

здібності та поведінку працівників щодо досягнення організаційних цілей, і саме вона відіграє вирішальну роль у творенні необхідних умов для каталізу та спрямування людей на розвиток інноваційної діяльності.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Петрова Т. *Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців* // Україна: аспекти праці – 2010. – №2. – С.26-34.
  2. Searle R. H., Ball K. S. *Supporting Innovation through HR Policy: Evidence from the UK* / R. H. Searle // *Creativity & Innovation Management*. – 2012. - Vol. 12, issue 1. - pp 50-62.
- 

**Чемний Назарій Володимирович**, магістрант I курсу,  
**Ляхович Галина Іванівна**, к.н.д.у, доцент,  
доцент кафедри міжнародної економіки,  
маркетингу і менеджменту

### КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА В ЛІКУВАЛЬНО-ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗАКЛАДАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Провідна роль у формуванні та управлінні корпоративною поведінкою відводиться кадровій службі, важливу роль відіграє також керівництво лікувально-профілактичного закладу.

Корпоративна культура медичного персоналу лікувально-профілактичних закладів взагалі та лікувально-профілактичних закладів недержавної форми власності, зокрема, може мати наступне наповнення [1; 2; 5]:

1) етичні стандарти, основною функцією яких є розмежування з моральної точки зору "допустимого" і "недозволеного":

- забезпечення задоволеності пацієнтів (клієнтів), турбота про їх здоров'я та реалізації місії ЛПЗ;
- чесність і дотримання етичних норм, медичної таємниці та вимог законодавства, внутрішніх розпорядчих документів і регламентів ЛПЗ;
- достовірність будьякої інформації, призначеної як для внутрішнього, так і для зовнішнього використання, а також дотримання її конфіденційності;
- належна поведінка співробітників при виникненні конфліктів інтересів;
- використання ресурсів лікувально-профілактичного закладу в особистих цілях, проведення політичної діяльності та пропаганди від лиця ЛПЗ;
- коректні відносини із засобами масової інформації;
- повага і визнання індивідуальності кожного працівника та відсутність різних форм дискримінації.

2) постулати віри, тобто проголошені офіційно або такі, що склалися історично та приймаються на віру твердження, що стосуються сторін діяльності лікувально-профілактичного закладу та стилю поведінки співробітників.

Медичні працівники можуть підтримувати постулати віри, які стосуються: – відповідальності перед державою, пацієнтами і власниками (акціонерами) ЛПЗ за кінцеві результати; – забезпечення постійної націленості на покращення якості медичної допомоги пацієнтам (клієнтам) і безперервної роботи над економією засобів та удосконаленням процесів діяльності; – розуміння необхідності змін і постійного покращення технології з метою

підвищення якості лікувально-діагностичного процесу та продуктивності праці, пріоритетності вирішення проблем низької рентабельності за рахунок раціоналізації витрат (впровадження нових ідей, стаціонарозамінних технологій, конкурсний відбір постачальників медикаментів, підрядників тощо), а не шляхом підвищення цін на медичні послуги; – наявності домінантного стилю відносин з вищими та нижчими рівнями управління (взаємоповага тощо); – максимальної інформованості та забезпечення внутріколективних комунікацій щодо успіхів ЛПЗ та результатах його діяльності, заходах і акціях, що проводяться, заслугах усіх працівників; – намагання кожного допомагати один одному та працювати в команді, у випадку необхідності забезпечувати підтримку та наставництво, передавати досвід і знання, дотримуватися даних обіцянок і виконувати їх; – надання можливостей і усвідомлення максимальної участі в успіхах, реалізації стратегії, загальноколективних заходах; – намагання кожного бути кращим, постійно удосконалювати навички, вміння, знання і професіоналізм; – цінності індивідуальних особливостей будь-якого співробітника, підтримки талантів і поваги, визнання досягнень колег; – справедливості та адекватності винагороди за працю, дотримання її безпеки; – переваги управління з прицілом на ефективність (медичну, соціальну та економічну).

