узгодження може здійснюватися самими системами у процесі їх функціонування, а може бути результатом діяльності особливої надсистеми або спеціального органу. Але, в будь-якому випадку суть координаційної роботи полягає в тому, щоб знайти найбільш оптимальне співвідношення між діями, а не вказувати послідовність цих дій.

Головною метою координації діяльності структурних підрозділів закладу охорони здоров'я є підвищення якісних характеристик рішень, що спільно приймаються та реалізуються, та орієнтованих на досягнення заданих результатів, а також зменшення витрат на їх впровадження. Відповідно до цієї мети, завданнями координаційної роботи структурних підрозділів закладу охорони здоров'я є: 1) виявлення та обговорення кола актуальних проблем та шляхів їх вирішення; 2) налагодження взаємного інформаційного обміну всередині закладу про зміну ситуації навколо спільної проблеми; 3) досягнення узгоджених напрямків роботи; 4) обговорення механізмів реалізації заходів на підтримку конкретних ініціатив, а також способу їх фінансування; 5) інші специфічні завдання в залежності від виникаючих зв'язків.

Сьогодні спостерігаються три важливі тенденції в зміні підходів до координації як функції управління. Це: 1) зниження жорсткості вертикальних зв'язків; 2) розширення горизонтальних зв'язків; 3) відхилення від ієрархічності як головного принципу координації і, як наслідок, заміна вертикальних механізмів координації горизонтальними [1]. Крім того, у сучасних умовах механізми координації роботи структурних підрозділів закладу охорони здоров'я розвиваються у двох напрямках: 1) звуження множини доступних зв'язків (для вилучення неефективних зв'язків, наприклад, через стандартизацію); розширення множини доступних зв'язків (для підвищення інформованості діяльності, наприклад, через розвиток внутрішніх і зовнішніх

комунікативних зв'язків організації) [1].

Перспективним підходом до удосконалення координації роботи структурних підрозділів закладу охорони здоров'я є її розвиток в напрямку розширення множини доступних зв'язків (комунікацій). Це обумовлюється тим, що як вказується у літературному джерелі [2], «поява нового комунікативного простору, пов'язаного з демократизацією соціально-економічних відносин, обумовила зростання значимості комунікації, яка з додаткового інструмента перетворилася у важливу функцію, здійснювану для досягнення ділового успіху. Ефективне управління діловою комунікацією вимагає розбудови комунікаційної системи управління, яка сприяє досягненню максимальної ефективності в усіх напрямках розвитку організації в умовах мінливого зовнішнього середовища» [1]. Тому, щоб мати вичерпну інформацію про структурні підрозділи та у правильному напрямі скерувати процес втручання (спланувати внутріорганізаційні комунікації, визначити «зони діяльності», які мають підлягати особливому контролю), заклад охорони здоров'я повинен вивчати свої потреби, оцінювати стан щодо їх задоволеності (чи незадоволеності).

Значимість діагностики потреб закладу охорони здоров'я обумовлює те, що така діагностика стане надійним додатковим джерелом наповнення інформаційної бази для планування внутріорганізаційних комунікацій, а також дозволить визначити «зони діяльності», які мають підлягати особливому контролю у роботі структурних підрозділів закладу охорони здоров'я.

Однією із таких «зон діяльності» є інформаційно-комунікативне забезпечення роботи, яке має підлягати особливому контролю. Це пов'язано з тим, що недоліками інформаційно-комунікативного забезпечення роботи закладу охорони здоров'я є недосконалість: інформаційної інфраструктури щодо формування єдиного інформаційного простору медичних установ; використовуваної інформаційної системи закладу охорони здоров'я.

