

його відповідність потребам та інтересам суспільства.

Розрізняють три основних поняття ефективності державного управління:

- загальну соціальну ефективність державного управління;
- ефективність організації і функціонування суб'єктів державного управління;
- ефективність діяльності управлінських органів і посадових осіб.

Загалом ефективність є предметом розгляду не лише теорії державного управління, а й широкого спектра філософських, політичних, соціологічних, психологічних, економічних, правових наук, а також менеджменту, праксеології, що характеризує різноаспектність поняття, продукує розмаїття тлумачень, обумовлює потребу проведення міждисциплінарних досліджень.

Питання ефективності державного управління у вітчизняній науці створює все більший і більший інтерес, це підтверджує існування великої кількості досліджень з даної тематики.

Оцінку державному управлінню дають різні суспільні інститути: громадяни, сім'я, трудові колективи, громадські об'єднання, державні структури. Є і певні процедури, відповідно до яких така аналітична діяльність здійснюється і приводить до тих чи інших наслідків. Серед них можна виділити публічну звітність органів державної влади, яка є політико-правовим інструментарієм розвитку громадянського суспільства, що вимагає відкриття з боку органів державної влади та місцевого самоврядування певної інформації про свою діяльність.

**Леся КАНАК**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Публічне управління та адміністрування»  
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри  
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

### **АДМІНІСТРУВАННЯ ЗМІСТУ РОБІТ В МЕДИЧНОМУ ЗАКЛАДІ**

Повсякденна робота з трудовими ресурсами зосереджується на низовому рівні управління організацією. На цьому рівні управління здійснюється оперативна робота з трудовими ресурсами – розстановка працівників на окремі ділянки, їх переміщення у зв'язку з виробничою необхідністю, складання графіків виходу на роботу і відпусток, контролювання і облік виконаних робіт, стимулювання (дестимулювання)

працівників [1, с.20]. Тому, одним з багатьох інструментів менеджменту, що дозволяють будь-якій організації, в тому числі й медичній досягати поставлених цілей найбільш ефективним способом є адміністрування, яке націлене на якісне виконання усіх управлінських процесів і робіт. Це досягається за рахунок своєчасного коригування дій виконавців з метою виконання ними встановлених вимог.

Здійснення адміністрування спирається на оперативне надходження інформації щодо ходу керованих процесів і її обробку. За наявності досить достовірної і своєчасної інформації адміністратор має можливість оперативно впливати на виконувані роботи, забезпечувати досягнення заданих результатів. Від організації її функціонування, збалансованості, своєчасності і точності виконання усіх необхідних робіт та операцій залежать підсумкові показники роботи медичної організації, формується корпоративна культура.

Адміністрування змісту робіт – є складовою загальної системи менеджменту, спрямованої на вирішення комплексу завдань, пов'язаних з контролем, обліком і регулюванням ходу робіт відповідно до запланованих показників. А також визначається заходами, спрямованими на забезпечення підвищення ефективності виконаних робіт, зростання продуктивності змісту робіт ефективної зайнятості персоналу, оптимальне використання обладнання та інших матеріальних ресурсів, забезпечення виконання змісту робіт необхідними документами організаційного і технічного характеру.

Процес адміністрування змісту робіт в медичному закладі можна умовно розбити на три етапи. Перший етап включає отримання первинної інформації, що визначає необхідність здійснення адміністративної дії. Другий етап адміністративного процесу є ідентифікацією ситуації, в якій знаходиться об'єкт, що адмініструється, і визначення варіантів адміністративної дії. Третій етап – завершальний зводиться до вибору варіанту адміністративної дії, її здійснення і оцінки отриманих результатів [2].

Відтак, адміністрування змісту робіт є одним із напрямів організації та адміністрування трудових процесів, до яких входять процес визначення змісту робіт, процес аналізу змісту робіт, опис продуктів (послуг) діяльності; процес і технологія створення продуктів (послуг); визначення і облаштування робочого місця.

