

Олена ЛУЦЬ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Зоряна ПУШКАР

УПРАВЛІННЯ ЗМІНАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я – НЕОБХІДНА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день існування будь-якого закладу охорони здоров'я зумовлене великою конкуренцією, що змушує керівників враховувати різноманітні аспекти діяльності закладу та проводити постійні різнобічні зміни для того, щоб відповідати сучасним вимогам. Запорука економічного зростання та функціонування будь якого підприємства є впровадження змін та нововведень. Для оптимального впровадження змін керівництво організації має правильно оцінити ефективність та вплив на стратегію діяльності, фінансовий стан підприємства та конкурентоспроможність.

Рівень управління змінами в закладах охорони здоров'я України не повністю відповідає новітнім тенденціям, внаслідок чого виникає потреба якісних системних змін. Зміни на ринку медичних послуг є невід'ємною частиною сучасного управління.

“Зміни” розглядають як трансформація організації внаслідок якої з'являються її нові компоненти та характеристики.

Управління змінами є важливим компонентом управління організаціями, оскільки глобалізація, необмежене розповсюдження і доступ до інформації, наростаюча конкуренція призвели до того, що функціонувати на ринку медичних послуг і досягнути успіху сьогодні можуть тільки технологічно і структурно гнучкі та інноваційні утворення.

Управління змінами є складним процес, який будується на таких принципах: принцип програмно-цільового управління, системність управління, цілісність, правова визначеність,

економічність, модельованість, мотиваційне забезпечення, синергетична орієнтація, планованість дій, адекватність, принципи логічної основи та зворотного зв'язку, дуальності, ієрархічності, конфігуративності.

Ефективне управління підприємством неможливе без системного впровадження змін та нововведень, спрямованого на якісні позитивні зрушення, які, своєю чергою, суттєво впливали б на діяльність суб'єкта господарювання в довгостроковій перспективі.

Для вдалого проведення змін у організації необхідно відзначити кілька важливих компонентів:

- наявність лідера;
- чітка мета проведення змін, яку потрібно досягнути;
- визначення основних об'єктів, які будуть підлягати змінам.

Першим моментом змін в організації є впровадження послідовних етапів. На початковому етапі відбувається, вивчення керівництвом потреби в проведенні перетворень з різних позицій, в тому числі: фінансової, технологічної, інноваційної.

Другим етапом є визначення результату, який необхідно досягти після закінчення процесу змін. Третій і четвертий етап – це визначення об'єктів організаційних змін, а також розробка дій, плану націлених на введення перетворень. В процесі п'ятого етапу відбувається впровадження змін, а по завершенні проводиться оцінка досягнутих результатів.

Принципи, яких повинен дотримуватись керівник, що проводить зміни:

- чітко визначати завдання і сформулювати мету;
- докладно поширити інформації серед працівників організації про майбутні зміни;
- вміти формувати команду та залучати її до роботи;
- оцінювати перспективи і результати діяльності по впровадженню змін.

Ефективне управління змінами є одним зі складних та необхідних завдань менеджменту. Переведення успішних змін

можливо лише за умов використання сучасних методів менеджменту.

Список використаних джерел

1. Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Островерхов В.М. Управління змінами: навчальний посібник. Тернопіль: ЗУНУ, 2023. 148 с.
2. Шкільняк М. М, Овсянюк Бердадіна О.Ф., Крисько Ж.Л., Демків І.О. Менеджмент: навчальний посібник. Тернопіль: ТНЕУ, 2017. 315 с.

Петро МАГИЛЬНИЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Петро МИКИТЮК

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БУДІВЕЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Проблема управління ресурсним потенціалом будівельних організацій в Україні є комплексною та багатогранною. Будівельні організації перебувають під постійним впливом зовнішнього середовища, яке безпосередньо змінює цілі, тактику і стратегії розвитку будівельних організацій. Тому, система управління ресурсним потенціалом будівельних організацій повинна набувати нові якості, збільшуючи можливості з формування та реалізації рішень, адекватних ситуації, що складається. Ресурсний потенціал відіграє важливу роль для ефективної роботи організації, оскільки він є тим механізмом, який дозволяє отримати максимальний прибуток і підвищити конкурентоспроможність підприємства. В етимологічному значенні термін «потенціал» – це засоби, запаси, джерела, які є в наявності та можуть бути мобілізовані, приведені до руху, використані для досягнення певних цілей, здійснення плану, вирішення якоїсь задачі, можливості окремої особи,