

Жанна БУТИНЕЦЬ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Алла МЕЛЬНИК**ДЕОНТОЛОГІЯ ПЕРСОНАЛУ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Професія лікаря є однією з найскладніших, суспільство висуває високі вимоги не лише до їх професійних навичок, а й до їх морально-етичних якостей. Взаємодія лікаря та пацієнта передбачає виникнення різних видів взаємовідносин – особистісних, економічних, соціальних тощо. Важливо, щоб в процесі здійснення цих взаємовідносин були дотримані основні моральні та етичні принципи медицини.

Медичну етику слід розглядати як специфічний прояв загальної етики у діяльності медичного персоналу. Медична етика охоплює питання лікарського гуманізму, проблеми обов'язку, честі та совісті медичних працівників у процесі лікування хворих, профілактики захворювань тощо. Вона об'єднує широке коло питань, пов'язаних з діагностикою, лікуванням, реабілітацією та профілактикою захворювань та відображає моральні норми в таких системах як «лікар – хворий», «лікар – пацієнт», «лікар – родичі хворого», «лікар – лікар», «лікар – медична сестра», «лікар – медичний колектив», «медична сестра – хворий», «лікар – науковий керівник», «медичний працівник – суспільство» тощо.

У перекладі з грецької мови слово «деонтологія» означає комплекс норм у галузі етики та моралі, якими мають керуватися всі медичні працівники. Принципи етики та деонтології в медицині формувалися ще з давніх часів, а саме поняття було визначено в науці лише на початку XIX століття.

У багатьох авторів можна зустріти ототожнення понять деонтології та етики. На нашу думку, ці поняття є схожими, але не тотожними. Деонтологія – це вчення про те, як повинен поводитися лікар, а етика – своєрідний «кодекс» поведінки. Таким чином, деонтологія впливає із етики, оскільки повністю побудована на етичних принципах.

Оскільки поняття деонтології тісно пов'язане зі терміном «обов'язок», можна говорити про необхідність суворого виконання медичними працівниками всіх етичних правил. Якщо лікар діє гуманно, тактовно та професійно, це

Інформальна освіта безперервного професійного розвитку шляхом здобуття інформальної освіти передбачає, що лікар самостійно здобуватиме професійні компетентності під час повсякденної діяльності, пов'язаної з професійною, громадською або іншою діяльністю. Підтвердити, що здобував інформальну освіту, лікар може публікацією своєї статті або огляду в журналі з імпаکت-фактором.

Усі відвідані заходи безперервного професійного розвитку та бали за них лікар відображає в особистому освітньому портфолію. Якщо атестується за кількома спеціальностями – створює відповідну кількість портфолію.

МОЗ України оновило форму освітнього портфолію. Відтепер лікарю потрібно буде вписати кількість наданих медичних послуг за звітний період. Ця вимога не поширюється на 37 спеціальностей, які не зобов'язані обліковувати по 50 балів безперервного професійного розвитку на рік, а також на спеціальність «Організація і управління охороною здоров'я».

Особисте освітнє портфолію з результатами проходження безперервного професійного розвитку створює сам лікар, а засвідчує – керівник закладу охорони здоров'я у період, за який ці бали обліковують. Портфолію лікарів, які припинили медичну практику і не працювали в поточному році, засвідчує керівник закладу охорони здоров'я за останнім місцем роботи.

Лікарі, які здійснюють професійну діяльність, зобов'язані щороку подавати на перевірку особисте освітнє портфолію та підтверджувати щонайменше 50 балів безперервного професійного розвитку.

Отже, діюча сьогодні процедура атестації медичних працівників містить дуже багато нововведень. Лише час може визначити її ефективність. Наразі, головним завданням медичних працівників є сумлінне виконання всіх пунктів та вимог, визначених чинним законодавством.

Список використаних джерел:

1. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF#Text>

позитивно впливає на процес одужання його пацієнтів. Саме тому у діях лікарів не повинно бути бюрократизму, формалізму та бездушності.

