

самоврядування. U-LEAD сприяє прозору, підзвітному та багаторівневому управлінню в Україні, яке відповідає на потреби громадян, та розширює можливості громад.

**Олександр ЯКИМЧУК**

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла ВАСІНА

## **СУТНІСТЬ ТА ЗАВДАННЯ КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Заклад охорони здоров'я є складною системою, яка характеризується спеціально визначеною структурою та цільовою спрямованістю на досягнення організаційної мети – забезпечення медичного обслуговування населення на основі відповідної ліцензії та здійснення професійної діяльності медичних працівників.

Як складній системі, закладу охорони здоров'я притаманні такі властивості: заклад охорони здоров'я є цілісною системою; заклад охорони здоров'я складається з окремих підрозділів, що є його складовими елементами; наявність спільної головної мети для всіх складових підсистем закладу охорони здоров'я; підпорядкування цілей кожного компонента спільній меті системи та усвідомлення кожним працівником своїх завдань та загальної мети; виконання кожним складовим елементом закладу охорони здоров'я своїх функцій у відповідності до закріплених завдань; наявність відносин субординації та координації між структурними елементами закладу охорони здоров'я; наявність зворотного зв'язку між керуючою і керованими підсистемами закладу охорони здоров'я; залежність функціонування і розвитку закладу охорони здоров'я від зовнішнього середовища [1, с.8].

Цільова спрямованість закладу охорони здоров'я на досягнення організаційної мети досягається через координацію діяльності його структурних підрозділів. Координація як процес досягнення єдності зусиль всіх структурних підрозділів у напрямі реалізації організаційних цілей; як керівна діяльність щодо забезпечення взаємозв'язку та узгодженості суб'єктів, об'єктів і процесів в часі та просторі; як функція менеджменту, зорієнтована на налагодження зв'язків, організацію взаємодії і узгодженість роботи структурних підрозділів, диспетчеризацію виконання планів і завдань, відіграє відповідну роль у забезпеченні ефективного функціонування закладу охорони здоров'я і вимагає особливої уваги з боку керівників всіх рівнів.

Структурні підрозділи закладу охорони здоров'я повинні координувати свою діяльність, тому що вони залежать від результатів праці один одного, і тільки координація їх діяльності може привести до досягнення максимального результату для організації загалом.

Тобто, головним завданням координації діяльності структурних підрозділів закладу охорони здоров'я є досягнення узгодженості в їх роботі шляхом встановлення раціональних зв'язків між ними з метою забезпечення його цілісності та стійкості як організаційної системи.

В залежності від напряму координаційного впливу можна виокремити такі види координації діяльності структурних підрозділів закладу охорони здоров'я:

- превентивна координація, яка націлена на завчасне виявлення проблем, невідповідностей, прорахунків у діяльності структурних складових та окремих працівників медичної установи, запобігання цим проблемам шляхом вироблення і запровадження превентивних заходів;

- регулююча координація, зорієнтована на підтримання пропорцій і узгодженості в роботі структурних підрозділів, налагодження ефективних взаємозв'язків між підрозділами й працівниками різних організаційних рівнів, дотримання параметрів програм і планів діяльності закладу охорони здоров'я та усунення небажаних відхилень;

- стимулююча координація полягає у: забезпеченні дотримання вимог і стандартів у діяльності працівників, структурних підрозділів, медичної установи загалом; встановленні винагород і заохочень за чітке дотримання графіків, вимог стандартів якості, ефективне скоординоване вирішення назрілих завдань.

Координація забезпечується через вироблення й запровадження координаційних механізмів, які необхідні для того, щоб гарантувати, що необхідна інформація буде надана тому, хто її потребує, в потрібний час. Найбільш часто використовується механізм координування, що базується на взаємному погодженні: структурні підрозділи і працівники, результати діяльності яких залежать від роботи один одного, постійно підтримують зв'язок між собою, щоб спільно досягти бажаного результату.

Другим механізмом є прямий контроль: керівники структурних підрозділів безпосередньо координують діяльність підлеглих в рамках своєї компетенції, виступають своєрідним каналом комунікації між ними і приймають необхідні рішення. Ці механізми є різновидами прямого координування.

Механізмом непрямого координування є стандартизація: діяльність має бути організована таким чином, щоб кожен точно знав, що йому необхідно робити, без додаткового контролю і комунікацій. Існує три форми стандартизації: стандартизація результатів; стандартизація робочих процесів; стандартизації кваліфікації.

### **Список використаних джерел:**

1. Назарчук Т. В. Менеджмент організацій [Текст]: Навчальний посібник. / Т. В. Назарчук, О. М. Косіюк. К.: «Центр учбової літератури», 2016. 560 с.

**Андрій ЯНЮК**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Аліна ЖУКОВСЬКА

### **НОВІ ПІДХОДИ ДО АТЕСТАЦІЇ ЛІКАРІВ**

Важливою умовою для успішної діяльності закладу охорони здоров'я є робота його персоналу, оскільки саме від його професійного розвитку, рівня кваліфікації, здібностей та вмінь залежить розвиток та ефективність діяльності медичної установи. Дієвим способом виявлення настільки якісно виконують роботу медичні працівники є атестація. Лікарі є одним із найважливіших видів медичних працівників, які надають медичні послуги та медичну допомогу пацієнтам.

Атестація лікарів спрямована на удосконалення діяльності закладів охорони здоров'я усіх форм власності для подальшого поліпшення надання медичної допомоги населенню. Основними завданнями атестації лікарів є оцінка виконання лікарями вимог щодо здобуття післядипломної освіти в інтернатурі, підвищення їхньої кваліфікації та проходження безперервного професійного розвитку відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 302 «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я» [1].

Відповідно до Порядку проведення атестації лікарів, затвердженого Наказом Міністерства охорони здоров'я України № 446 від 22 лютого 2019 року, розрізняють три види атестації: 1) атестація на визначення знань і практичних навичок з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст»; 2) атестація на присвоєння кваліфікаційної категорії; 3) атестація на підтвердження кваліфікаційної категорії [2].

Атестація на визначення знань та практичних навичок з присвоєнням (підтвердженням) звання «лікар-спеціаліст» проводиться в комісіях, які створюються при закладах вищої освіти, що здійснюють підготовку фахівців у галузі знань 22 «Охорона здоров'я», та закладах післядипломної освіти.

Атестація на присвоєння (підтвердження) кваліфікаційних категорій проводиться комісіями, що створюються при Міністерстві охорони здоров'я