

на функціональному аналізі діяльності. Крім того в деяких показниках компетенцій, які використовують в організаціях, два різних аспекти, такі, як людина і робота, прямо порівнюються. Проте це не зовсім правильно. У більшості випадків дані показники об'єднуються поняттям «компетенція». Однак при вживанні цього терміну потрібно пам'ятати про те, що він складається з двох аспектів, що необхідно враховувати, здійснюючи аналіз і визначення компетенції.

Таким чином, узагальнюючи напрацювання вчених щодо розкриття сутності поняття «компетенція», можна констатувати, що це модель поведінки людини при вирішенні певного класу завдань, виконанні ролей або функцій у визначених ситуаціях професійної діяльності.

Аналіз тенденцій застосування компетентнісного підходу в менеджменті свідчить про суттєву змістовну розбіжність понять «компетенція» та «компетентність». Тому проаналізуємо підходи до визначення поняття «компетентність» у контексті обґрунтування застосування механізму компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я.

Компетентність, у свою чергу, є синтезом поведінкових якостей працівника та визначених індикаторів його діяльності. Її також можна трактувати як поведінкову модель, що детермінується специфічним набором і конфігурацією компетенцій, з метою одержання та використання позитивного результату працівниками, що сприятиме успішній діяльності підприємства. Отже, компетентність – це інваріантна здатність встановлювати зв'язок між знаннями та практичними завданнями, сформувані правильний алгоритм необхідних дій, використовуючи специфічну конфігурацію компетенцій з метою реалізації потенціалу працівників та стратегічних пріоритетів організації.

Список використаних джерел:

1. Брич В. Я. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. / В. Я. Брич, Л. В. Ліштаба, П. П. Микитюк. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 192 с.
2. Клецова К.В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2017. №1 (143). Ч. I. С. 144-151.

Христина СЕМЕНКІВ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У сучасних нестабільних і кризових умовах розвиток управління закладами охорони здоров'я все більше визначається часткою застосування управлінських підходів, що базуються на використанні інноваційних, прогресивних знань і сучасних технічних рішень. Останні активно використовуються для вирішення багатьох управлінських питань не лише в частині комунікацій, а й для забезпечення виконання низки інших управлінських функцій та завдань.

Завдяки швидкому поширенню досягнень науково-технічного прогресу інформаційне суспільство перетворюється в суспільство інноваційного розвитку [1, с. 45]. У такому суспільстві управління набуває не просто нового змісту й форм, а й активно використовує сучасні інструменти й механізми [2, с. 103].

В результаті з'являються навіть нові напрями менеджменту, розвиваються нові процеси, виникають нові рішення, які в своїй основі мають винятково професійне та наукове підґрунтя. Загальна схема появи та реалізації інноваційних підходів в управлінні включає низку складових, які є результатом глибокого переосмислення сутнісних перетворень і реалізації нових знань в системі менеджменту (рис. 1).

Пропонована схема передбачає низку моментів, але окрім цього, слід зауважити, що ці моменти мають як внутрішні так і зовнішні джерела та виникають через відповідні взаємодії. Можемо коротко систематизувати сутнісні та засадничі ознаки інноваційного управління, або іншими словами інноваційних засад управління.

Інноваційні засади управління визначаються двома видами впливів – внутрішніми (структура закладу охорони здоров'я, управлінські зв'язки, можливості удосконалення техніко-комунікаційних засобів, рівень професійності керівництва закладу охорони здоров'я тощо) та зовнішніми (наявний досвід інших суб'єктів, державні стратегії, наукові дослідження тощо).

Список використаних джерел

1. Джафаров А.Ф. Стан розвитку інновацій у світі. *Міждисциплінарні дослідження науки XXI століття* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції молодих учених та студентів, 1 грудня 2021 р. Київ: ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК». 2021. 278 с. С.45-47.
2. Шкільняк М.М., Скарлош Т.Я. Управління закладами охорони здоров'я регіону в умовах медичної реформи. *Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я* / кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок. 2020., С.102-103.

Вікторія СИСЮК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина СМАЧИЛО



Рис. 1. Схема інноваційних засад управління

Примітка. Узагальнено автором

Але в обох випадках інтегруються різні професійні та дослідницькі технології, які, своєю чергою, сприяють зародженню нових теорій і технологій управління на засадах інтелектуалізації (використання інструментарію інтелектуальної діяльності та комп'ютерних засобів). Завданням сучасного розвитку інноваційного управління є досягнення і довгострокове підтримання міжпредметних зв'язків, нових технологій, методів та інструментів, здатних забезпечити нормальну й стабільну (конкурентоспроможну) діяльність закладів охорони здоров'я за всіма напрямками їх діяльності. Досягнення таких цілей також може вимагати такої реорганізації всіх служб підприємства, в тому числі й управлінської, яка б забезпечила ідеальне поєднання ресурсів та їх використання для реалізації інноваційних переваг. Тобто одним із стратегічних напрямків стабільного економічного зростання закладів охорони здоров'я є активізація інновацій як прогресивної складової розвитку управління. Стан інноваційної складової управління визначається відповідним набором взаємопов'язаних управлінських важелів та елементів, що здатні забезпечити досягнення певних комплексних цілей. Для того, щоб система управління на засадах інноваційності була ефективною та забезпечувала постійне подальше удосконалення діяльності вона повинна відповідати таким критеріям: бути основою усіх досягнень, тобто основною стимулюючою інституцією; мати можливість подальшого власного зростання; мати можливість залучення найкращих фахівців; мати можливість використання сучасного інноваційного потенціалу.

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Медична реформа змінила систему охорони здоров'я та підходи до її фінансування. У процесі реформи фінансування системи охорони здоров'я державою надано гарантії щодо обсягу безоплатної медичної допомоги, запропоновано кращий фінансовий захист громадян у випадку хвороби. Такий підхід щодо створення медичних гарантій сприяє поліпшенню якості надання медичної допомоги населенню.

Проведення медичної реформи супроводжувалось прийняттям нормативних документів, які регулюють відносини у сфері охорони здоров'я та внесенням змін до вже діючих. До таких нормативних документів відносять: Закон України «Основи законодавства України про охорону здоров'я» та Закон України «Про державні фінансові гарантії медичного обслуговування населення» від 19.10.2017 № 2168-VIII» [1; 2]. Прийняттям цих документів змінено підходи як до фінансово-господарської діяльності закладів охорони здоров'я так і до управління такими закладами.

Безперечний вплив на зміну принципів та методів фінансування мало перетворення бюджетних закладів охорони здоров'я у комунальні некомерційні підприємства, що сприяло фінансовій автономії (самостійності) закладу та його управлінській гнучкості.