Щодо етики, з якої випливають усі принципи медичної деонтології, вона належить до філософської науки, що вивчає принципи моральності та моралі, прийняті в людському суспільстві. Етика вивчає такі поняття як честь, гідність, добро, щастя. У роботі лікаря ці якості незамінні, тому вимоги до поведінки медиків були сформульовані ще в давні часи.

Перший «моральний кодекс лікарів» виник при рабовласницькому ладі після поділу праці. Коли у соціумі з'явилися представники різних професій, роботу лікарів стали особливо поважати, оскільки головним завданням стародавніх медиків було звільнення людини від фізичних та душевних страждань. Одним з найдавніших джерел, де докладно описані етичні вимоги, суспільством до лікаря, є кодекс Хаммурапі (Вавілон). Далі Гіппократ удосконалив ці закони і на їх основі було створено так звану «клятву Гіппократа». За традицією, медики дотримуються її й досі.

Згодом з'явилося наукове обґрунтування норм та принципів лікарської етики. Воно гуртувалося на усвідомленні як законів природи, так і соціального буття нашого суспільства та окремої людини. Будь-яка моральна норма має бути тісно пов'язана з наукою, щоб співчуття до хворого не виявилось порожнім і безпідставним. Спілкуючись із пацієнтами, лікарі не повинні демонструвати їм поведінку співчуваючих родичів і, водночас, не можна допускати проявів байдужості та формальності.

Таким чином, вступаючи у взаємовідносини з хворими, лікар постійно балансує на тонкій грані, і саме це вміння робить його фахівцем найвищого рівня: коли, працюючи виключно з наказу серця, він застосовує наукові методи, що дозволяють ефективно боротися з різними захворюваннями.

До основних принципів етики та деонтології медичного персоналу належать наступні:

1. Лікар завжди готовий надати кожному хворому професійну допомогу.
2. Лікар дотримується головного принципу клятви Гіппократа, коротко сформульований двома словами: «Не нашкодь». Це означає постійну роботу медика над собою. Незалежно від ситуації лікарю слід завжди бути обережним у словах та медичних формулюваннях, особливо якщо йдеться про небезпечні хвороби та важкі стани. Будь-яке необережне слово або незрозумілий термін,

вимовлені в присутності хворої людини, можуть згубно позначитися як на його фізичному, так і душевному стані і посилити перебіг хвороби. Тактовність і обережність – основні засади, яких медичний працівник повинен дотримуватись неухильно.

3. Вчинки лікаря повинні відповідати головним завданням та цілям медичної науки. Медпрацівник не має морального права брати участь у діях, спрямованих на заподіяння шкоди здоров'ю людей.

4. Лікар повинен боротися за життя хворого до останнього. Також йому слід дбати про пропаганду здорового способу життя серед своїх пацієнтів, щоб вони вчилися прагнути досконалості тіла та духу.

5. Будь-який медпрацівник повинен дотримуватися у своїй діяльності принципів самопожертви та героїзму заради життя. Це одне з основних правил його поведінки, особливо коли йдеться про критичні ситуації.

6. Обов'язок лікаря – надавати кваліфіковану допомогу всім людям. У медпрацівника не повинно бути расових та політичних забобів. Професійний лікар ніколи не керуватиметься у своїй практиці релігійними переконаннями, які можуть завдати шкоди здоров'ю його пацієнтів.

7. Усі лікарі повинні працювати, дотримуючись принципу колегіальності. Це означає, що вони завжди готові виявити солідарність один з одним та допомагати колегам.

8. Кожен лікар зобов'язаний дотримуватися принципів медичної (лікарської) таємниці.

Отже, принципи медичної деонтології тісно пов'язані роллю слова як фізіологічного та лікувального чинника. Відомо, що якщо людина хвора, вона набагато гостріше сприймає всі чинники навколишнього середовища. Хворі люди мають високий рівень навіюваності, тому один недбалий жест або кинуте поспіхом слово медпрацівника може призвести до негативних наслідків. Наприклад, почувши незрозуміле латинське слово, за допомогою якого два лікарі спілкуються між собою, пацієнт може неправильно зрозуміти суть свого захворювання та подумати про те, що його життю загрожує реальна небезпека. Якщо ж хворий чує на свою адресу зрозумілі, прості та підбадьорливі слова, це вселяє віру в одужання та природні сили організму. При цьому особистість лікаря та його моральний вигляд мають велике значення. Саме тому медикам за жодних обставин не слід нехтувати принципами деонтології та етики.

