

- здійснення аудиту якості медичної допомоги та постійний моніторинг конкурентоспроможності медичних послуг.

Список літератури

1. Смирнов С. О., Бикова В. Г. Механізм економічного управління закладами охорони здоров'я. *Управління розвитком*. 2016. № 3. С. 78-83.
2. Стефанишин Л. С. Теоретико-методичні основи застосування партисипативного управління закладом охорони здоров'я. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. № 3. С. 160-166.
3. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. Аналітична записка за матеріалами науково-практичної конференції з міжнародною участю (м. Тернопіль – м. Кам'янець-Подільський, 12-13 груд. 2018 р.). URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/33636/1/pdf>

Рябець Н.М.

*к. е. н., доцент, доцент кафедри міжнародного менеджменту,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана,
м. Київ, Україна*

ЦИФРОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ КОМПАНІЇ ЯК ФАКТОР ЛІДЕРСТВА В МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ: КОМПОНЕНТИ ТА СТРАТЕГІЧНІ АЛЬТЕРНАТИВИ

Конкурентний та організаційний простори діяльності компаній, насамперед активних гравців міжнародного бізнесу, зазнають фундаментальних змін, генератором яких є цифрові рішення та технології.

Відправною точкою та запорукою проведення успішної цифрової трансформації діяльності бізнес-структури являється цифрове лідерство її менеджменту. Менеджмент компаній в сучасних умовах розвитку відчуває критичну необхідність щодо розвитку нових вмінь та навичок, що забезпечуватиме їм ефективне управління підлеглими з метою реалізації стратегічних цілей діяльності компанії. Нові вміння та навички можна представити розвитком діджитал компетенцій топ-менеджменту організації та усвідомлення того факту, що насамперед, саме їхнє цифрове лідерство, безумовно являється ключовою складовою успішного цифрового перетворення компанії, тобто для того, щоб їхня фірма змогла не лише подолати ймовірні тривалі хвилі цифрових зривів, що матимуть на неї деструктивний вплив, необхідним є формування та реалізація на практиці принципово нового управлінського підходу.

Ефективне цифрове лідерство топ-менеджменту експерти із цифровізації пропонують визначати як лідерство цифрового робочого місця, під яким слід розуміти адаптацію та розширення набору основних навичок та вмінь менеджменту, зокрема таких як стратегічне мислення, ефективна комунікація та інших із метою включення до їх переліку принципово нових лідерських стратегій та практик. В залежності від ступеня інтенсивності впливу цифрових технологій на діяльність тієї чи іншої бізнес-структури, експерти пропонують виокремлювати два типи лідерства в компанії: експерт-лідер та другий тип—експерт-підлеглий.

Зважаючи на рівень діджитал готовності топ-менеджменту та персоналу компанії, можливими є наступні стратегічні альтернативи щодо набуття компанією лідерства в міжнародному бізнесі.

Таблиця 1. Фактори вибору варіанту стратегії щодо діджитал-лідерства компанії

Рівень цифрової готовності менеджменту компанії	Рівень цифрової готовності персоналу компанії	Стратегічні альтернативи цифрового лідерства
Високий	Висока	Стратегія діджитал-лідерства
Високий	Низька	Стратегія експертного лідера
Низький	Висока	Стратегія експертного підлеглого
Низький	Низька	Стратегія початківця у діджитал-управлінні

Розглянемо кожну із наведених стратегічних альтернатив більш детально:

- *стратегія діджитал-лідерства*. Дану стратегічну альтернативу рекомендується імплементувати на практиці тим бізнес-структурам, лідери та підлеглі яких володіють високим рівнем розвитку діджитал-готовності. Топ-менеджмент компанії має уявлення про те яким чином і в які саме сфери здійснювати інвестування, які б забезпечували цифровий розвиток, має широке цифрове бачення, працює у тісній і налагодженій взаємодії із керівниками різних департаментів компанії із метою стимуляції еволюційних та фундаментальних змін в діяльність компанії. Своїм наслідком це має формування та посилення конкурентних переваг компанії, зростання рівня дохідності, оптимізацію витрат. Цифровий лідер, своєю чергою, транслює підлеглим риси експерта: має чітке бачення, що спонукає й надихає інших членів компанії до співпраці, керує діджитал-розвитком компанії. Водночас приймає активну участь, а найчастіше є ініціатором формування нової цифрової бізнес-культури організації, має чітке бачення структур та процесів;

