

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,

страхові компанії, регіональні та місцеві органи влади. Процеси корпоратизації й приватизації в Україні спричинили появу різних об'єктів із недержавною формою власності, які потребують нових підходів до управління, це – акціонерні товариства (різних типів), товариства з обмеженою відповідальністю, повні товариства, товариства з додатковою відповідальністю, командитні товариства тощо. Серед них чи не найвагомішою формою впровадження методів сучасної економіки стали акціонерні товариства.

Аналіз господарської практики свідчить про те, що українська модель корпоративного управління остаточно ще не сформована. На сьогодні в її конструкції представлені елементи різних моделей. Історично національна модель почала формуватися як німецька, оскільки акціонерні товариства під час приватизації та корпоратизації засновувались як певні суб'єкти господарювання з невисоким рівнем капіталізації акцій та одним засновником, тобто як інсайдерські організації. Поряд з цим унаслідок реалізації програми масової приватизації та появи понад 19 млн. громадян власників цінних паперів (акцій) свідчить про наявність в Україні елементів англо-американської моделі корпоративного управління [1]. Ці положення свідчать про формування в Україні специфічної моделі корпоративних відносин, яка має певні характеристики англо-американської та німецької систем корпоративного управління.

Основними учасниками національної моделі корпоративних відносин є акціонери (фізичні та юридичні особи), наглядова рада, менеджмент та інші зацікавлені особи (кредитори, постачальники, споживачі, органи влади).

Одна із особливостей менеджменту в системі корпоративного управління полягає в тому, що в процесі управління завжди створюється ієрархія правомочностей, оскільки керівник наділений правами приймати рішення, що обов'язкові для виконання підлеглими. Таким чином, менеджмент загалом можна назвати “вертикальним” управлінням, де управлінці, що перебувають на одному рівні ієрархії, як правило, не управляють діями один одного. Виключення можуть скласти різні функціональні керівники, які можуть в окремих випадках давати розпорядження, що є обов'язковими для виконання іншими особами, в тому числі лінійними керівниками більш високого рівня ієрархії.

Принциповою відмінністю та особливістю корпоративного управління від менеджменту є те, що ним займаються власники(акціонери), тобто інвестори, що вклали свої активи у статутний капітал товариства.

При цьому ієрархія в середовищі власників не створюється. Вони один одному не підпорядковуються, але кожен із них наділений своїми правами у відповідності до розміру пакету (частини, долі) акцій у статутному капіталі

товариства.

Корпоративне управління як система взаємовідносин у відомому трикутнику “акціонери – наглядова рада – менеджмент” є основою як для забезпечення ефективної діяльності компанії в короткотерміновій перспективі, так і для успішного стратегічного розвитку.

Отже, система взаємовідносин між акціонерами і менеджментом далеко не завжди прозора, ефективна і захищає права акціонерів. Тому багаточисельні законодавчі вимоги і правила, а також принципи корпоративного управління націлені не стільки на покращення результатів діяльності компанії, наприклад, фінансових, скільки на забезпечення максимального ступеня захисту вкладень інвесторів.

Використані джерела:

1. Указ Президента України “Про корпоратизацію підприємств”. URL :<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/210/93#Text>
2. Шкільняк М. Корпоративне управління : навч. посіб. Тернопіль :Крок, 2014. 293 с.

Іщук Анастасія, Петрук Аліна
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж.Л.)

СТРАХУВАННЯ МЕДИЧНИХ РИЗИКІВ ДЛЯ ПОДОЛАННЯ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ В РОБОТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Професійна діяльність в охороні здоров'я супроводжується значним числом ризиків для пацієнтів, персоналу та матеріальної бази медорганізації. В останні роки проблема вивчення та управління ризиками (ризик-менеджмент) набула надзвичайної гостроти у зв'язку зі зростанням складності соціальних та технологічних процесів не тільки на макро-, але також на мезо- та мікрорівні особливо. Зважаючи на той факт, що підвищення якості медпослуг є пріоритетним напрямом розвитку політики в медичній галузі, необхідно дати визначення цього поняття.

Якість у охороні здоров'я є сукупністю характеристик, які відбивають своєчасність надання меддопомоги, правильність вибору методів профілактики, діагностування, лікування та реабілітації під час надання медпослуг, ступінь досягнення запланованого результату [2]. Для того щоб досягти високого рівня