

2. Pro

zakhodyshchodopidvyshchenniakonkurentospromozhnostizakladi v okhorony zdorovia ta zabezpechenniadodatkovykhharantiidliamedychnykhpratsivnykiv (2021) [On measures to increase the competitiveness of health care institutions and provide additional guarantees for medical workers] :UkazPrezydentaUkrainy vid 18.06.2021 №261/2021. (In ukrainian)

3. Pro vnesenniazmin do OsnovzakonodavstvaUkrainy pro okhoronuzdoroviashchodoudoskonalennianadanniamedychnoidopomohy (2017) [On making changes to the Fundamentals of the legislation of Ukraine on health care regarding the improvement of the provision of medical care]: ZakonUkrainy vid 19 zhovtnia 2017 roku №2168-VIII. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/T113611?an=1>. (In ukrainian)

4. Kontsepsiia rozvytku elektronnoi okhorony zdorovia (2020) [The concept of the development of electronic health care]: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 28.12.2020 r. №1671-r. (In ukrainian)

Жолобчук Ганна
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу Дяків О.П)

ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ПОНЯТЬ КЕРІВНИЦТВА ТА ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Розвиток організацій неможливий без ефективної управлінської діяльності, в першу чергу, керівника. Уміння керівника створити сприятливий соціально-психологічний клімат в колективі, його здатність вирішувати конфліктні ситуації, зацікавити роботою працівників, застосувати адекватний мотиваційний механізм управління, проявити свої лідерські здібності, – все це залежить від обраного стилю керівництва, використовуваних соціально-психологічної і професійної моделей керівника. Останні чинять істотний вплив на ефективність роботи закладу охорони здоров'я та результативність діяльності його працівників.

Поняття «керівництво» і «лідерство» тісно співвідносяться між собою. З однієї сторони дані поняття не мали б мати суттєвої відмінності, оскільки особа, яка наділена повноваженнями здійснювати керуючі функції, має владу

над підлеглими. Однак, на практиці ці дві складові управлінського впливу не завжди зосереджені в одних руках. Якщо керівництво полягає у праві особи давати офіційні доручення й розпорядження підлеглим і вимагати їх виконання, то реальна влада залежить від особистих якостей і ситуацій, у яких перебуває керівник [2].

Важливим є дослідження спільних та відмінних властивостей «керівництва» і «лідерства» як тієї частини управління, у якій різноманітні питання та проблеми вирішуються шляхом впливу на підлеглих. Між керівництвом та лідерством є спільні риси, а саме:

- вони є засобом координації, організації відносин членів соціальної групи та управління ними з метою досягнення цілей (проте працюють керівник і лідер в системі формальних та неформальних відносин, відповідно);
- обом їм характерна наявність впливу і влади. Однак, вплив з їх боку проходить по офіційних та неофіційних каналах та здійснюється різними засобами;
- обом їм притаманна субординація відносин. У керівництві субординація відносин виступає достатньо чітко та закріплюється у посадових інструкціях. У лідерстві субординація менш помітна і ніяк не закріплена. Тому, часто лідерство здатне переходити в керівництво, а керівництво-у лідерство;
- влада однозначно властива керівникам, а також лідерам неформальних груп, що виникають внаслідок нерегламентованої, спонтанної активності людей, які вступають у реальні взаємовідносини;
- постійне спілкування з людьми, об'єднаних у групи (колектив, команда);
- мотивування персоналу;
- реалізація впливу на соціальні групи, колективи, організації, регіони тощо [4].

Багатоаспектність поняття «керівництво» дозволяє виокремити такі сфери компетентності керівника: виконання адміністративних функцій; організація діяльності як трудового колективу, так і власної роботи; прийняття і реалізація управлінських рішень; навчання і професійний розвиток підлеглих; контроль і оцінка діяльності підлеглих; забезпечення належного рівня мотивації працівників організації [5].

З огляду на те, що атрибутами керівництва та лідерства є вплив і влада, необхідно, перш за все, звернутися до усвідомлення сутності інституту влади. Влада являє собою можливість та здатність здійснювати вплив на поведінку людей або групу через волю, авторитет, право чи насильство. Влада керівника

означає право та можливість розпоряджатися кимось або чимось, підкоряти своїй волі. Така влада породжується завданнями, що постають перед організацією чи її структурними підрозділами.