- *стратегія експертного лідерства*. Даний варіант стратегії рекомендований до практичної реалізації тим компаніям, менеджменту яких властивий високий ступень цифрової готовності, натомість у підлеглих дана готовність на низькому рівні. В компанії впроваджуються інноваційні цифрові технології та рішення, проте не вистачає управлінських методів, які б забезпечили організованість та економічну ефективність даному процесу. Компанія вже володіє багатьма інноваційними інструментами, проте вони не мають значного впливу на основні бізнес-процеси, їх результативність та є такими, що недостатньо інтегровані у систему менеджменту компанії. Топ-менеджмент компанії застосовує діджитал-інструменти, проте не в достатньому ступені забезпечує інформаційний обмін із підлеглими щодо своїх цифрових кроків, намірів та знань, а також є ініціатором та приймає активну участь в управлінні діджитал-трансформацією компанії;

- *стратегія експертного підлеглого*. Дана стратегія є актуальною щодо впровадження тими організаціями, топ-менеджмент яких характеризується низьким ступенем діджитал готовності при водночас високому її ступені у підлеглих. Очевидні потужні й широкі можливості щодо цифрового лідерства у підлеглих, але низькі обсяги інвестування у цифровий формат управління. Топ-менеджмент компанії доволі повільно та з обережністю залучається до цифрових трансформаційних процесів в компанії, страх та упередженість управлінців стримує компанію від досягнення прогресу. Моделі менеджменту компанії притаманна зрілість та консервативність. Топ-менеджмент є традиційним у своєму підході щодо управління та не лише не обізнаний, але й не проявляє зацікавленість щодо можливого цифрового формату функціонування компанії, не застосовує діджитал інструменти, проте водночас захоплюється тими підлеглими, які їх застосовують у своїй роботі. Надає перевагу особистому спілкуванню та із обережністю ставиться до процесу діджиталізації як такого та нових методів роботи;

- *стратегія початківця у діджитал-управлінні*. Рекомендована до практичної імплементатії тими підприємницькими структурами, топ-менеджмент та персонал яких володіють низьким ступенем цифрової готовності. Менеджмент компанії настільки

сфокусований на поточних операційних процесах та ігнорує при цьому виклики та загрози, зокрема й у сфері міжнародного бізнесу, що породжує діджиталізація, яка дедалі більше набуває обертів та глобальних масштабів. Топ-менеджмент дотримується вичікувальної позиції, спостерігаючи за конкурентами, здійснює незначні за обсягом інвестиції у розвиток діджитал технологій. Крім того у розпорядженні компанії є базові діджитал можливості (цифрова безпека, конфіденційність та ін.), а топ-менеджмент, незважаючи на це, досить скептично ставиться до потенційних можливостей та пливу на їхню компанію цифрових технологій.

Таким чином, зважаючи на зростаючу актуальність цифрового перетворення, що є однією із головних компонент успіху та конкурентоспроможності в міжнародному бізнесі, необхідним є забезпечення готовності до цифрових трансформацій менеджменту та персоналу компанії, що в подальшому виступатиме базисом її успішної діджиталізації. Ефективне цифрове лідерство потребує налагодженої та прозорої комунікаційної взаємодії, зростання довіри між топ-менеджментом та персоналом компанії, а також належного рівня розвитку і впровадження в компанії актуальних цифрових технологій та рішень

Список літератури

1. Favier, Marc & Dassi, Mohammed & Jawadi, Nabila. (2013). Relationship building in virtual teams: A leadership behavioral complexity perspective. *Human System Management*.
2. Ubell, Robert. (2020). Virtual Teamwork: Mastering the Art and Practice of Online Learning and Corporate Collaboration.
3. Bell, B. S. & Kozlowski, S. W., 2019. A typology of virtual teams. *Group and Organisation Management* , 27(1), pp. 14-49.

Рябченко І.М.

магістрант спеціальності «Менеджмент»
ОП «Адміністративний менеджмент»,
Сумський національний аграрний університет,
м. Суми, Україна

Науковий керівник: **Бричко А.М.**
к. е. н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування,
Сумський національний аграрний університет,
м. Суми, Україна

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ КОНТРОЛЮ ЗА ВИКОНАННЯМ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ

Ефективність виробництва є складною економічною характеристикою, що відображає результативність діяльності підприємств.

У рослинництві економічна ефективність оцінюється за такими показниками, як врожайність, витрати на одиницю продукції за гектар у грошовому вираженні (за середніми цінами реалізації), валовий та чистий прибуток на гектар. Збільшення виробництва готової продукції та зниження загальних витрат на одиницю продукції є одним із основних завдань агробізнесу [1].

Чистий прибуток від продажів не є остаточним фінансовим показником у комерційній діяльності. Розуміння витрат на виробництво та прибутку від продажів допомагає визначити рентабельність. Кожна компанія має працювати прибутково, забезпечуючи прибуток, що покриває всі виробничі витрати і сприяє збільшенню обсягів виробництва у наступному періоді.