

майбутньому, формування сприятливої репутації та зростання конкурентоспроможності на ринку.

Використані джерела:

1. Крисько Ж.Л. Медична етика і соціальні проблеми системи охорони здоров'я. *Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи*: матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль – Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. С. 173-176.

2. Крисько Ж.Л., Надкевич А.Л. Організаційно-психологічні аспекти управління комунікаційним процесом у медичному закладі. *Інфраструктура ринку*. 2021. № 62. URL: <http://market-infr.od.ua/uk/62-2021>

Секція 2

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Балух Андрій

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А.Ю.)

СУТНІСТЬ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ВІДНОСИН В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ НИМИ

Ефективне функціонування закладів охорони здоров'я значною мірою визначається розвитком дисциплінарних відносин, зорієнтованих на дотримання дисципліни.

Дисципліна – це певний порядок поведінки людей відповідно до норм права і моралі, що склались в організації. Родовою ознакою дисципліни є порядок, що визначається як сукупність правил поведінки, дотримання яких вимагається від людини [1,с.150].

Дисциплінарні відносини є частиною трудових відносин, які збалансовують дві складові забезпечення дисципліни в закладі охорони здоров'я: об'єктивну – встановлення норм, правил, вимог, що визначають функціонування організації; суб'єктивну – дотримання встановлених норм і правил персоналом закладу охорони здоров'я.

Необхідність зосередження уваги на розвитку дисциплінарних відносин у

закладі охорони здоров'я зумовлена важливою роллю дисципліни у: забезпеченні злагодженої, ритмічної, ефективної роботи кожного працівника та медичного закладу загалом; створенні передумов для реалізації потенціалу, ініціативи працівників, використанні можливостей закладу охорони здоров'я; забезпеченні належних безпечних умов здійснення трудової діяльності та охорони праці медичного персоналу; формуванні сприятливого морально-психологічного клімату у колективі та розвитку організаційної культури закладу охорони здоров'я.

Дисциплінарні відносини у закладі охорони здоров'я мають формуватись в площині забезпечення належного рівня виробничої дисципліни – дотримання встановлених режиму і технології надання медичних послуг, здійснення медичного обслуговування населення з дотриманням правил техніки безпеки й охорони праці, а також трудової дисципліни – дотримання працівниками внутрішнього розпорядку, сумлінне виконання своїх обов'язків тощо.

Формування й розвиток дисциплінарних відносин у закладі охорони здоров'я відбувається в таких базових площинах: адміністрація закладу охорони здоров'я – працівник; колектив закладу охорони здоров'я – працівник; адміністрація закладу охорони здоров'я – трудовий колектив.

Серед основних чинників розвитку дисциплінарних відносин у закладі охорони здоров'я слід виокремити:

- рівень організації діяльності медичного закладу з дотриманням медичних технологій та стандартів надання медичної допомоги;
- налагодженість організаційних зв'язків по вертикалі й горизонталі;
- розвиток системи управління якістю у закладі охорони здоров'я;
- розвиток організаційної культури;
- професійний і моральний рівень працівників;
- системи матеріального і морального заохочення;
- стиль керівництва.

Забезпечення розвитку дисциплінарних відносин у закладі охорони здоров'я передбачає формування системи управління ними, зорієнтованої на усунення неорганізованості, пасивності, нечесності, безвідповідальності в поведінці медичного персоналу.

Досвід організаційного управління свідчить про доцільність здійснення управління дисциплінарними відносинами з дотриманням таких принципів:

- врахування конкретних умов трудової діяльності кожного працівника;
- доповнення форм заохочення мірою відповідальності;
- поєднання моральних і матеріальних стимулів до праці;
- диференційний підхід до застосування відповідних заходів щодо зміцнення трудової дисципліни, врахування групи факторів (вік, стать, освіта);

- забезпечення невідворотності міри дисциплінарного впливу на порушника[1,с.152].

Для забезпечення ефективного управління дисциплінарними відносинами у закладі охорони здоров'я доцільним є адаптивне використання організаційних, економічних, виховних та правових методів. При цьому повинно братись до уваги, що економічні методи дозволяють вплинути на задоволення потреб та інтересів працівників через використання дієвих систем матеріального стимулювання, заохочення та винагороди; виховні методи можуть стати дієвими при доборі й використанні впливових форм переконання працівників у потребі творчого підходу до роботи, відповідальності за результати власної праці, належного виконання своїх обов'язків у відповідності до встановлених вимог; можливості організаційних методів реалізуються через створення сприятливих умов праці та її належну організацію; правові методи передбачають застосування важелівпримусу, переконання, заохочення.

Використані джерела:

1. Гуторова О.О. Менеджмент організації : навч. посібник. Х.: Харк. нац. аграр. ун-т. Х.: ХНАУ, 2017. 267 с.

Бердадін Андрій
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А.Ю.)

КОНТУРИ ЗМІН ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗВ'ЯЗКАМИ З ГРОМАДСЬКІСТЮ В ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Означена нами проблематика процесу управління зв'язками з громадськістю при формуванні іміджу Тернопільського обласного виробничо-торгового аптечного об'єднання, здебільшого стосуються інституційних засад його реалізації. Інституційний базис управління зв'язками з громадськістю у процесі формування іміджу Тернопільського обласного виробничо-торгового аптечного об'єднання охоплює комплекс законодавчих, нормативних засад та суб'єктний склад їх реалізації. Суб'єктний склад охоплює формальні та неформальні інститути, які формують інституційне середовище. Формальні інститути функціонують у вигляді публічних організацій, а неформальні інститути відображаються через усні домовленості. Така сукупність повинна бути імплементована у іміджеву стратегію.