Традиційно виділяють владу формальну та реальну. Формальна влада є владою, що полягає у впливі конкретної посадової особи, яка займає офіційне місце в організації, на об'єкт такого впливу (трудоий колектив, окремого працівника). Реальна влада є владою впливу, авторитету, обумовленою місцем людини в неформальній системі внутрішньо-організаційних відносин. Така влада властива лідерам в неформальній системі внутрішньо-організаційних відносин. Ця влада властива лідерам неформальних груп, що виникають внаслідок нерегламентованої, спонтанної активності людей, які вступають у реальні взаємовідносини.

Отже, вміння бути ефективним керівником і лідером передбачає здатність посадової особи не лише використовувати реальну владу, спрямовувати увагу та зусилля підлеглих на вирішуваних організацією завданнях, а й максимально враховувати інтереси і особистісні риси підлеглих.

Основними складовими, які свідчать про наявність лідерського потенціалу у керівника, на думку авторів наукових праць [1; 3], є:

- компетентність (досвід, знання, навички, вміння працювати з людьми);
- особистісні та ділові риси (впевненість у собі, енергійність, комунікабельність, готовність брати на себе відповідальність, самостійність);
- здібності (інтелект, пам'ять, творчі здібності тощо);
- установки, цінності пріоритети (відношення до роботи і те, що керівник ставить на перший план, працюючи з підлеглими, сприймаючи і передаючи інформацію чи приймаючи рішення).

Таким чином, здійснене дослідження приводить нас до наступних висновків:

- розуміння сучасної ролі і значення керівника як організатора колективної діяльності співробітників-однодумців є передумовою усвідомлення такого факту, що управлінець сьогодні не може вдовольнитися лише формальним лідерством, яке автоматично забезпечує йому займана посада;

- сучасний керівник зобов'язаний, перш за все, бути лідером, який, завдяки своїй особистості, здійснює лідерський вплив на підлеглих співробітників;

- виокремленні спільні та відмінні риси феноменів керівництва і лідерства необхідні для вдосконалення вміння керівників здійснювати об'єктивно-критичний аналіз власного стилю з метою його доведення до реального лідерства, а також для формування соціально-психологічної і професійної моделей керівника організації.

Використані джерела:

1. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ.2018. 288 с.
2. Дяків О., Шушпанов Д., Пошелюжний В. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. Вісник Тернопільського національного економічного університету.2020.Випуск (1) 95. С.113-125.
3. Комунікації в публічному адмініструванні : конспект лекцій / О. В. Шебаніна, В. П. Клочан, С. І. Тищенко та ін. Миколаїв : МНАУ, 2018. 200 с.
4. Лазоренко Т.В, Пермінова С.О. Основи менеджменту: навч. посібник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського. 2021.166 с.
5. Менеджмент персоналу: навч.-методич. посіб./ Дяків О. П., Коцур А. С., Островерхов В. М., Надвиничний С. А., Шкільняк М. М., Шушпанов Д. Г. /за заг. ред. М. М. Шкільняка Тернопіль , 2021.

Загрійчук Михайло
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. н. держ.упр., доцент
кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пунда А.В.)

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЯК ОСНОВА ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Вчені та практики по-різному підходять до визначення самого поняття корпоративного управління, розкриття його змісту, ролі та значення у ринкових умовах. Одні дослідники при розгляді змісту корпоративного управління частіше всього роблять акцент на окремих найбільш характерних рисах, що належать тій чи іншій моделі корпоративного управління. Інші – показують поняття корпоративного управління із застосуванням його тільки в акціонерних структурах, де чітко проглядається поділ інтересів власників і функцій менеджменту.

Корпоративне управління у вузькому розумінні – це система правил і стимулів, що мотивують менеджмент компанії діяти в інтересах акціонерів. В широкому розумінні корпоративне управління – це система організаційно-економічних, правових та управлінських відносин, інтерес яких пов'язаний з діяльністю компанії. Відповідно під суб'єктами (учасниками) корпоративного управління слід розуміти, що це – менеджери, акціонери, персонал, постачальники сировини і матеріалів, споживачі продукції, кредитори, банки,