Нааявність таких недоліків (особливо, недосконалість інформаційної інфраструктури щодо формування єдиного інформаційного простору медичних установ) унеможливує: 1) здійснення належного інформаційного супроводу роботи структурних підрозділів закладу охорони здоров'я в цілому; 2) створення інформаційно наповнених баз даних пацієнтів та здійснення їх персоніфікації; 3) здійснення дієвої координації роботи структурних підрозділів закладу охорони здоров'я з використанням інструментарію планування й контролю.

Отже, усунення цих бар'єрів дозволить закладу охорони здоров'я отримати такі переваги: 1) сформувати вичерпний масив інформації про роботу закладу з метою скерування у правильному напрямі процесів координації; 2) планувати і розвивати внутріорганізаційні та внутрігрупові комунікації; 3) визначати «зони діяльності» закладу та його структурних підрозділів, які мають підлягати особливому контролю; 4) вдосконалити механізми координації діяльності роботи структурних підрозділів закладу охорони здоров'я.

Список використаних джерел:

1. Катренко А.В., Савка І.В. Механізми координації у складних ієрархічних системах. *Вісник Національного університету «Львівська політехніка». Серія: Інформаційні системи та мережі.* Львів : Видавництво Національного університету «Львівська політехніка», 2008. С. 156-166.
2. Шавкун І.Г. Ділова комунікація: сутність та типологізація. URL: http://www.zgia.zp.ua/gazeta/VISNIK_38_7.pdf
3. Організація діяльності в сфері охорони здоров'я: навч. посібник за ред. Т.Л. Желюк Тернопіль, Крок. 2021. 620 с.
4. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: монографія / Р. Р. Августин, О. З. Апостолук, А. І. Артимович та ін. Тернопіль : Крок, 2020. 560 с.
5. Жуковська А.Ю. Інноваційні технології інклюзивної медицини. *Інноваційна економіка*, 2020. № 3-4 (83). С. 19-30. URL: <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/viewFile/556/621>
6. Dluhopolskyi O., Zhukovska A., Dluhopolska T., Farion A., Karp I., Kryvokulska N. The implementation of the eHealth system as an economic benefit (case of EU countries for Ukraine). 9th International Conference on Advanced computer information technologies ACIT'2019. Conference Proceedings. Ceske Budejovice, Czech Republic, June 5-6, 2019. P. 346-349.

Василь БУГЕЛЬ

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

**СУТНІСТЬ МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ ТА ЙОГО
РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОГО ФУНКЦІОНУВАННЯ
ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ**

Важливим чинником забезпечення ефективного функціонування організацій публічної сфери, до яких належать і заклади охорони здоров'я, є морально-психологічний клімат.

Морально-психологічний клімат в закладі охорони здоров'я – це безпосередньо емоційні відносини між працівниками, які утворюються на основі спільних інтересів, вподобань, цінностей та відносин, які призводять до покращення або погіршення результативної співпраці працівників закладів охорони здоров'я

Основними складовими морально-психологічного клімату в закладах охорони здоров'я виступає: моральний клімат; психологічний клімат; соціальний клімат. Кожна з цих складових відіграє надзвичайно важливу роль в ефективному функціонуванні закладів охорони здоров'я. До морального клімату можна віднести усі позитивні моральні та деонтологічні цінності, що підтримуються працівниками медичних закладів. Психологічний клімат оцінюється станом неформальних відносин у трудовому колективі закладів охорони здоров'я. Соціальний клімат формується ставленням й підходами працівників до визначення та реалізація спільної організаційної мети і цілей функціонування й розвитку закладу охорони здоров'я.

До визначальних чинників, які позитивно впливають на морально психологічний клімат в колективі належать: довіра між працівниками колективу; можливість вільно висловлювати власну думку кожному працівнику, коли розглядаються питання, щодо колективу загалом; конструктивна критика, яка доноситься до колективу асертивно (без агресії та «накладання» токсичного відчуття провини); високий рівень вимог один до одного в колективі; відсутність зі сторони керівника тиску на підлеглих; залучення колективу до прийняття важливих організаційних рішень; чітке розуміння кожним працівником