

Список використаних джерел:

1. Босак О. В. Професійне навчання персоналу як фактор розвитку людських ресурсів організації. *Управління людським потенціалом*. Київ. 2012. № 3. С. 320-323.
2. Моторна І. Персонал як основний ресурс нової економіки – економіки знань *Україна: аспекти праці*. 2011. №7. С. 32-39.
3. Організація діяльності в сфері охорони здоров'я: навч. посібник за ред. Т.Л. Желюк Тернопіль, Крок. 2021. 620 с.
4. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: монографія / Р. Р. Августин, О. З. Апостолюк, А. І. Артимонович та ін. Тернопіль : Крок, 2020. 560 с.

Ольга ЛЕВЧУК

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

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРВИННОЮ МЕДИЦИНОЮ НА МІСЦЕВОМУ РІВНІ В УМОВАХ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ РЕФОРМИ

У нашій державі триває децентралізація, а це епоха реформування місцевого самоврядування в Україні, яка триває вже вісім років. За цей час відбулися перші вибори депутатів та голів територіальних громад за новою адміністративно-територіальною ознакою, трансформується весь спектр послуг, що надаються жителям громад.

На даному етапі тривають процеси передачі майна спільної власності сіл, селищ міст ліквідованих районів з районного на базовий рівень, паралельно розгортаються процеси надання первинної та вторинної медичної допомоги на рівні громади, що викликає багато питань і непорозумінь, оскільки це питання недостатньо врегульовано законодавством.

Процес фінансування охорони здоров'я з місцевих бюджетів у рамках державної політики децентралізації управління пов'язаний з розвитком усіх ланок фінансової системи [1]. У цьому контексті значним сегментом є функціонування місцевих фінансів як важливого соціально-економічного об'єкта у сфері. Як відомо, зараз роль місцевого самоврядування визначає рівень його фінансового забезпечення, що потребує постійного коригування та вдосконалення.

У наукових дослідженнях сучасних дослідників децентралізація трактується як особливий спосіб організації публічної влади в державі, за якої адміністративно-територіальні одиниці мають право самостійно вирішувати питання місцевого значення (у тому числі пов'язані з сферою охорони здоров'я) та здійснювати поставлені перед ними завдання у правовому полі та в межах відповідальності уповноважених органів та посадових осіб [2, с.81].

На мою думку, саме розвиток медичної інфраструктури в регіоні є одним із пріоритетів для нових громад. Послуги з надання медичної допомоги повинні залишатися доступними для пацієнтів. Але спеціалізовані послуги мають бути централізованими. Не в кожній районній лікарні може працювати перинатальний чи кардіоцентр. Питання, на які потрібно відповісти, – як формується мережа та як вона задовольняє потреби населення.

Варто зазначити, що фінансова децентралізація є необхідною умовою успішної децентралізації функцій держави в умовах демократичних реформ та реалізації державної політики децентралізації, оскільки відбуваються суттєві перспективні зміни: відкриття додаткових можливостей для формування бюджетів, які є місцевими, на фінансування закладів охорони здоров'я.

Також відбувається збільшення свободи використання коштів органами місцевого самоврядування. Спостерігається зростання активності та ініціативи місцевих органів влади [3, с.45]. Посилюється контроль за виконанням бюджету та відповідальності за вирішення місцевих проблем.

Важливим аспектом є те, що відбувається підвищення ефективності трансфертної політики для охорони здоров'я українців. Вагомими кроком вперед також є ефективне фінансове вирівнювання, що передбачає адекватний перерозподіл фінансових ресурсів на користь системи охорони здоров'я в регіонах адміністративно-територіальних утворень, які не мають достатньо власних доходів, що здійснюється центральними органами влади тощо.

Необхідно зазначити, що саме завдяки електронній системі охорони здоров'я ми починаємо розуміти реальну потребу в медичних послугах, структуру цих послуг та їх кількість [4, с.30]. Це інструмент, який допоможе місцевій владі проаналізувати сильні та слабкі сторони, вирішити, що варто розвивати та куди інвестувати. Ця робота потребує тісної співпраці місцевої влади та керівників лікарень.

