



Мороз Микола Дмитрович

Гуманітарно-педагогічний факультет (<https://nubip.edu.ua/structure/gpf>)

Кафедра: Кафедра управління та освітніх технологій (<https://nubip.edu.ua/node/2556>)

Спеціальність: Менеджмент (<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)


Освітня програма: Управління персоналом (<https://nubip.edu.ua/node/2556/6>)

Тема магістерської роботи: Техніка управління конфліктами в закладі охорони здоров'я

Керівник: професор Балановська Т.І.

ПУБЛІКАЦІЇ

ПОСТЕР




Міністерство освіти і науки України
Національний університет біоресурсів і природокористування України

ТЕХНІКА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Керівник: кандидат економічних наук, професор Балановська Т.І.

Виконав: студент Мороз М.Д., магістр 2-го року навчання гуманітарно-педагогічного факультету, спеціальність 073 «Менеджмент», освітньо-професійна програма «Управління персоналом»



Актуальність проблеми. Охорона здоров'я – один із пріоритетних напрямів державної діяльності. Держава формує політику охорони здоров'я в Україні та забезпечує її реалізацію. З розвитком конкретних умов господарювання в системі охорони здоров'я, все більшою значимістю набувають питання об'єктивності управлінських кадрів з організаційними конфліктами на основі знань, вмінь і навичок з конфліктології, психології і менеджменту. Управління конфліктами є актуальним для їх дослідження.

Об'єкт: процес управління конфліктами у закладі охорони здоров'я.

Предмет: сукупність теоретичних та прикладних засад техніки управління конфліктами в закладі охорони здоров'я

Мета: об'єднання теоретичних засад і розробка практичних рекомендацій щодо техніки управління конфліктами в закладі охорони здоров'я, спрямованої на підвищення її ефективності

Завдання:

- з'ясувати сутність і зміст конфлікту у закладі охорони здоров'я;
- описати техніку управління конфліктами в закладі охорони здоров'я;
- здійснити діагностику діяльності закладу охорони здоров'я;
- оцінювати стан управління конфліктами в закладі охорони здоров'я;
- запропонувати шляхи та засоби техніки управління конфліктами в закладі охорони здоров'я та відповідні рекомендації

Наукова новизна одержаних результатів полягає в удосконаленні процесу управління конфліктами в закладі охорони здоров'я.

Практичне значення одержаних результатів полягає у наданні рекомендацій, спрямованих на удосконалення процесу управління конфліктами в закладі охорони здоров'я.

РОЗДІЛ I

РОЗДІЛ 1.1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

1.1. Конфлікти в закладі охорони здоров'я: сутність і зміст.

1.2. Управління конфліктами в закладі охорони здоров'я

РОЗДІЛ 2. ДІАГНОСТИКА УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

2.1. Особливості управління конфліктами в державній установі (на прикладі управління траматологією в організації НАМН України)

2.2. Характеристика діяльності державної установи (на прикладі управління траматологією в організації НАМН України)

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНІКИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

3.1. Шляхи та методи удосконалення техніки управління конфліктами в закладі охорони здоров'я

3.2. Рекомендації щодо удосконалення техніки управління конфліктами в закладі охорони здоров'я

РОЗДІЛ II

Державна установа «Інститут травматології та ортопедії НАМН України» є головною науково-дослідною установою МОЗ і НАМН України, діяльність якої спрямована на вирішення проблем епідемії, патології, профілактики, діагностики та лікування хворих з патологією опорно-рухового апарату, організації спеціалізованої служби.

Інститут прославився фундаментальними та прикладними науково-дослідними здобутками в галузі репаративного остеосинтезу, запальних та дегенеративних захворювань суглобів, дегенеративно-радикального процесу в м'язах, розробки та впровадження нових способів хірургічного лікування, організаційних інструментів, метааналізу та теології їх встановлення.

Класифікація причин виникнення конфлікту в державній установі (на прикладі управління траматологією в організації НАМН України)

Вид конфлікту	Особливості виникнення конфлікту	Методи вирішення конфлікту
Конфлікт інтересів	Сторони мають протилежні інтереси	Сторони домовляються про взаємний вигоду
Конфлікт цінностей	Сторони мають протилежні цінності	Сторони домовляються про взаємний вигоду
Конфлікт інтересів	Сторони мають протилежні інтереси	Сторони домовляються про взаємний вигоду

Керівництво державної установи «Інститут травматології та ортопедії НАМН України» проводить активну профілактичну роботу з подолання конфлікту, використовуючи різноманітні техніки управлінської діяльності.

Особливою завданням в державній установі «Інститут травматології та ортопедії НАМН України» набули шляхи вирішення конфлікту та їх попередження.

