

4. Августин Р., Демків І. Засоби стимулювання розвитку малого бізнесу як чинника подолання депресивності віддалених населених пунктів територіальних громад. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2023. Вип 3, С. 151-155.

5. Августин Р. Р., Демків І. О. Удосконалення системи менеджменту в органах місцевого самоврядування на прикладі управління розвитком локальних інтегрованих структур. Академічні візії. 2023. Вип 16. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/403> .

Валерій СУХАРСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної
програми «Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

ЗАКОНОДАВЧІ ЗАСАДИ ВИКОРИСТАННЯ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ

Лідерство – це серце будь-якого успішного управління. У сучасному світі, де зміни відбуваються щодня, а виклики стають дедалі складнішими, лідерство перестало бути лише набором навичок чи стилем поведінки. Це насамперед відповідальність, здатність приймати рішення в інтересах команди, організації та суспільства. Водночас, ефективність лідерства залежить не тільки від особистих якостей керівника, а й від чітко встановлених законодавчих норм, які регулюють його діяльність і гарантують дотримання правових та етичних стандартів.

Сьогодні керівники не лише виконують функцію управління, але й виступають носіями цінностей організації, формуючи її культуру і напрям розвитку. Проте як забезпечити, щоб їхня діяльність залишалася ефективною, законною і відповідальною?

Тут на допомогу приходить законодавство, яке створює правову основу для управлінської діяльності. Норми права визначають межі повноважень, правила прийняття рішень і стандарти поведінки, водночас захищаючи як права працівників, так і авторитет керівників.

В Україні законодавчі засади лідерства у сфері управління ґрунтуються на принципах законності, відповідальності та підзвітності. Наприклад, трудове право регулює взаємини між керівниками та їхніми підлеглими, забезпечуючи баланс між владними повноваженнями та трудовими правами. Такі норми створюють умови, за яких лідери можуть впливати на свої команди, не порушуючи правових і моральних норм.

У системі охорони здоров'я роль лідерства є особливо важливою. Медичні установи працюють в умовах підвищеної відповідальності, де від прийнятих рішень залежить не лише ефективність роботи персоналу, а й здоров'я, а інколи й життя пацієнтів. Саме тому законодавство приділяє особливу увагу регулюванню діяльності керівників у цій галузі.

Основна місія медичного лідера – забезпечити якісне надання послуг, організувати злагоджену роботу колективу та впроваджувати сучасні методи лікування.

Окрім юридичної відповідальності, лідерство в медичній сфері тісно пов'язане з етичними принципами. Законодавство вимагає від керівників дотримання етичних стандартів, конфіденційності медичних даних і поваги до прав пацієнтів. Це допомагає не лише підвищити довіру до медичних установ, а й уникнути конфліктів чи судових позовів.

Проте не менш важливими є питання дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності. Наприклад, неналежне виконання обов'язків, що призвело до шкоди пацієнту, може стати підставою для кримінального провадження. У таких випадках судово-медична експертиза відіграє ключову роль у встановленні причинно-наслідкового зв'язку між діями персоналу та негативними наслідками.

Останні роки стали серйозним випробуванням для медичних лідерів. Пандемія COVID-19, економічні кризи та війна поставили керівників у ситуації, коли необхідно було швидко приймати рішення, часто в умовах обмежених ресурсів. У таких випадках законодавство стає не лише регулятором, але й підтримкою.

Зокрема, українське законодавство передбачає відповідальність за «медичний колабораціонізм», що виник як нове правове поняття під час війни. Це підкреслює, наскільки важливо, щоб керівники діяли відповідально навіть у найскладніших обставинах.

В умовах глобалізації Україна поступово адаптує своє законодавство до міжнародних стандартів, що регулюють лідерство та управління. Співпраця з міжнародними організаціями, впровадження європейських стандартів управління і розвиток лідерських компетенцій сприяють підвищенню якості послуг і формуванню довіри до української системи охорони здоров'я.

Лідерство – це не лише мистецтво керувати людьми, а й інструмент забезпечення законності, етичності та ефективності в управлінні. Законодавчі засади створюють фундамент, на якому будується кожен аспект діяльності лідера – від організації роботи колективу до прийняття рішень у кризових умовах.

У медичній сфері лідерство має особливе значення, оскільки тут воно прямо впливає на якість життя пацієнтів. Сучасний медичний керівник повинен не лише володіти управлінськими навичками, але й дотримуватися законодавчих норм, етичних стандартів і бути готовим до нових викликів. Законодавство, у свою чергу, має забезпечувати підтримку таких лідерів, створюючи умови для їхньої ефективної роботи. Лідерство – це не просто управління, це відповідальність за людей, за рішення і за майбутнє організації.

Список використаних джерел

1. Звірич В. В. Методичні засади та принципи удосконалення механізму управління персоналом у галузі охорони здоров'я. Публічне урядування. 2022. (2 (30)). С 32-39.

2. Кісь С., І. Запужляк, О. Яцюк. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я України: новий підхід до розвитку управлінського персоналу. Економічний аналіз. 2019. Т. 29, № 4. С. 17-27.

3. Муромець Н. Є., Мирошниченко Ю. В., Савченко І. Г. Управління персоналом в системі менеджменту організації : монографія; Київ. нац. торг.екон. ун-т, Харків. торг.-екон. ін-т КНТЕУ. Харків : Панов А. М., 2019. 192 с.

Марина ТАРАТАСЮК,

Євген ХОМЕНКО,

Вадим ШУЛЬ

здобувачі освітньо-професійної програми

«Менеджмент», ЗУНУ

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

Петро МИКИТЮК

УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Попри значний інтерес до вирішення проблем інноваційного розвитку, питання, що стосуються збільшення частки наукоємних виробництв, оновлення техніко-технологічної бази та пришвидшення комерціалізації впроваджених інновацій, залишаються актуальними для багатьох підприємств. Тому важливим є пошук нових підходів до організації та фінансування науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, які можуть стати ключовим фактором для забезпечення ефективного інноваційного розвитку.

Важливо зазначити, що ефективність інноваційного розвитку організації визначається, в першу чергу, її місією, цілями, а також зовнішніми і внутрішніми факторами, сильними та слабкими сторонами діяльності. До таких чинників також відносяться своєчасне виявлення інноваційних проблем, раціональне поєднання інноваційних і ресурсних можливостей, забезпечення