

службу” та “Службу в органах місцевого самоврядування”.

На основі аналізу низки досліджень ми пропонуємо виокремити ознаки, які властиві системі інформаційного забезпечення кадрової політики органу державної влади:

1) ієрархічно організована система, яка має складну, інтегровану, багаторівневу структуру;

2) комплекс нормативно-правових, організаційно-управлінських, науково-технічних засобів і заходів формують зміст такої політики;

3) непереривний процес обробки, одержання, опрацювання та накопичення кадрової інформації, її аналізу та формулювання висновків;

4) формування оптимальних умов для ефективної реалізації кадрової політики;

5) аналіз, планування, підготовка та реалізація ефективних управлінських рішень.

Отже, система інформаційного забезпечення кадрової є складним конгломератом взаємопов'язаних комплексів нормативно, правових, управлінських, організаційних, науково-технічних засобів і заходів, реалізованих в процесі одержання, обробки, накопичення, формування та використання кадрової інформації, що забезпечують оптимальні умови для проведення ефективної кадрової політики.

**Невістюк Вікторія**

(науковий керівник: д. е. н., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А. Ю.)

## **МЕТОДИ АДМІНІСТРУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Одним з найважливіших управлінських завдань в системі менеджменту закладів охорони здоров'я є забезпечення досягнення цільових орієнтирів, що стосуються підвищення якості та доступності медичної допомоги за рахунок ефективного використання обмежених фінансових, матеріальних, трудових та інших ресурсів

охорони здоров'я в умовах швидко зростаючої конкуренції на ринку медичних послуг.

Ефективне вирішення цих складних завдань можливе за умови забезпечення чіткої, злагодженої діяльності всіх структурних підрозділів, всіх працівників на основі використання методів адміністрування діяльності закладу охорони здоров'я.

Методи адміністрування діяльності закладу охорони здоров'я відіграють дуже важливу роль в забезпеченні ефективного надання якісних медичних послуг. На їх основі забезпечується чіткий розподіл обов'язків, дотримання норм і повноважень у вирішенні питань функціональної діяльності, а також застосування заходів відповідальності [1, с.23-28].

В системі внутріорганізаційного управління особливе місце посідають адміністративні, оскільки вони включають способи й прийоми впливу суб'єкта управління на об'єкт управління. У сучасних умовах, коли рівень свідомості й ініціативи працівників зростає, тобто коли працівники хочуть і готові брати відповідальність за виконання завдань, їх керівники мають дуже обережно користуватись можливостями впливу своєї посади, а використовувати способи й прийоми, спрямовані швидше на співпрацю й взаємопідтримку, дбаючи при цьому про свій авторитет серед підлеглих. Оскільки адміністративні методи реалізуються переважно через документи (угоди, накази, розпорядження, інструкції, пояснення, застереження, акти та інше) і оформляються, як правило, у письмовому форматі, то рівень сили і авторитету управлінського впливу закладається ще на етапі формування цих документів і проявляється вже на стадії доведення їх змісту до виконавців та у процесі контролю за виконанням цих документів [2, с.97-101].

Серед характерних рис методів адміністрування, що були визначені в рамках адміністративної школи управління, а також концепції бюрократії, слід виокремити: функціональний поділ праці; закріплення повноважень і відповідальності; чіткі правила й інструкції, що визначають порядок виконання роботи і

відповідальність працівників; наявність ієрархічної підпорядкованості. Слід брати до уваги, що в закладі охорони здоров'я, як і в будь-якій організації, ефективне управління базується на оптимальному поєднанні таких форм прояву адміністративних методів як: обов'язкове розпорядження (наказ, заборона і т.п.); узгоджувальні (консультація, компроміс); рекомендації, побажання (порада, роз'яснення, пропозиція, спілкування і т.п.).

Методи адміністрування діяльності закладу охорони здоров'я доцільно використовувати для здійснення управлінського впливу у таких двох напрямках:

1) здійснення впливу з метою формування й удосконалення структури управління, що в більшості випадків забезпечується шляхом організаційного регламентування, нормування, організаційно-методичного інструктування й проектування;

2) забезпечення впливу в рамках реалізації процесу управління через методи розпорядницького впливу керівника на колектив загалом й діяльність окремих медпрацівників, зокрема.

Методи адміністрування діяльності закладу охорони здоров'я носять є організаційно-розпорядчий характер і поділяються на такі основні види: регламентаційні (організаційно-стабілізуючі); розпорядчі; дисциплінарні.

Серед організаційно-розпорядчих методів адміністрування основну роль відіграють регламентаційні. Вони спрямовані на встановлення, підтримку та поліпшення організаційних структур, розподіл і закріплення функцій (обов'язків), завдань, прав і відповідальності суб'єктів і об'єктів управління. Методи, що належать до регламентаційних, характеризуються такими впливами, як упорядкування, розподіл, програмування та ін. Загальноорганізаційне регламентування включає закони, статuti і положення загальноорганізаційного характеру, які встановлюють організаційну структуру і порядок функціонування закладу охорони здоров'я загалом.

Розпорядчі методи адміністрування включають поточну

організаційну роботу, яка базується на вже сформованій за допомогою регламентування організації. До відомих способів розпорядницького впливу варто віднести накази, розпорядження, вказівки, інструкції, цільове планування, нормування праці, координацію робіт і контроль виконання.

Дисциплінарні методи управління спрямовані на підтримку дисципліни і знаходять прояв у застереженнях, роз'ясненнях, ознайомленні, порадах. Право на їх здійснення має тільки керівник, який виступає в ролі роботодавця.

#### **Використані джерела**

1. Рудінська О. В., Ленська Н. І. Сучасна структура та ефективність методів менеджменту. Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. 2016. Том 15. Вип. 2 (33). С.23-28.
2. Гладунський В.Н., Берегова Г.І. Адміністративні методи менеджменту, правила і закони логіки. Вісник Університету банківської справи Національного банку України. 2013. № 1 (16). С.97-101.

**Низовець Аліса**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Апостолук О.З.)

### **РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК СКЛАДОВА ЯКОСТІ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ**

Серед різних аспектів діяльності медичних працівників будь-якого профілю важливе місце посідає ресурсне забезпечення їх професійної діяльності та створення належних умов праці. Відомо, що результативність профілактичної та лікувально-діагностичної роботи медичних працівників визначається не тільки рівнем їхньої компетентності, знань і умінь, ставленням до своїх функціональних обов'язків, а й рівнем матеріально-технічного забезпечення, технологічної оснащеності закладу охорони здоров'я, в якому вони працюють, належними умовами праці. Отже, ресурсне, у т.ч. матеріально-технічне, технологічне, інформаційне, забезпечення