Всесвітньою організацією охорони здоров'я (ВООЗ), як відомо, визначено чотири категорії узагальнених результатів, які характеризують стан справ у державі, це, поперше, показники, які відносяться до політики охорони здоров'я, подруге, соціальні та економічні показники, по-третє, показники забезпечення медико-соціальною допомогою та останнє – показники стану здоров'я населення

Виходячи з викладеного вище, оцінюючи ефективність тих чи інших реформ в галузі охорони здоров'я, визначають їх соціальну (Соціальна ефективність полягає у підвищенні суспільної ролі охорони здоров'я, пов'язаної безпосередньо з підвищенням рівня здоров'я та якості медичної допомоги, а виявляється конкретно у зменшенні негативних показників здоров'я населення, у вигляді захворюваності, інвалідності, смертності та підвищення позитивних показників, у вигляді фізичного розвитку, народжуваності, підвищення середньої тривалості життя тощо), медичну (Медична ефективність полягає в оцінці результативності різних способів діагностики, лікувальних процедур, у тому числі лікарських засобів, а також профілактики захворювань. Вона виражається у показниках якості та ефективності роботи закладів охорони здоров'я, шляхом оптимального використання медичного обладнання, трудових і фінансових ресурсів тощо) та економічну (Економічна ефективність полягає у визначенні зменшення або збільшення витрат щодо результатів медикаментозного забезпечення, надання медичної допомоги тощо. Серед фахівців-організаторів галузі вважається, що пріоритетною для охорони здоров'я є оцінка соціальної та медичної ефективності. Проблема економічної ефективності розглядається в основному з точки зору ефективності використання ресурсів, наприклад, до і після впровадження інновацій у конкретний вид діяльності галузі охорони здоров'я) ефективність.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бутова В.Г., Ковальський В.Л., Манашеров Т.О. Предпринимательская деятельность медицинских организаций. – М.: Издательский Дом "STBOOK", 2006. – 239 с.
  2. Иванов В.В., Богаченко П.В. Медицинский менеджмент. – М.: ИНФАН, 2007. – 256 с.
  3. Портер Майкл, Айсберг Элизабет Ольмстед. Переосмысление системы здравоохранения. Как создать конкуренцию, основанную на ценности и ориентированную на результат. – К.: Издательство Алексея Капусты (подразделение "Агенства "Стандарт"), 2007. – 620 с.
  4. Сартан Г. Командообразование: боязнь глубины // ЖУК. – 2005. – № 1 (44). – С. 38–41.
  5. Янченко В.М., Касумова М.К., Мчедлидзе Т.Ш. Управление медицинским бизнесом: Система управления стоматологической организацией. – СПб.: ООО "МЕДИ издательство", 2005. – 272 с.
- 

**Сімків Христина Богданівна**, магістрантка 1 курсу,  
**Карпишин Наталія Іванівна**, к.е.н., доцент,  
доцент кафедри фінансів суб'єктів господарювання

### СОЦІАЛЬНІ ВИТРАТИ ЯК ПРІОРИТЕТ БЮДЖЕТНОЇ ПОЛІТИКИ ДЕРЖАВИ

У сучасних умовах соціальна сфера виступає найважливішим фактором розвитку продуктивних сил, займаючи при цьому значне місце в народногосподарському комплексі країни.

Питанням фінансового забезпечення соціального захисту населення в Україні присвячені праці вітчизняних вчених В.Баранової, Т. Боголіб, О.Василика, В.Гейця, В.Глушенка, О. Кириленко, Е. Лібанової, Л. Лисяк, І. Лук'яненко, І. Луніної, І. Лютого, О. Макарової, Д. Полозенка, В. Тропіної, В. Федосова, І. Чугунова, А. Чухна, С. Юрія та багато інших.

Формування соціально орієнтованої економіки передбачає [1]:

- створення нормальних умов життя людей;
- задоволення духовних потреб, сприяють підвищенню якості життя населення;
- формування ефективної системи соціального захисту населення, в тому числі шляхом стримування зростання безробіття, забезпечення рівного доступу громадян країни, незалежно від місця їх проживання, до певного переліку державних послуг.

Одним з найважливіших факторів вирішення виникаючих соціальних проблем в суспільстві є державна соціальна політика, спрямована на концентрацію зусиль держави щодо забезпечення соціальних прав і гарантій людини, прописаних в Конституції.

Розвиток соціальної сфери залежить від наступних факторів:

- рівень матеріального виробництва;
- обсяг національного доходу; розподіл національного доходу між виробничої та невиробничої сферами.

Сучасна система соціального захисту населення в Україні включає такі основні елементи: сукупність державних соціальних гарантій, у тому числі