

удосконалення системи нематеріального мотивування персоналу, зокрема: використовувати усну похвалу досягнень працівників; нагороджувати грамотами, подяками; покращити умови праці персоналу; сприяти впровадженню корпоративної культури; запровадити можливості неформального спілкування працівників різних ієрархічних рівнів; оптимізувати режим роботи та відпочинку; надавати працівникам соціальних пакетів послуг; вручати цінні подарунки кращим працівникам; забезпечити всебічний розвиток персоналу на основі організації навчальних програм, тренінгів, курсів, і ін.

Статусні мотиви слід вважати внутрішніми стимулами працівників, зокрема їх прагнення зайняти вищу посаду в організації, бажання виконувати складну, відповідальну роботу, а також виконувати престижну, суспільно значущу роботу.

Відтак керівникам підприємств необхідно забезпечити проведення моніторингу наявної системи мотивування, зокрема у розрізі вказаних вище груп мотивів персоналу для забезпечення її своєчасної оптимізації на основі використання останніх досягнень менеджменту.

Використані джерела

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 23.05.1995 р. (Остання редакція від 1.01.2015 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.gada.gov.ua/laws/show>.
2. Держбюджет-2018: мінімальна зарплата й прожитковий мінімум. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.interbuh.com.ua/ua/documents/onenews/114374>
3. Лещенко Л. О. Мотивація праці як фактор підвищення прибутковості виробництва / Л. О. Лещенко // Ефективна економіка. – 2016. – №4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua>

Левицький Петро

(науковий керівник: д. н. держ. упр., професор кафедри менеджменту та публічного управління Толуб'як В. С.)

МОДЕРНІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ КП “ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ МІСЬКИЙ ЛІКУВАЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНИЙ ЦЕНТР”

Сьогодні медичне обслуговування громадян України потребує докорінного реформування та оптимізації роботи медичних закладів. Причиною цього, крім складної військово-політичної ситуації, у першу чергу є погіршення стану здоров'я населення і високий рівень смертності працездатного населення, скорочення терміну життя, неоднакові можливості отримати медичне обслуговування. А низька оснащеність новітнім медичним обладнанням більшості медичних комунальних закладів – одна із головних проблем у наданні вчасної та якісної медичної допомоги. За показником витрат

на охорону здоров'я в розрахунку на одного жителя Україна займає 111 місце серед 190 країн [1].

Аналіз стану здоров'я населення м. Тернополя та діяльності закладів охорони здоров'я свідчить про зростання смертності, скорочення середньої очікуваної тривалості життя, а також зростання поширеності хвороб. Основними причинами смертності є хвороби системи кровообігу, злоякісні новоутворення, травми та отруєння. Впродовж останнього десятиліття середня очікувана тривалість життя суттєво скоротилася. У структурі захворюваності переважають хронічні неінфекційні хвороби (серцево-судинні захворювання, ендокринні розлади, алергічні прояви), які характеризуються негативною динамікою. Зростають захворюваність і смертність від раку в зв'язку з несприятливою екологічною ситуацією та значним постарінням населення.

Згідно концепції реформування системи охорони здоров'я в умовах децентралізації передбачено розв'язання існуючих проблем щодо надання якісних медичних послуг в об'єднаних громадах та створення некомерційних комунальних медичних підприємств. В процесі реформування медичної галузі в м.Тернополі створено комунальне підприємство «Тернопільський міський лікувально-діагностичний центр» Тернопільської міської ради (рішення сесії ТМР від 24 листопада 2015 р. № 7/2/10) на базі Державного закладу «Відділкова клінічна лікарня ст. Тернопіль ДТГО «ЛЗ», лікувального закладу з багаторічною історією та досвідом роботи у галузі медичного обслуговування населення, зокрема, працівників залізничного транспорту.

Сьогодні в КП «Тернопільський міський лікувально-діагностичний центр» можна отримати медичну допомогу у кабінетах 20 спеціалістів: терапевта, отоларинголога, дерматовенеролога, невропатолога, хірурга, уролога, офтальмолога, гінеколога, стоматолога, кардіолога, працює протитуберкульозний кабінет та ендокринологічний кабінет та ін.

Штат лікувально-діагностичного центру укомплектований висококваліфікованими лікарями-професіоналами, які щодня надають пацієнтам якісну медичну допомогу 2 рівня. На сьогоднішній день в закладі працює – 118 чоловік, з них 36 лікарів, медичних сестер – 26, молодших медсестер – 11, реєстратори, лаборанти, санітарки – 9.

Робота лікувально-діагностичного центру заснована на принципах партнерства і взаємодопомоги та спрямована на досягнення спільної мети – покращення якості медичного обслуговування та подовження тривалості життя людей. Висококваліфіковані лікарі-професіонали щодня докладають усіх зусиль для того, щоб кожен пацієнт лікувально-діагностичного центру отримав максимальну увагу та якісну медичну допомогу.

