

підприємстві: індикатори стану та пріоритетні напрями підвищення. Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка. – 2015. -№ 7 (172). – С. 29–37.

5. Данюк В. М. Організація праці менеджера: навчальний посібник. К.: КНЕУ, 2010. – 276 с.

6. Стадник В., Йохна М. Менеджмент: навчальний посібник К.: Академія, 2013. – 463 с.

**Рудик Вадим**

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Жуковська А.Ю.)

## **КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИМИ ВІДНОСИНАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Наука про управління і практику її впровадження в сферу охорони здоров'я сьогодення набуває зростаючих темпів розвитку й актуальності. Важливою теоретичною і практичною складовою менеджменту після визначення цілей управління, планів діяльності, формування організаційної структури та системи взаємовідносин персоналу, прийняття управлінських рішень є пошук найефективніших способів впливу на людей, які б забезпечили досягнення поставлених цілей, виконання планів і рішень [1].

Ліва частина окресленої проблеми знаходиться в забезпеченні дисципліни праці, яку сучасні фахівці й учені розглядають у площині дисциплінарних відносин. Дисциплінарні відносини – складне соціальне явище. За всіх часів існування людської цивілізації дисципліна була об'єктом управління, хоча тлумачення її сутності відрізнялися. Історичний досвід проблеми управління дисципліною й дисциплінарними відносинами включає багато як наукових, так і практичних аспектів. Визначити наукові засади управління дисципліною, як стверджують сучасні фахівці, можна лише за умов урахування здобутків попередніх періодів (радянського й пострадянського). При цьому дослідники наголошують на необхідності визначення концептуальних основ

дисципліни й обов'язкового оволодіння новітніми дисциплінарними технологіями, що забезпечить чітке розуміння, що таке дисципліна та дисциплінарні відносини.

Дисципліна (від лат. *disciplina* – порядок) – певний порядок поведінки людей, що відповідає сформованій у суспільстві, організації нормі права і моралі. Дисципліна в широкому зазначенні – невід'ємний елемент у житті і діяльності будь-якої організації людей (державної, виробничої, суспільної, особистісної та ін.), вона є необхідною умовою єдності дій з метою найбільш ефективного досягнення поставлених цілей [2, с. 11]. З погляду М.І. Хавронюка, дисципліна – це стан, при якому всі суб'єкти правовідносин влади і підпорядкованості неухильно дотримуються порядку та правил, встановлених законами, а також відповідними статутами й положеннями [3, с. 15].

Ми поділяємо думку Л.А. Лутая, що дисциплінарні відносини починаються з комплексу робіт: постановки завдань, дисциплінарної дії, організації роботи й дисциплінарного контролю (функціонує за допомогою економічних, психологічних, правових методів) [2]. Такий підхід характеризуватиме стабільність, розвиток або деградацію стану дисципліни в будь-якому колективі, в тому числі й медичному.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що механізм управління дисциплінарними відносинами є найменш розробленим. З огляду на проблему доцільно послуговуватись теоретичними узагальненнями В.І. Шкатулли, який виділяє прямий і непрямий механізми управління дисциплінарними відносинами. До прямого належать методи виховання, заохочення, примусу. Непрямий – це управління умовами організації праці (рівень управління (самоврядування), кваліфікація кадрів, організація управління соціально-економічними умовами та ін. [4, с. 377].

Слушним є погляд на цю проблему Л.А. Лутая, який вважає, що складовою механізму управління дисциплінарними відносинами є врахування комплексу питань. Зокрема, процес управління необхідно розглядати як частину управління людськими ресурсами,

в якому працівники є надбанням, цінним ресурсом, умовою досягнення стратегічних цілей організації. Це сукупність функцій і стратегій управління дисципліною організації з метою формування самодисципліни. Вчений стверджує, що механізм управління дисциплінарними відносинами підприємства (ми вважаємо і медичного закладу в тому числі) має включати: діагностику стану дисциплінарних відносин, визначення мети й функціональне забезпечення її розвитку, планування дисциплінарних відносин, організацію робіт зі зміцнення дисципліни, мотивацію дисципліни, розробку стратегій управління дисциплінарними відносинами, формування життєздатної системи контролю над результатами [2, с. 80].

Стратегічне управління дисциплінарними відносинами доцільно реалізовувати не тільки через визначення методологічних підходів до цього процесу, а й механізмів реалізації, ступеню впливу на кінцеві результати діяльності медичного закладу.

Представлені концептуальні засади управління дисциплінарними відносинами в закладах охорони здоров'я не можуть бути вирішеними лише на локальному рівні без усвідомлення проблеми на рівні держави, Президента України, зміни трудового законодавства відповідно до європейських і міжнародних правових норм. Необхідно розробляти і застосовувати методики експертних оцінок рівня управління цим процесом у різних сферах, в тому числі й медичній. Це обумовлює пошук, апробацію і впровадження в процес надання медичних послуг закладами охорони здоров'я високоефективних технологій, спрямованих на віднаходження раціонально-конструктивних алгоритмів вирішення конфліктів, розвиток професійної управлінської компетенції керівних кадрів на ґрунті науково-теоретичних й методично виважених положень і рекомендацій у сфері досліджень дисциплінарних відносин.

#### **Використані джерела**

1. Черновол-Ткаченко Р. І. Концептуальні засади управління дисциплінарними відносинами в навчальному закладі. *Педагогіка та психологія*. 2010. Вип. 37. С. 13-22.

2. Лутай Л.А. Управління дисциплінарними відносинами: теоретико-методологічні аспекти: Монографія. Донецьк: ДОН ДУЕТ, 2006. 220 с.
3. Хавронюк М.І. Дисциплінарні правопорушення і дисциплінарна відповідальність: Навч. посіб. К.: Атака. 2003. 240 с.
4. Шкатулла В.И. Настольная книга менеджера по кадрам. 3-е изд.,изм., и доп. М.: НОРМА, 2003. 992 с.

**Савчук Андрій**

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

## **ЗАПРОВАДЖЕННЯ ГЕНДЕРНОГО БЮДЖЕТУВАННЯ В ПЛАНУВАННІ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

З метою скорочення гендерних розривів та впровадження ґендерно-чутливого бюджетування в Україні реалізується проєкт «Ґендерне бюджетування в Україні» (2013-2021 рр.) за фінансової підтримки Уряду Королівства Швеції через Шведське агентство міжнародного розвитку (SIDA) . Нині це найбільший проєкт у світі із впровадження ґендерно-орієнтованого підходу в бюджетному процесі (ГОб), метою якого є підвищення економічної ефективності і результативності видатків бюджету, що враховують потреби чоловіків і жінок та їх соціальних груп. Для виявлення ґендерних розривів, ґендерної дискримінації та причин їх виникнення проводять гендерний аналіз бюджетних програм. Впродовж 2015-2019 років цим агентством було проведено аналіз 103 бюджетних програм за 50 напрямками видатків місцевих бюджетів (професійно-технічна освіта, розвиток дитячо-юнацького спорту, запобігання та лікування серцево-судинних і судинно-мозкових захворювань, створення банків крові та її компонентів і т.д.) (рис.1).

Інституційним базисом гендерного бюджетування на наднаціональному рівні є Стратегія Ради Європи на 2018-2023 роки