Слід відзначити, що конфлікти можуть роз'являтися як у результаті прийняття та реалізації системи заходів профілактики, коли учасники як тієї особи не виявляють для урегулювання конфлікту інших способів.

Конкретними засобами вирішення конфлікту можуть бути:

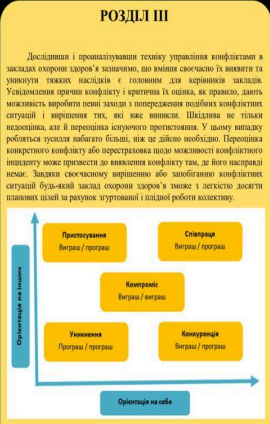
- 1) вирішення проблеми, що стала причиною його виникнення;
- 2) компроміс, що базується на взаємних розумних поступках;
- 3) поступок із залученням третіх осіб;
- 4) відсторонення конфліктуючих від безпосереднього спілкування на певний час, попри припинення стосунків між ними.

Не менш важливим є питання попередження конфлікту. Попередити конфлікт – означає заздалегідь виявити можливість його виникнення та усунути причину. Для цього потрібно пам'ятати, що співробітник, як правило, конфліктує в суб'єктивно значимій для себе ситуації, і які не будуть нічого вилучити. Щоб запобігти цьому, слід розуміти, чому дана ситуація така важлива для вашого партнера, чому вона викликає такі переконання.

Також чиним, конфлікт – складне психологічне явище, що може мати багато різновидів залежно від причин виникнення, кількості осіб учасників, форми виступу, результатів та ін.

РОЗДІЛ III

Дослідивши і проаналізувавши техніку управління конфліктами в закладі охорони здоров'я значимі, що зміни стосовно їх виникли та усунути також наслідки є головним для керівника закладу. Ускладнення причин конфлікту і критерія їх оцінки, як правило, дозволяють виробити певні заходи з попередження подібних конфліктів, ситуацій і вирішення тих, які вже виникли. Шкодливі не тільки наслідками, але і причинами конфлікту. У даному випадку робиться ухвала набити більш, ніж це дійсно необхідно. Перебіг конкретного конфлікту або перестанова щодо можливості конфлікту виникнути може привести до виникнення конфлікту так, де його попередити неможливо. Засоби своєчасного вирішення або запобігання конфлікту ситуації будь-якої закладу охорони здоров'я зможуть з легкістю досягти власних цілей з розумом згуртованої і цілісної роботи колективу.



У умовах ринкової економіки важливим регулюючим чинником економічного балансу закладу стає колектив, а також – його працездатність і продуктивність. Внутрішні умови функціонування закладу досить важливі, оскільки на них залежить безумовно чиним. Все розуміти економічна діяльність закладу, своєчасно вирішення і ставлення співробітників до закладу, тому **Техніка управління конфліктами в закладі охорони здоров'я** є важливою складовою формування сприятливої мікроклімату, зокрема за рахунок своєчасного вирішення конфліктних ситуацій і запобігання або вирішення конфлікту.

Головне завдання керівника будь-якого ринку повинно полягати в тому, щоб зосередитися на підвищенні кількості майстерств, виконаних в собі відповідних якостей, забуті досвід успішного ведення управлінської діяльності, що є запорукою високої ефективності виробництва та конкурентоспроможності організації в цілому.

ВИСНОВКИ

1. На підставі аналізу наукової літератури з'ясовано, що в сучасній науці поняття «конфлікт» має велику кількість тлумачень. Конфлікт – це стиснене проголошення спрямованих цілей, інтересів, поглядів, думок або поглядів двох або декількох людей. Головними ознаками конфлікту є: ускладнення стосунків протилежною спрямованістю інтересів, мотивів і суджень сторін; відсутність або провалене пробованство сторін, нанесення ними взаємних збитків; психологічна напруженість, наявність негативної емоційної складової між сторонами; ігнорування учасників у конфлікті взаємодії, що ускладнює її вирішення.
2. Встановлено, що управління конфліктом – це діяльність керівника поборити конфліктну ситуацію, усунути її та здійснити попереджувальні дії щодо її виникнення. Управління конфліктами можна розглядати в двох аспектах: візуальному та інтелектуальному. Перший з них полягає в управлінні власною поведінкою у конфліктній взаємодії. Цей аспект носить психологічний характер і знаходить своє відображення в галузі психології конфлікту.



НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
БІОРЕСУРСІВ І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ
УКРАЇНИ

03041, Україна, м. Київ,
вул. Героїв Оборони, 15.

magystr_dep@nubip.edu.ua
<https://nubip.edu.ua/node/1027>

РЕФЕРАТ

ОСОБИСТІ ДОСЯГНЕННЯ

РЕЗЮМЕ

ДОСВІД РОБОТИ