Основним напрямком діяльності медичного закладу – є надання висококваліфікованої амбулаторної допомоги другого рівня жителям м. Тернополя та області. У зв'язку із змінами, які відбуваються в галузі охорони

здоров'я, враховуючи зручне розташування (центральна частина міста) та досвід роботи заклад в змозі забезпечити повне обстеження та амбулаторне лікування жителів міста та області, в тому числі осіб, робота яких пов'язана з безпекою руху на транспорті.

На даний момент використовується ряд наявного обладнання, а саме: апарат ЕКГ (2010р.), апарат УЗД (1993р.) 2 шт з датчиком лінійним, апарат рентгенівський флюорографічний (1984р.), рентгенівський стаціонарний (1979р.), та рентген апарат (1995р.), гастрофіброскоп (2008р.), електрокардіографічний комплекс (1998р.) фібро гастроскоп (2004р.) та інші. Як бачимо, все обладнання є морально та фізично застаріле, що не дає можливості повноцінно та в повному обсязі надавати якісні медичні послуги громадянам [2].

Колективом медиків закладу надається ряд платних медичних послуг (терапевтичні, хірургічні, кардіологічних, стоматологічні тощо), медичне обслуговування за договорами із страховими організаціями про відшкодування лікування застрахованих. Це дає змогу отримати певні кошти. Зокрема, у 2016 р. медичний заклад отримав 2272,7 тис. грн. від надання таких платних послуг та за здачу в оренду приміщень – 515,5 тис. грн. [2].

З метою максимальної реалізації потенціалу КП «Тернопільський міський лікувально-діагностичний центр» пропонується створення єдиного медичного закладу на базі комунального підприємства з поетапним приєднанням поліклінічних структур існуючих лікувально-профілактичних закладів міста.

Така модернізація та реструктуризація медичного закладу сприятиме уникнення дублювання функцій – створення блокової системи (спеціалізованих лікувально-діагностичних блоків). Для цього необхідно у першу чергу покращити матеріально-технічну базу сучасною діагностичною апаратурою. Придбання нового сучасного медичного обладнання дозволить досягнути наступних результатів:

- підвищення ефективності, якості та доступності медичного обслуговування для всіх верств населення;
- покращення виявлення захворювань на ранніх стадіях та зниження рівня смертності населення у працездатному віці;
- зниження рівня смертності від захворювань органів кровообігу;
- зниження онкологічної захворюваності та онкозаяданості шляхом діагностики і моніторингу лікування онкологічних захворювань в залежності від локалізації пухлини та виявлення онкопатологій.
- кваліфіковане обстеження осіб, чия робота пов'язана з певними ризиками і де є потреба у професійному доборі.

Над вирішенням цих важливих завдань сьогодні необхідно працювати спільно керівництву медичного закладу та Тернопільській міській раді.

Використані джерела

1. Рекомендацій парламентських слухань на тему: «Сучасний стан, шляхи і перспективи реформи у сфері охорони здоров'я України» <https://www.apteka.ua/article/235648>
2. Сайт КП «Тернопільський міський лікувально-діагностичний центр» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tmldc.te.ua>

Магас Анна

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О. Ф.)

ІНСТРУМЕНТИ ФОРМУВАННЯ ЯКОСТЕЙ ЕФЕКТИВНОГО МЕНЕДЖЕРА

Однією з головних умов зростання конкурентоспроможності організацій є спрямування організаційних ресурсів у сферу професійного розвитку менеджерів, а саме на програми, що мають чіткі цілі і структуру розвитку, створену самими менеджерами і їхніми безпосередніми керівниками, що заздалегідь сплановані і знаходяться в компетенції топ-менеджерів. За допомогою коефіцієнту лінійної кореляції Пірсона аналіз найбільших 500 світових ТНК з рейтингу FinancialTimes Global 500 показав, що найвищий кореляційний зв'язок (0,78) між затратами на підготовку менеджерів та ринковою капіталізацією ТНК існує в тих корпораціях, які застосовують програми управлінського розвитку інтегративного типу (табл. 1).

Таблиця 1

Зв'язок між фінансовими витратами на корпоративне навчання менеджерів та ринковою капіталізацією провідних ТНК світу за типами управлінського розвитку ¹

Типи управлінського розвитку за А.Мамфордом	Найменування ТНК	Ринкова капіталізація, млрд. дол.*	Витрати на корпоративне навчання менеджерів, млн. дол.**
1	2	3	4
Виконавський (сильний зв'язок з виконанням завдань, слабкий зв'язок з навчанням)	PetroChina	423,9962	79,0
	China Mobile	298,0932	54,0
	Petrobras	208,3907	60,0
	Berkshire Hathaway	206,9243	74,0
	Total	178,5543	49,0
Інтегративний (сильний зв'язок з виконанням завдань і навчанням)	General Electric	369,5694	980,0
	Microsoft	264,1319	570,0
	AT&T	231,1681	200,0
	Procter & Gamble	215,6401	650,0
	British Petroleum	191,8436	210,0
	Johnson & Johnson	183,7508	460,0