

державної діяльності у даному секторі економіки. В даному контексті головним завданням сучасної економічної науки є пошук універсальної моделі охорони здоров'я, яка б оптимально поєднувала принципи державного і ринкового господарювання, одночасно забезпечуючи доступність, справедливість, рівність, економічну раціональність та ефективність.

Використані джерела

І. Брич В.Я., Ліштаба Л.В., Микитюк П.П. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 192 с.

Ірина БАБ'ЮК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

МЕХАНІЗМ ФОРМУВАННЯ КЛІЄНТООРІЄНТОВАНОГО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Уся людська діяльність здійснюється у сформованому суспільством культурному середовищі. Кожний її вид характеризують певні особливості, які створюють внутрішнє культурне середовище діяльності. Організації як соціальні утворення мають власну культуру, якій притаманні певні параметри, зумовлені специфікою їх діяльності та процесів виробництва й управління [1, С. 92–94].

Культура є функціональною підсистемою і невід'ємним елементом суспільства в цілому. В даний час поняття «культура» набуло метазначення і своєю вживаністю якісно відрізняється в різних сферах життєдіяльності суспільства. За сферами суспільного життя можна виділити такі види культури, як: політична, виробнича, правова, наукова, мовна, побутова, організаційна та інші [2].

Організаційна культура є складним поняттям і фіксує самостійне явище, що віддзеркалює процес та результат взаємовпливу й взаємодії двох феноменів – організації та культури. Організаційна культура є одним із різновидів культури, з ознаками, що властиві іншим видам культури. Організаційна культура – це особливий вид культури, перш за все, з точки зору специфічності об'єкту – організації, до якої належать також органи публічної влади [3].

У сучасних умовах державотворення системної трансформації зазнають усі сфери життєдіяльності, що зумовлює докорінні зміни ціннісних орієнтацій суспільства. Одночасно нарощування інтелектуального потенціалу, врахування ментальних особливостей українського народу, удосконалення мотиваційної бази державних службовців, формування нової корпоративної культури

створюють міцний фундамент для модернізації всієї системи публічного управління [4; 5].

В основу модернізаційної моделі публічної служби покладено «службу, орієнтовану на суспільство». Ця модель характеризується правовою та соціальною захищеністю державних службовців, їх автономною від політичної влади організацією (що гарантує своєчасне просування по службі), розвиненістю корпоративного духу; незалежністю від політики, що поєднується з підпорядкованістю уряду (у тому числі і за допомогою контролю за бюджетом державних установ) демократичним контролем "знизу".

Отже, модернізація всієї системи публічного управління означає, що публічна служба функціонує у взаємодії держави і громадянського суспільства та відчуває на собі вплив усіх факторів, що формуються у соціокультурному просторі. Основним механізмом реалізації взаємодії між соціальними інститутами й органами державної влади є організаційна культура.

На думку деяких науковців і дослідників (Л.Пермякової та ін.), організаційна культура органу публічної влади – це система цінностей, принципів, норм і правил поведінки, що склалася в конкретному органі публічної влади та поділяється його співробітниками, що визначає як внутрішні відносини, так і взаємовідносини органу публічної влади із зовнішнім середовищем [6].

У цілому, концепції організаційної культури умовно можна поділити на дві групи:

1) що розглядають організаційну культуру як атрибут організації (передбачається можливість впливати на її формування). Цей підхід можна умовно назвати “раціонально-прагматичним”;

2) що трактують організаційну культуру як позначення самої суті організації. (Це не властивість, яка притаманна організації, а те, чим вона, власне кажучи, є.) Цей підхід найчастіше асоціюється з “феноменологічною моделлю організації”. Такі концепції, як правило, заперечують можливість цілеспрямованого безпосереднього впливу на формування організаційної культури. Феноменологічний напрям досліджень організаційної культури був розвинений у теоретичних розробках Д.Сильвермана й П.Бергера.

Не зважаючи на значну кількість підходів до організаційної культури та її трактувань особливостями останньої, які повинні бути враховані у роботі органів державної влади, є те, що:

по-перше, організаційна культура є фактором, що має бути використаний керівництвом для максимізації ефективності діяльності органу влади, зміцнення його цілісності, поліпшення механізмів соціалізації службовців, підвищення продуктивності їх праці і мотивації роботи;

по-друге, формування організаційної культури є синтезом внутрішніх керованих процесів, що забезпечують функціонування органу державної влади.

В основі цієї особливості організаційної культури лежать базові положення, розроблені Е.Шейном, на думку якого «організаційна культура – не просто набір власних припущень, що дають змогу індивідам інтерпретувати ситуацію й спонукають їх відповідно діяти. Поведінка може бути лише проявом культури, але не становить її змісту. У центрі уваги при цьому – процес формування організаційних цінностей» [7].

Теорія та практика публічного управління потребують нових концептуальних підходів до організаційної культури публічного управління і процесів її формування та розвитку, які сприятимуть вирішенню такої наукової проблеми в публічному управлінні як відсутність системного забезпечення та реалізації потенціалу його організаційної культури...Сучасний концептуальний підхід до формування і розвитку організаційної культури публічного управління передбачає безперервний процес розвитку ціннісних орієнтирів у відповідності із викликами зовнішнього середовища та у контексті сучасної публічної політики. За цим, у процесі формування та розвитку організаційної культури публічного управління має забезпечуватися її статус у якості інституціональної підсистеми публічного управління із відповідною структурою типу її власних підсистем (конструктивних і регулятивних), які обумовлюють власне статусність організаційної культури. Саме чинник статусності організаційної культури сприяє функціонуванню підсистеми управління її власним розвитком [8].

Використані джерела

1. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посібник. За ред. В.Г. Воронкової ; Запоріж. держ. інж. академія. К. : Професіонал, 2006. 567 с.
2. Білецька О. Система формування та ефективного забезпечення організаційної культури підприємства. Хмельницький, 2016. 230с. URL: <http://www.khnu.km.ua/root/res/2-21-60-10.pdf>
3. Пермякова Л. Д. Впливи національної культури на організаційну культуру публічної служби. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології: зб. наук. праць. Херсон: ХНТУ, 2012. Вип. 1 (6). С. 178-186.
4. Малиновський В. Сучасний стан і перспективи реформування публічної адміністрації в Україні. Вісник державної служби України. 2009. № 3. С. 21-25.
5. Формування нової корпоративної культури в умовах реалізації реформи місцевого самоврядування та розвитку міжмуніципального співробітництва. За заг. редакцією Щербак Н.В., Журавля Т.В., Толкованова В.В. Київ: Видавництво «Фенікс», 2018. 156 с.
6. Пермякова Л.Д. Організаційна культура органу публічної влади як об'єкт управління. Держава та регіони. Серія: Державне управління. 2012. № 3 (39). С. 80–85.
7. Шейн Е.Х.Организационная культура и лидерство / Пер.с англ.- СПб: Питер, 2002. С.24.
8. Гайдученко С.І. Теоретико-методологічні засади формування та розвитку організаційної культури публічного управління. Дис-ція на здобуття наук. ступ. доктора наук з державного управління. URL: http://www.kbuapa.kharkov.ua/dorad/files/20161223/gso_dis_20170112.pdf