

практиці, тобто в управлінській діяльності. Це виконання звичних управлінських функцій: планування, прогнозування, мотивування, контролю. Надзвичайно важливе місце в переліку компетентностей займає здатність до безперервної освіти, що є надзвичайно актуальним на сьогодні, оскільки вимагає від керівника професійного росту і гнучкості в особистому розвитку. Сюди додамо і здатність до впровадження інновацій, оскільки освітній процес знаходиться в безперервному розвитку, про це свідчить впровадження нової української школи. Не менш важливим є і властивість інтеграції в світовий освітній простір, що допомагає наблизити нашу освіту до європейської. Необхідною є здатність генерувати нові ідеї чи підтримувати ті, що вже запропоновані колективом. Важливою є стратегічна компетентність, яка передбачає вміння окреслити стратегію розвитку закладу, визначити шляхи його розвитку. І в основі всього цього лежить психолого-педагогічна компетентність, яка характеризує керівника як особистість.

Тому, загалом, під професійною компетентністю керівника закладу освіти слід розуміти його комплексну характеристику, систему сформованих особистісних якостей, які притаманні йому як фахівцю, результат професійної діяльності, його надбання [2].

Використані джерела

1. Професійна освіта : словник : Навч. Посібник / [уклад. С. У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н. Г. Нічкало]. К. : Вища шк., 2000. 380 с. REFERENCES I. Vasylychenko L. V. Upravlinska kultura i kompetentnist kerivnyka / L.V.Vasylchenko. Kh. : Вища шк.,2000. 380 с.
2. Ощепко Т. В. Професійна компетентність керівника загальноосвітнього навчального закладу – URL: <http://eprints.zu.edu.ua/17474/1/%D0%9E%D1%89%D0%B5%D0%D0%BE.pdf>.
3. Маслов В. І. Наукові засади визначення змісту підвищення кваліфікації та підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів. *Післядипломна освіта в Україні*. 2002. № 2. С. 63–66.
4. Освітній менеджмент : Навч. посібник / [за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки]. К. : Шкільний світ, 2003. 400 с.

Володимир БЕЙРЕШ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.н.держ.упр., доц., проф. кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Віталій ТОЛУБ'ЯК

ЗМІЦНЕННЯ ФІНАНСОВИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Однією із найважливіших реформ на сучасному етапі розвитку України є реформа охорони здоров'я, результатом якої має стати радикальне підвищення ефективності функціонування цієї галузі для забезпечення населення якісними

та доступними медичними послугами. Найважливішими новаціями медичної реформи виступають зміни в організації функціонування закладів охорони здоров'я та впровадження нової моделі фінансування, що передбачає перехід до оплати діяльності постачальників медичних послуг на основі конкретних результатів їх роботи. Обов'язковою умовою запровадження нових підходів до організації фінансових відносин між надавачем послуг та їх замовником, переходу до стратегічних закупівель медичних послуг і результатоорієнтованих методів їх оплати є забезпечення достатнього рівня управлінської та фінансової автономії закладів охорони здоров'я. Це дасть можливість широко впровадити елементи фінансового менеджменту в діяльність медичних закладів – надавачів медичних послуг, гнучко та незалежно від інших суб'єктів організувати свою діяльність із досягнення запланованих договорами результатів.

З урахуванням світового досвіду, в Україні триває процес перетворення закладів охорони здоров'я із бюджетних установ у комунальні некомерційні підприємства, що серед іншого, дає їм можливість диверсифікувати джерела фінансування власної діяльності за рахунок залучення до них нетрадиційних каналів отримання ресурсів. У відповідності до основних положень медичної реформи, із започаткуванням її другого етапу з 2020 року основним джерелом фінансових ресурсів закладів охорони первинної та спеціалізованої медичної допомоги стануть ресурси Національної служби здоров'я України (НСЗУ). Однак, крім цього основного джерела, медичні заклади формують свої доходи за рахунок коштів місцевих бюджетів через цільові бюджетні програми у галузі охорони здоров'я, надання платних послуг, а також залучення зовнішнього фінансування у формі грантів [3, с. 5].

Зважаючи на ментальні особливості, багаторічний досвід функціонування галузі охорони здоров'я на засадах повного бюджетного забезпечення, гранти не розглядають як важливе джерело фінансування проєктів та заходів у сфері надання медичних послуг. Між тим, у зарубіжній практиці вони виступають одним з поширених інструментів залучення коштів у різних сферах суспільного життя, зокрема на потреби охорони здоров'я. Під поняттям «грант» (англ. grant – дарунок, дотація, субсидія) розуміють безоплатну допомогу у грошовій або іншій формі, яку надають громадяни та юридичні особи (зокрема, іноземні) для реалізації заявленого проєкту в тій чи іншій сфері діяльності. Реципієнтами грантів можуть виступати як ініціативні групи чи приватні особи, так і різні організації та установи.

