



www.nauka.zinet.info

Південноукраїнський гуманітарний альянс
Громадське об'єднання «Соціальна дія»

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМКИ СВІТОВОЇ НАУКИ

Збірник статей
учасників тридцять сьомої
Всеукраїнської науково-практичної конференції
**"ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ
СВІТОВОЇ НАУКИ - ХХІ СТОРІЧЧЯ"**

Том 1
Науки гуманітарного циклу;
Соціально-економічні науки



Запоріжжя 2016

Секція «Менеджмент та маркетинг»:

Литвинюк Н.Я. СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В МЕДИЦИНІ	40
Ясинська Е.Ц. СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я	41
Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. ВИКОРИСТАННЯ РІЗНОМАНІТНИХ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я	43
Ясинська Е.Ц., Вацик М.З. НАЙВАЖЛИВІШЕ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ	45
Сова А.В. ОСНОВНІ РИСИ КЕРІВНИКА	46

ВИКОРИСТАННЯ РІЗНОМАНІТНИХ СТИЛІВ КЕРІВНИЦТВА В ОХОРОНІ ЗДОРОВ'Я

Ясинська Е.Ц., Вацик М.З.

Україна, м. Чернівці

Вищий державний навчальний заклад України

«Буковинський державний медичний університет»

Анотація. В статті дана характеристика основних стилів управління в здравоохранении в период реформаторских изменений, а также показаны преимущества и недостатки каждого из них.

На сучасному етапі реформування охорони здоров'я відбуваються динамічні зміни у процесах та стилях управління. Виникають непередбачені ситуації, які потребують впровадження якісно нових методів впливу на управлінський процес. Запорукою ефективного управління медичною організацією є професійно підготовлені керівники [1, 150].

Проблеми теперішнього часу, пов'язані з ефективним управлінням, потребують ретельного вивчення стилів керівництва. Ефективне управління сприяє вирішенню різноманітних проблем, створює сприятливий психологічний мікроклімат у колективі, залучає кожного працівника до виконання завдань різної складності [2,121]. Успіх організації цілком залежить від вміння керівника використовувати управлінські функції у своїй діяльності (ставити завдання, мотивувати працівників на ефективну працю тощо).

Питання ефективного керівництва вивчалось ще з часів Ф. Тейлора (1856-1915). Незважаючи на проведення великої кількості досліджень, до теперішнього часу лишається невирішеним питання вибору найкращого стилю керівництва.

На різних етапах становлення управлінських процесів стилі керівництва змінювалися від командно – адміністративного до ліберального. В умовах адміністративно-командної системи управління провідними принципами управління були централізовані, переважно дисциплінарні та розпорядчі стилі управління [3, 98].

Сучасні динамічні зміни в охороні здоров'я вимагають від керуючої та керованої системи медичних закладів швидкої адаптації до соціально – економічних умов і переходу до Європейських стандартів. Успішний керівник у своїй повсякденній діяльності зобов'язаний знати управлінські функції, використовувати різні принципи і методи управління, дотримуватися певного стилю управління [4, 19].

В період реформаторських змін основне завдання провідних керівників охорони здоров'я полягає у застосуванні різноманітних підходів в управлінні, особливо це стосується кадрового потенціалу.

Методи та стилі управління безпосередньо пов'язані з індивідуальними якостями керівника. Стиль управління формується внаслідок взаємовідносин між керівником і підлеглими.

В управлінській діяльності виділяють три основні стилі керівництва: автократичний, демократичний і ліберальний. Всі інші стилі керівництва виникли в результаті поєднання основних.

Автократичний стиль керівництва полягає у зосередженні влади одного керівника. Управлінське рішення приймає тільки керівник і воно не підлягає обговоренню. Переважно використовуються адміністративно – командні стилі керівництва, які ґрунтуються на жорсткій дисципліні та контролі. Ініціатива підлеглих та нові ідеї не схвалюються, а в деяких випадках – пригнічуються. Авторитарний стиль може бути застосований:

- при повсякденних, звичайних роботах, які не вимагають творчого підходу і новизни;
- для забезпечення чіткості управління, яке дозволяє швидше приймати виробничі рішення, мінімізувати витрати;
- для забезпечення в малих організаціях швидкої реакції на зміни умов зовнішнього середовища;

- при добровільній згоді підлеглих на директивні методи керівництва;
- виробнича ситуація вимагає застосування цього стилю управління.

Недоліки авторитарного стилю полягають у наступному:

- придушення ініціативи і творчого потенціалу підлеглих;
- слабка мотивація праці;
- відсутність дієвих стимулів праці;
- високий ступінь залежності від постійної волі керівника;
- ігнорування досвіду виконавців.

Демократичний стиль управління найбільш привабливий для колективів організацій, ніж авторитарний. При цьому стилі управління керівник у своїй діяльності орієнтований на підлеглих. Демократичний стиль має наступні переваги:

- керівник приймає рішення з урахуванням думки підлеглих, надає їм ініціативу у процесі роботи;
- ініціює творчий підхід у роботі підлеглих;
- дозволяє підлеглим вирішувати нестандартні завдання;
- цікаві ідеї, висунуті підлеглими, приймаються за основу;
- створення сприятливого психологічного клімату у колективі;
- поєднання вимогливості керівника і моральної підтримки підлеглих;
- деталізація цілей управлінських рішень, які приймаються організацією.