Список використаних джерел:

1. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: монографія / Р. Р. Августин, О. З. Апостолук, А. І. Артимович та ін. Тернопіль : Крок, 2020. 560 с.
2. Організація діяльності в сфері охорони здоров'я: навч. посібник за ред. Т.Л. Желюк Тернопіль, Крок. 2021. 620 с.

Оксана ВАВРИК

здобувачка освітньо-професійної програми «Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Олена ДУДКІНА

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ФІНАНСОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ ВЛАДИ

Сучасна наука і практика публічного управління наголошують, що діяльність органів владив різноманітних сферах суспільного розвитку здійснюється на основі використання загальних і спеціальних функцій. Зокрема, загальні функції відображають основні стадії процесу управління діяльністю органу влади; одночасно до них відносять: планування, організацію, мотивацію, контроль і координацію.

Серед спеціальних функцій виокремлюють наступні: організаційно-розпорядчі (видача вказівок, розпоряджень тощо); аналітичні (формування планів, розроблення пропозицій); техніко-економічне і соціальне планування (реалізація стратегічного і оперативного планування діяльності державної організації); інформаційні (підготовка документованих даних тощо); формування місії державних організацій (вивчення стратегічних і оперативних цілей, напрямків роботи, покращення умов праці персоналу); управління трудовими ресурсами (формування та розвиток людських ресурсів тощо); організація праці і зарплата (мотивація праці персоналу тощо); оперативне управління діяльністю державних організацій (розроблення і реалізація оперативних рішень, контроль виконання розпоряджень керівництва тощо); здійснення фінансової діяльності та бухгалтерського обліку (складання кошторису доходів і видатків, ведення фінансової статистичної звітності тощо); охорона праці і техніка безпеки

(контроль за дотриманням правил техніки безпеки); – управління діловодством (організація діловодства та формування документаційного забезпечення управлінської праці); контроль за якістю праці та виробленою продукцією (організація контролю діяльності, оцінка і стимулювання якісної праці та ін.); управління маркетинговою системою (вивчення та прогнозування кон'юнктури ринку, захист прав споживачів).

Управління ресурсами органу влади – це цілеспрямована діяльність органів публічного управління, щоспрямована на ефективне використання ресурсів і витрат на надання публічних (адміністративних) послуг з метою отримання соціального (або соціально-економічного, екологічного) ефекту. Згідно системного підходу, ресурси займають особливе місце у функціонуванні будь-яких соціально-економічних чи суспільно-політичних систем. В цілому, управління ресурсами лежить в основі управління організацією.

Відповідно до найважливіших напрямків діяльності органів влади в сфері цивільного захисту населення, використовуються певні групи ресурсів, що забезпечують їх функціонування і досягнення цілей, які стоять перед ними. До цих ресурсів включають: фінансові, матеріальні, інформаційні, нормативно-правові, кадрові, організаційні, соціально-психологічні та інші ресурси органів державної влади.

Так, управління інформаційними ресурсами означає: оцінювання інформаційних потреб на кожному рівні та в межах кожної функції управління; вивчення документообігу організації, його раціоналізацію, стандартизацію типів і форм документів, типізацію інформації і даних; створення системи управління даними тощо.

Управління фінансово-матеріальними ресурсами здійснюється згідно норм чинного законодавства і норм Бюджетного кодексу України.

Управління людськими ресурсами є особливим видом діяльності, вимагає виконання спеціальних функцій і наявності особливих якостей у тих людей, які займаються цією діяльністю. Управління людьми вимагає творчого (а не механічного) підходу, індивідуалізації і врахування довгострокової перспективи при прийнятті всіх рішень. Суть управління людськими ресурсами полягає у ставленні до людей як до конкурентної цінності, яку слід спрямовувати, мотивувати, розміщувати й розвивати разом з іншими ресурсами з метою безпосереднього сприяння досягненню стратегічної мети. Це визначення вдало