Гранти як джерело фінансування діяльності медичних закладів володіють низкою безперечних переваг порівняно з іншими каналами залучення коштів. На відміну від благодійних пожертв, як дістаються так би мовити «задарма», залучення гранту вимагає попередньої підготовки проєктної заявки. Остання передбачає визначення різних аспектів реалізації проєкту, для якого залучають грант – його мети та завдань, основних бенефіціарів та ризиків реалізації, а

також очікуваних результатів. Завдяки підготовленій проектній заявці суб'єкт, який виступає донором, може оцінити ефективність використання виділених коштів на етапі складання проекту, тоді як у випадку з благодійною допомогою існує високий ризик марнотратства коштів з боку одержувача. Конкурсний підхід до залучення грантового фінансування спонукає заявників до більш виваженої та продуманої підготовки проектних пропозицій, концентрації уваги на найбільш актуальних проблемах, що створює передумови для забезпечення високої ефективності фінансування. Разом з тим, гранти не слід розглядати як альтернативу основному фінансуванню за рахунок коштів бюджетів різних рівнів чи Національної служби здоров'я України, вони виступає додатковим джерелом ресурсів для реалізації проектів розвитку галузі охорони здоров'я.

В рамках підтримки проведення медичної реформи в Україні, в останні роки було започатковано низку донорських програм, що надають можливість закладам охорони здоров'я залучати грантові кошти на реалізацію проектів у галузі охорони здоров'я. Так, в рамках Проекту USAID Україна «Підтримка реформи охорони здоров'я» у 2018 році було проведено грантовий конкурс для розбудови комунальних закладів первинної медичної допомоги, що передбачав надання коштів міжнародних донорів на підтримку розвитку управлінського потенціалу закладів охорони здоров'я та поширення досвіду застосування нових підходів до управління [1]. У 2019 році на виконання цього ж Проекту USAID Україна «Підтримка реформи охорони здоров'я» реалізовано конкурс на отримання грантів для дослідження ситуації в будинках дитини (закладах охорони здоров'я) та вироблення рекомендацій щодо їх реформування [4]. У 2019 році в рамках проекту ЄС «Ефективна первинна медицина у громаді» у низці регіонів країни було започатковано конкурс міні-грантів, що передбачав фінансування проектів з впровадження стратегічних планів розвитку закладів первинної ланки та інновацій у наданні медичних послуг, зміцнення кадрового потенціалу, оновлення обладнання закладів та інших напрямках на суму до 300,0 тис. грн. кожен [2].

Таким чином, в умовах проведення другого етапу медичної реформи важливим завданням менеджменту закладів охорони здоров'я є активізація діяльності щодо диверсифікації каналів залучення коштів для фінансування власної діяльності, створення належних передумов для надання якісних медичних послуг. Однак, результативність у залученні додаткових ресурсів, зокрема грантових коштів, значною мірою залежить від навиків управлінського персоналу закладів охорони здоров'я щодо підготовки проектів розвитку та обґрунтування потреби в отриманні фінансування.

Використані джерела

1. МОЗ: Оголошено грантовий конкурс для розвитку закладів, що надають первинну медичну допомогу. Урядовий портал: Єдиний веб-портал органів виконавчої влади України. 2018. 18 листопада. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/moz-ogolosheno-grantovij-konkurs->

dlya-rozvitku-zakladiv-shcho-nadayut-pervinnu-medichnu-dopomogu

2. На Харківщині стартував конкурс медичних міні-грантів від ЄС. Офіційний веб-сайт Харківської ОДА. 2019. 3 квітня. URL: <https://kharkivoda.gov.ua/news/98145>

3. Петренко О. Дайджест змін в охороні здоров'я. 2019. № 17. URL: https://moz.gov.ua/uploads/2/14312-moz_digest_17_2019_1.pdf

4. Пілот з оцінки ситуації у будинках дитини та розробки рекомендацій щодо їх реформування. Голос поліських громад: Громадський ресурс Полісся. URL: <https://ngo.zt.ua/pilot-z-otsinky-sytuatsiji-u-budynkah-dytyny-ta-rozrobky-rekomendatsij-schodoh-jih-reformuvannya/>

Юлія БЕРБЕЦА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

УДОСКОНАЛЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГО ГОЛОВИ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМ РОЗВИТКОМ ГРОМАДИ

Навіть без зміни правового, організаційного та фінансово-матеріального забезпечення сільського місцевого самоврядування, враховуючи діючі нормативні положення, сільський голова спроможний ефективізувати свою функціональну діяльність шляхом:

– підвищення власного професійно-кваліфікаційного рівня через вивчення відповідної літератури з питань місцевого самоврядування; співпраці з громадськими організаціями та фондами в сфері регіонального розвитку; переймання досвіду від сільських голів, котрі вже не вперше обираються на цю посаду; стажування та заочне навчання у вищих навчальних закладах за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування»;

– використання в роботі органу місцевого самоврядування новітніх управлінських функцій, напрацьованих світовим досвідом: стратегічного планування, прогнозування, програмування, проектного аналізу, моніторингу, маркетингу, регулювання, стимулювання та мотивації, координації, які становлять рушійний елемент механізму управління економічним та соціальним розвитком громади;

– ініціювання створення адміністративної комісії при сільській раді для розгляду адміністративних правопорушень, відповідно до положень Кодексу України про адміністративні правопорушення;

– деформалізації роботи сесій сільської ради за допомогою завчасного обговорення та ознайомлення депутатів з питаннями, які виносяться на розгляд сесії;