

медичних працівників є економічність (запобігання зайвим витратам на навчання) та ефективність (якість розробки змісту, добору форм організації і методів навчання, запобігання навчанню вже відомого). Відтак, у сучасній практиці підготовки медичного персоналу в Україні та за кордоном найбільш поширеними є такі активні методи навчання: тренінги, програмоване, комп'ютерне навчання, учбові групові дискусії, case-study (аналіз конкретних, практичних ситуацій), ділові і ролеві ігри.

Таким чином, для підвищення рівня безперервного професійного розвитку, який би відповідав стандартам необхідно запроваджувати нові форми навчання: підготовка та стажування на основі циклів удосконалення, дистанційне навчання, стажування в українських клініках та за кордоном, участь в нарадах, конгресах, робочих зустрічах та інших наукових форумах, отримуючи досвід в сучасних клініках, обмінюючись власним досвідом, тощо.

#### **Використані джерела**

1. Галушко В. П., Міщенко І.А. Сучасні методи навчання в підготовці керівних кадрів. *Міжнародний збірник наукових праць*. 2011. Вип. 1 (13). С. 2-10.
2. Круп'як Л.Б, Круп'як І.Й.. Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. *Матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю*. (Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 року). 349 с. С. 118-121.

**Княгицька Ірина**

(науковий керівник: д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Августин Р.Р.)

## **ІННОВАЦІЙНА УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Сфера охорони здоров'я – це сукупність установ, організацій, підприємств, управлінських органів усіх ієрархічних рівнів, що залучені до організації та забезпечення доступного медичного

обслуговування населення, виробників товарів, предметів медичного призначення, для надання медичних послуг не залежно від форм власності використовуваних об'єктів.

Впровадження нових методик діагностики та лікування найпоширеніших захворювань стає передумовою збільшення потужностей лікувального закладу та залучення додаткових коштів, необхідних для його функціонування. З іншого боку – участь закладу охорони здоров'я у спільних проектах з розробки, апробації та впровадження в практику нових лікувально-діагностичних технологій разом із науково-дослідними установами та підприємствами дає можливість також збільшити рівень прибутку. Таким чином, заклад охорони здоров'я долучається до інноваційного процесу і, відповідно, виникає потреба у специфічних організаційних і новаторських заходах, які іменуються інноваційним менеджментом.

Інновації у сфері охорони здоров'я — це результат інноваційної діяльності, що реалізується у вигляді забезпечення модернізації матеріально-технічної бази, впровадження новітніх прогресивних засобів і методів лікування, медичних технологій, виробів медичного призначення і лікарських засобів, удосконалення існуючих методів діагностики та лікування (медичні інновації), розробленні програмних засобів опрацювання інформації, створення нових моделей функціонування сфери охорони здоров'я і розвитку персоналу; має вплив на покращення здоров'я населення та економічних показників суб'єктів господарювання сфери охорони здоров'я [1].

Інновації нерозривно пов'язані із таким поняттям, як «нововведення» – оформлений результат фундаментальних, теоретичних і прикладних досліджень або наукових розробок та експериментальних робіт у будь-якій сфері діяльності з метою удосконалення та підвищення її ефективності.

Нововведення у сфері охорони здоров'я реалізуються у формі створення нових технологій, медичних приладів, препаратів та засобів медичного призначення, лікувальних методик або організаційних процесів, що впливають на виробництво товарів або

надання послуг.

Інноваційний управлінський процес в медичній установі можна визначити як процес перетворення медико-технологічного, організаційно-економічного та управлінського знання в інновацію, і який можна уявити як послідовний ланцюг управлінських рішень, в ході яких інновація визріває від ідеї до конкретного продукту, організаційно-управлінської технології або послуги і поширюється при практичному використанні. В даному випадку інноваційний процес не закінчується впровадженням, тобто першою появою на ринку нового продукту, послуги або нової управлінської технології [2]. Цей процес не переривається і після впровадження, бо в міру поширення (дифузії) нововведення вдосконалюється, робиться більш ефективним, набуває раніше невідомі споживчі властивості. Це відкриває для нього нові області застосування і ринки, а, отже, і нових споживачів, які сприймають дану управлінську технологію як нову саме для себе.

Тому під інноваційної управлінською діяльністю в закладі охорони здоров'я ми розуміємо діяльність, спрямовану на використання результатів наукових досліджень і розробок для вдосконалення організаційно-економічних і управлінських технологій, що ведуть до підвищення ефективності функціонування всієї системи охорони здоров'я в цілому. Інноваційна управлінська діяльність в закладі охорони здоров'я передбачає цілий комплекс наукових, технологічних, організаційних, економічних, фінансових і комерційних заходів, які у своїй сукупності призводять до інновацій і тісним чином пов'язані з безпосередньою медичною діяльністю лікувального закладу. Процес інноваційної управлінської діяльності в даному випадку являє собою єдність медико-технологічної, управлінської та економічної складових процесу створення нововведення.

#### **Використані джерела**

1. Zhang H. Modeling And Designing Healthcare Payment Innovations for medical imaging. Health Care Management Science. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/>

2. Августин Р., Демків І. Управлінські інновації як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємств. Ефективна економіка. 2020. № 4. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4\\_2020/16.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/4_2020/16.pdf)

**Козаков Григорій**

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Желюк Т.Л.)

## **КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ**

Найважливішим елементом продуктивних сил та драйвером розвитку національної економіки є кадри, їх майстерність, освіта, підготовка, мотивація діяльності. Існує безпосередня залежність конкурентоспроможності економіки, рівня добробуту населення від якості трудового потенціалу. В теорії менеджменту використовується значна кількість термінів стосовно характеристики людей, зайнятих у різних сферах: трудові ресурси, трудовий потенціал, трудовий колектив, кадри, персонал.

Кадрові ресурси системи охорони здоров'я складаються з широкого кола фахівців: медичного, немедичного та управлінського профілю. Кадрові ресурси є найважливішим активом, необхідним для забезпечення надання медичної допомоги населенню країни та реалізації задекларованих векторів медичної реформи. На забезпечення належного рівня якості та кількості кадрів витрачається значна частка видатків на охорону здоров'я. У середньому в світі на оплату праці кадрів системи охорони здоров'я витрачається більше 40% загальних видатків на охорону здоров'я. Науково-технічний прогрес та впровадження нових технологій не зменшують відносної важливості кадрових ресурсів; навпаки, вони підвищують рівень очікувань від кадрів та впевненості у тому, що лише продумані інвестиції у відповідно підготовлений персонал можуть виправдати сподівання щодо результатів його діяльності.