Отже, основними складовими адміністрування змісту робіт в медичному закладі є : визначення змісту робіт; визначення стратегії формування змісту робіт; формування переліку та визначення

послідовності виконуваних робіт; нормативно-методологічні засади визначення тривалості виконуваних робіт; планування виробничого процесу; технологія створення продуктів і послуг; оперативне управління і шляхи удосконалювання виробничих процесів; організація структури адміністративної служби; організаційні засади роботи з персоналом; охорона і безпека праці персоналу в процесі виконання робіт; планування персоналу в медичному закладі; кадровий потенціал медичного закладу: розвиток та удосконалення; організація роботи з документами; технічна документація з управління змістом робіт; результати виконаних робіт; оцінювання якості робіт.

В медичному закладі процес визначення змісту робіт та основних його складових змінюються процесом опису послуг діяльності. А процес і технологія створення послуг характеризує зміст робіт як умову формування процесу виробництва послуг та трудового процесу. Умови праці в процесі виконання робіт включають основні фактори, що визначають умови праці при роботі в медичному закладі та їх значення для здоров'я і працездатності трудового колективу.

Ми вважаємо, що одним з елементів механізму адміністрування змісту робіт в медичному закладі є формування ефективної системи регулювання умов праці, яке повинно здійснюватись у таких напрямках: удосконалення організації робочих місць; удосконалення обслуговування робочих місць організації.

В контексті удосконалення організації праці важливим напрямком, який концентрує в собі різні напрямки підвищення ефективності адміністрування, що розглядаються через призму робочого місця і виконавця повинна бути атестація і раціоналізація робочих місць працівників, які дають найбільш істотні результати в умовах комплексного підходу до даної роботи. Доцільно проводити аналіз відповідності стану колективу, організації його професійної діяльності вимогам НОП на основі їхньої атестації за наступними основними напрямками: організаційно-технічний, умови праці і техніки безпеки, рівень управління і стан соціально-психологічного клімату з урахуванням кінцевих результатів роботи трудових колективів.

Отже, для формування ефективної системи регулювання умов праці в медичному закладі доцільно запровадити наступні форми організації обслуговування робочих місць: чергове, планово-запобіжне і стандартне обслуговування.

Таким чином, адміністрування змісту робіт зорієнтовано на економічну доцільність процесу управління медичним закладом і

визначається заходами, спрямованими на забезпечення підвищення ефективності виконаних робіт, зростання продуктивності змісту робіт, ефективної зайнятості персоналу, оптимальне використання обладнання та інших матеріальних ресурсів, забезпечення виконання змісту робіт необхідними документами організаційного і технічного характеру.

*Бібліографія:*

1. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як - К.: Кондор - Видавництво, 2013. - 278с

2. Шевцов В.Г. Державне управління розвитком медичної допомоги в Україні: теоретичні аспекти [Електронний ресурс] / В. Г. Шевцов // Публічне адміністрування: теорія та практика: зб. наук. праць. – Дніпропетровськ: ДРІДУ НАДУ. – 2010. – Вип. 1(3). – Режим доступу: <http://www.dridu.dp.ua /zbirnik/index.html>.

**Борис КАСТРАНЕЦЬ**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Публічне управління та адміністрування»  
(науковий керівник – к.н. держ. упр., доцент кафедри  
менеджменту та публічного управління Мосора Л.С.)

**ЗАКОНОДАВЧІ ОСНОВИ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ  
КВАЛІФІКАЦІЇ ПОСАДОВИХ ОСІБ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ  
ГРОМАД**

Питання навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування на сьогодні є актуальним, зокрема через: постійні суспільні перетворення, на які посадовці не тільки мають швидко реагувати, але й вміти вирішувати ті питання, що перед ними постають; процес децентралізації, відповідно до якого в останні два роки формуються об'єднані територіальні громади (ОТГ) на які покладаються значно більше повноважень ніж мали до цього органи місцевого самоврядування. Це потребує високої кваліфікації, самоорганізованості та відповідальності посадових осіб.

Разом з тим, якщо раніше організація навчання посадових осіб органів місцевого самоврядування ускладнювалась через: неналежне фінансове забезпечення, що перешкоджало залученню до роботи в органи місцевого самоврядування топ-менеджерів з сучасною освітою та відповідним досвідом; надмірну залежність органів місцевого самоврядування від рішень органів державної влади, зокрема у питаннях