Підсумовуючи викладене, необхідно зазначити, що фінансове забезпечення сектору охорони здоров'я на місцевому рівні в умовах

децентралізованого управління є необхідною умовою успішної децентралізації функцій держави в контексті демократичних реформ та реалізації державної політики децентралізації. У контексті реформування охорони здоров'я, особливо в первинній галузі, особливо гостро постали такі питання, як: удосконалення управління системою загальнообов'язкового медичного страхування, покращення фінансової стійкості системи, гарантії права громадян у системі громадських організацій, покращення взаємодії системи охорони здоров'я з іншими закладами.

Список використаних джерел:

1. Загурська-Антонюк В.Ф. Сучасні тенденції децентралізації державної влади та їх реалізація в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 2. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1391>.
2. Глухова В.І., Скрипник Л.І. Державне фінансове забезпечення охорони здоров'я на рівні місцевих бюджетів. *Облік і фінанси*. 2018. № 1. С. 80-86.
3. Мосійчук І.В. Державне управління системою охорони здоров'я: сучасний стан та перспективи розвитку. *Сталий розвиток економіки*. 2016. № 1 (30). С. 44-48.
4. Обуховська Л.І. Механізми забезпечення діяльності закладів охорони здоров'я в об'єднаних територіальних громадах. *Стратегія і тактика державного управління*. 2020. № 1-2. С. 26-39.

Володимир ЛІСОВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Під корпоративної культурою найчастіше розуміється сукупність певної поведінки та способів прийняття рішень, прийнятих усіма, які включають, те, що думають, відчувають і як діють співробітники на робочому місці. Інакше кажучи, культура – те, як співробітники виконують роботу.

Сьогодні корпоративна культура організації вважається головним чинником її конкурентоспроможності, тому стає найважливішим елементом системи управління персоналом та загалом організації. Корпоративну культуру вважатимуться внутрішнім кодом організації. Корпоративна культура згуртовує співробітників і визначає, як вони повинні ставитися один до одного. Допомагає

організації адаптуватися у зовнішньому середовищі. При цьому важливою є внутрішня інтеграція.

Формування та вдосконалення корпоративної культури в медичному закладі мають величезне значення для ефективного управління процесами, формування мотивації, задоволеності та лояльності персоналу, і що найголовніше – для підтримки якості медичних послуг, що надаються, на високому рівні.

До критеріїв якості медичної допомоги відносять: доступність, повноту обстеження, лікарське забезпечення, адекватність наданої медичної допомоги, укомплектованість та кваліфікацію медичних кадрів, матеріально-технічне забезпечення та дотримання санітарно-епідеміологічного режиму та дотримання етичних норм.

Останнім часом нерідкі прояви грубості та бездушності по відношенню до пацієнтів, вимагання та незаконні платежі в державних чи комунальних медичних установ. В цих умовах лікарі проживають кризу цінностей і втрачають професіоналізм, порушують норми етики. Етичні норми поведінки лікаря, пов'язані зі специфікою його професії, були передбачені, як відомо, у клятві Гіппократа. Але все одно етика медичного персоналу не задовольняє більшості пацієнтів.

Лікар і весь медичний персонал взаємодіють зі здоров'ям людини, активно вступають у взаємовідносини не лише з фізичним, але й соціальним, духовним аспектом буття людини, тому важливим є дотримання норм етики. Добросовісний медичний працівник повинен взяти на себе моральні зобов'язання дотримуватись встановлених кодексом етики норм.

Практично всі взаємини медичного працівника та керівника організації регулюються відповідними правовими нормами. Однак на практиці виникає ситуація, з якихось причин. Наприклад, між керівником та підлеглими, лікарями та пацієнтами. Це призводить до необхідності внутрішнього розробленого кодексу етики працівників. Щоб виявляти всі свої вміння та турботу стосовно пацієнтів, медичні співробітники мають бути зацікавлені, навчені та мотивовані. Важливу роль відіграє якість роботи всього персоналу. Тому необхідно приділяти більше уваги корпоративних тренінгів з метою підвищення рівня навичок спілкування персоналу: здатність встановлювати та підтримувати контакт із пацієнтом, грамотно проводити презентацію послуг клініки тощо.