



Рис. Схеми розподілу повноважень між керівниками і персоналом медичного закладу

У висновку варто зазначити, що організаційна структура управління КНП «Міська поліклініка № 5» ХМР відноситься відповідно до існуючої класифікації ОСУ до лінійно-функціональної, яка забезпечує достатній розподіл управлінської праці. При цьому лінійні ланки управління покликані керувати, а функціональні – консультувати, допомагати в розробці конкретних питань і підготовці відповідних рішень, програм і планів.

### **Загальний алгоритм оцінки ефективності системи менеджменту підприємства**

**Сумець О. М.**, *д.е.н., професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування, НФаУ*

**Славненко Н. С.**, *завідувач аптеки «СВ Медікал»  
sumets.alexander@gmail.com*

Алгоритм – це набір інструкцій, які описують порядок дій виконавця, щоб досягти результату розв’язання задачі, що виникла, за скінчену кількість дій; це система правил виконання дискретного процесу, яка досягає поставленої мети за скінченний час.

Для візуалізації загального алгоритму оцінки ефективності системи менеджменту підприємства ми використаємо блок-схему. У даному випадку ми пропонуємо блок-схему, яка у собі поєднує опис чотирьох етапів (рис.).

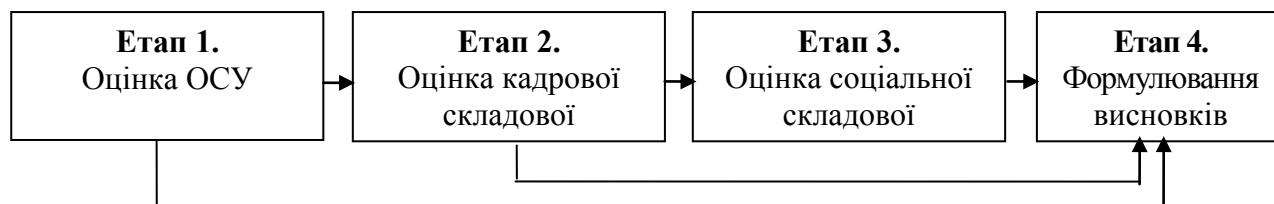


Рис. Загальний алгоритм оцінки ефективності системи менеджменту підприємства

Як слідує з рис. перший етап складається у виконанні узагальненої оцінки ефективності організаційної структури управління (ОСУ) підприємством; другий етап – оцінюванні кадрової складової системи менеджменту підприємства, третій етап спрямований на визначення соціального аспекту оцінки ефективності системи менеджменту підприємства. І четвертий етап є заключним. У межах цього етапу з урахуванням висновків, що отримані на першому, другому і третьому етапах, формулюються кінцеві висновки щодо рівня ефективності системи менеджменту підприємства.

У висновку слід зазначити, що оцінювання ОСУ підприємством є найскладнішим етапом у запропонованому алгоритмі Воно зумовлено тим, що організаційна структура являє собою конструкцію системи менеджменту з формальним чи неформальним вираженням, на основі якої здійснюється управління підприємством. ОСУ охоплює канали влади і комунікації між різними адміністративними службами та працівниками, а також потік інформації, яка передається цими каналами. Іншими словами, організаційна структура управління відображає організаційний бік відносин управління і забезпечує єдність рівнів і ланок управління у їх взаємозв'язку. З огляду на вказане вельми важко виконати ґрунтовну оцінку ОСУ і це потребує відповідної методики оцінки останньої.

У висновку зазначимо, що запропонована методика надасть можливість керівникам аптечних закладів оперативно діагностувати систему управління і з урахуванням отриманих результатів розробляти (за необхідністю) заходи щодо удосконалення останньої.

Використана література:

1. Портер М. Конкурентна стратегія : методика аналізу галузі й конкурентів ; пер. с англ. М. : Альпіна Бізнес Букс, 2005. 234 с.
2. Ансофф И. Стратегическое управление / пер. с англ. ; под ред. Л.И. Евенко. М. : Экономика, 1989. 519 с.
3. Иванов Ю. Б. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства : монографія / за заг. ред. Ю .Б. Иванова. Х. : ІНЖЕК, 2006. 383 с.

4. Томпсон А. А., Стрикленд Дж. Стратегический менеджмент : концепции и ситуации для анализа ; 17-е изд.; пер. с англ. М. : ИД «Вильямс», 2007. 928 с.
5. Саєнко М. Г. Стратегія підприємства : підручник. Тернопіль : Економічна думка, 2006. 390 с.
6. Шершньова З. Є. Стратегічне управління : підручник ; 2-ге вид., перероб. і доп. К. : КНЕУ, 2004. 699 с.
7. Тренев Н. Н. Стратегическоеуправление : учеб. Пособие. М. : ПРИОР, 2000. 282 с.

**Роль time-managementу в процесі сучасного українського  
адміністрування**

*Тернова-Бордун Д. Д., здобувач вищої освіти 2 курсу  
спеціальності «Менеджмент» XI ПрАТ ВНЗ «МАУП»  
ternovadara@gmail.com*

*Огієнко С. О., к.е.н., доцент кафедри економіки та підприємництва  
XI ПрАТ ВНЗ «МАУП»  
ogienko1951@gmail.com*

В наш час гостро постає проблема підготовки висококваліфікованих компетентних менеджерів з розвиненим розумінням злагодженого процесу управління та самоорганізації у кожній сфері діяльності. І ця проблема знаходить свої витoki від того, що значна частка спеціалістів не вміє, в першу чергу, якісно і обмірковано організувати свій час. Але саме тайм-менеджмент покликаний забезпечити у визначальній мірі якісну підготовку майбутніх кваліфікованих кадрів та програмування їх подальшої діяльності на успіх. Вивченням цього питання займалися такі зарубіжні та вітчизняні фахівці як: Л. Зайверт, В. М. Колпаков, Д. Аллен, А. Макензі, Г. Адлер, Н. Черненко, Т. Лесько, Д. Френсіс, Є. Мерзлякова, К. Макхэм, В. Варламов та інші.

Актуальність проблеми зумовлена тим, що в наш час недостатня організованість та неграмотність кадрів досягла масштабів пандемії і сьогоdnішній стан та ефективність діяльності менеджерів з персоналу та адміністрування потребує позитивних змін на основі аналізу досягнень і помилок минулого з метою максимального покращення подальшого функціоналу і прогресування. Також приділено увагу питанню місця тайм - менеджменту в структурі підготовки кваліфікованого та організованого сучасного керівника.

Таким чином, проблематика даних тез потребує додаткової уваги як з точки зору наукового значення, особливо в плані вивчення недоліків адміністративного керування та аналізу компетентності сучасного менеджера, так і практичного значення, маючи на увазі використання досвіду і знань про time management та його підґрунтя, практичне застосування та розробка інновацій в умовах сучасного керування, підвищення ділового потенціалу у сфері адміністрування в українському просторі.