Демократичний стиль керівництва недоцільно застосовувати у випадках, якщо працівники мають недостатню кваліфікацію та малоактивні. Окрім того, даний стиль управління потребує багато часу на розробку та прийняття управлінських рішень, сприяє зниженню ефективності контролю з боку керівника. Демократичний стиль керівництва дозволяє уникнути суттєвих помилок при прийнятті управлінських рішень, враховує знання та досвід підлеглих. Керуючись демократичним стилем в управлінні, працівникам потрібно надати вільний вибір для вирішення завдань. Одночасно з тим, необхідно використовувати різні методи контролю для корекції виконуваних завдань. Цей стиль управління дозволяє легше адаптуватися до мінливого середовища, передумовлює відповідну гнучкість, що дозволяє використовувати новітні технології в процесі управління.

Зі зростанням науково – технічного прогресу, запровадженням сучасних інноваційних технологій поширюється застосування ліберального стилю управління. Це пов'язано з тим, що висококваліфіковані фахівці не вважають за потрібне підпорядковуватися керівнику.

Недивлячись на свою своєрідність, ліберальний стиль має ряд наступних переваг:

- значна свобода дій підлеглих;
- заохочується ініціатива підлеглих;
- підлеглі позбавлені прискіпливого контролю;
- підлеглі всебічно інформовані про стан справ в організації, ознайомлені з перспективами її діяльності;
- співробітники найчастіше отримують задоволення від своєї праці, що сприяє зростанню позитивного психологічного клімату у колективі;
- підлеглі несуть повну відповідальність за свої дії;
- висока трудова мотивація співробітників.

Ліберальний стиль у своїй діяльності може застосовувати тільки керівник, який має високу кваліфікацію в управлінні, досконало знає усі нюанси у роботі організації, вміє контактувати з неформальним лідером, делегувати повноваження, координувати та вдало визначати основні напрямки роботи.

Існує певна небезпека для керівника, який притримується ліберального стилю керівництва. Особливо це характерно при конфліктних ситуаціях, виникненні амбіцій, боротьба за їх перевагу.

Таким чином, при відсутності регламентованих децентралізованих повноважень неформальні лідери можуть привласнити собі функції керівника і користуватися великим впливом на колектив. За таких умов, менеджер може втратити особистий авторитет та відповідний статус у підпорядкованому йому колективі. Невисокий рівень вимогливості до підлеглих часто призводить до низької якості завдань, які вони виконують. Тому ефективність ліберального стилю залежить від прагнень членів колективу, чіткого формулювання цілей керівником в умовах діяльності організації.

У сучасних умовах найбільш оптимальним для керівника вважається динамічний стиль управління. Для такого стилю характерно: чіткі погляди на будь-які питання, творчі підходи до рішення різноманітних проблем, спроможність до «розумних ризиків», нетерпимість до недоліків, уважне відношення до підлеглих, відсутність суб'єктивізму та формалізму, керування колективною думкою у рішенні будь-яких питань.

Безумовно, жоден стиль управління не є універсальним для всіх типів організацій. У кожному конкретному випадку між стилями управління існує певний дисбаланс. Збільшення елементів одного стилю, призводить до зменшення - інших. Не існує єдиного ефективного стилю керівництва, який був би придатним для керівника будь-якої ланки та ефективним для усіх ситуацій.

Література

1. Скібіцька Л.І. *Організація праці менеджера. Практикум. Навчальний посібник для студ. екон. вузів.* / Л.І. Скібіцька, Г.В.Жаворонкова, Т.В. Сіващенко. - К.: Освіта України, 2010.- 333 с.
2. Скібіцька Л.І. *Організація праці менеджера: Навч.посібник* / Л.І. Скібіцька. - К.: Центр учбової літератури, 2007. 230 с.
3. *Технологія психологічної підготовки персоналу держадміністрацій до роботи в команді: Навч. посібник* / Л.М.Карамушка, О.А.Філь, В.В. Левковець та ін. - К.: Наук. світ, 2008. -182 с (література до додатка).
4. Александрова О.Ю. *Модель реформирования муниципальной системы здравоохранения* / О.Ю. Александрова, И.В. Груздева // *Экономика здравоохранения.* - 2005. - № 9. С. - 17 - 20.

НАЙВАЖЛИВІШЕ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ

Ясинська Е.Ц., Вацик М.З.

Україна, м. Чернівці

Вищий державний навчальний заклад України

«Буковинський державний медичний університет»

Анотація. Підготовка висококваліфікованого лікаря була і залишається основним завданням медичної освіти. Лікар повинен володіти не тільки теоретичними і практичними навичками в наданні медичної допомоги, але й бути самодостатньою інтелектуальною особистістю, здатною до постійного самоудосконалення для підтримання професійної компетентності.

Ключові слова: навчально-педагогічний процес, майстерність, самовдосконалення.

Анотація. Подготовка высококвалифицированного врача была и остается основной задачей медицинского образования. Врач должен владеть не только теоретическими и практическими навыками в обеспечении медицинской помощи, но и быть самодостаточной интеллектуальной личностью для поддержания профессиональной компетентности.

Освіта – це той вид людської діяльності, де відбувається взаємодія викладача та студента із залученням всіх складових навчально-виховної роботи. Студент перебуває в центрі цього освітнього процесу, а викладач в центрі