

Надія ГУРМАК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Наталія МАСНИК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – д. е. н., професор кафедри менеджменту
публічного управління та персоналу ТНЕУ Петро МИКИТЮК

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Пропонуємо нововведення в організаційному напрямку у діяльності публічної організації: впровадження змін в організаційній структурі; зміни у питаннях кадрового аспекту; автоматизація діловодства. У контексті проведення ефективної управлінської політики пропонуємо введення посади інженера з підготовки персоналу. При включенні кадрової документації у систему електронного документообігу підприємства необхідно враховувати всі особливості даної групи документів. Таким чином, багато процесів будуть повністю автоматизовані з самого початку самостійного формування працівником заяви за шаблоном, ініціювання узгодження, ознайомлення і до підписання. Програмне забезпечення електронного обліку документів розроблятиме ТОВ “СОФТПРОЕКТ” (м. Київ). Отож, програму “Кадри” необхідно встановити на трьох комп'ютерах, вартість проекту становитиме 9900 грн., а також знизиться тривалість виконання завдання. Тривалість виконання завдання знизиться на 53 хв. і становитиме 1,44 год. Запропонована кадрова програма дозволить: зберігати у програмі зовнішні документи будь-який форматів (Word, Excel, jpg тощо) із прив'язкою до конкретного робітника; за допомогою програмного забезпечення “Кадри” можна вести облік медичних довідок та автоматично контролювати їхні терміни; у базі даних програми зберігатимуться всі дані про звільнених працівників та вестиметься облік вакансій.

У процесі дослідження встановлено, що персонал як носій системи цінностей є ключовим фактором у впровадженні систем адміністративних послуг в органах публічної влади. Особливий вплив щодо реального впровадження в роботу органів публічної влади справляють керівники цих органів, їх особистісна система цінностей. Адже керівник є носієм і гарантом системи цінностей установи. Якщо керівник поділяє і є носієм системи цінностей доктрини послуг, це є запорукою відсутності “подвійних стандартів” у діяльності такого органу і гарантією надання суспільству адміністративних послуг стабільно високої якості. Без зміни системи цінностей працівників органів публічної влади реального впровадження систем адміністративних

послуг у цих органах не відбудеться. Найближчим часом державі слід зосередитися саме на поширенні ідеології доктрини адміністративних послуг серед службовців органів публічної влади різних рівнів. Працівники цих органів мають стати носіями нової системи цінностей. Досягти цього можна саме через залучення, а не примус. І саме зараз, коли триває реформа органів влади, є надзвичайно слушний момент залучення персоналу до системи європейських цінностей. Це може стати складовим елементом реформи органів державного управління і вивести її результати на значно вищий рівень [2].

Для їх досягнення пропонується:

– визначити потребу у проведенні навчання персоналу через складання переліку органів публічної влади, чий персонал має пройти обов'язкове навчання. До цього переліку включити всі органи виконавчої влади (центральні та місцеві), а також органи місцевого самоврядування (принаймні, до рівня районних рад). Ті з них, які впровадили систему управління якістю за міжнародним стандартом ISO 9001:2000, до нього можна не включати;

– у максимально стислі терміни донести розроблений стандарт знань до кожного службовця. Для цього в кожному органі організувати та провести обов'язкові виїзні навчальні семінари, залучивши до цієї роботи виключно якісних носіїв знань. Проконтролювати явку вищого керівництва. Про випадки неявки доповісти голові уряду, а по посадах державних службовців, призначення на які здійснює Президент України за поданням Кабінету Міністрів України або Кабінет Міністрів України, поставити до відома кадрову службу Кабінету Міністрів України;

– включити розроблений стандарт до програми навчання вперше прийнятого на службу державного службовця (посадової особи місцевого самоврядування). Таке навчання зробити обов'язковим для всіх категорій державних службовців (посадових осіб місцевого самоврядування) упродовж перших двох місяців з дня складання присяги. Проводити його в регіональних Центрах підвищення кваліфікації державних службовців. Попередньо підготувати якісних викладачів – носіїв знань, здатних донести слухачам європейський стандарт мислення і світогляду [1];

– розробити методичні рекомендації і рекомендовану програму навчання для осіб, зарахованих до кадрового резерву органів публічної влади різних рівнів, організувати їх упровадження;

– включити знання стандартів “належного врядування” до базових кваліфікаційних вимог державного службовця та посадової особи місцевого самоврядування, а також до умов конкурсного відбору на ці посади.

Використані джерела

1. Про адміністративні послуги : Закону України від 6 вересня 2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5203-17>.
2. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку системи електронних

послуг в Україні на 2019-2020 роки : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 30 січня 2019 р. № 37-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/37-2019-%D1%80>.

З. Микитюк П. П. Інвестиційно-інноваційний менеджмент [Текст] : навч. посіб. / за заг. ред. П. П. Микитюка. Тернопіль : Економічна думка, 2015. 452 с.

Людмила ДАЦКІВ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

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

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сфера охорони здоров'я – це сукупність установ, організацій, підприємств, управлінських органів усіх ієрархічних рівнів, що залучені до організації та забезпечення доступного медичного обслуговування населення, виробників товарів, предметів медичного призначення, для надання медичних послуг не залежно від форм власності використовуваних об'єктів [1].

Інновації у сфері охорони здоров'я – це процес створення, одержання та комерціалізації результатів, який спонукає до матеріалізованих змін у сфері.

Пропонуємо систематизувати інновації у сфері охорони здоров'я за різними ознаками: 1) за напрямом спрямування (продуктові (нові матеріали, вироби медичного призначення лікарські засоби, препарати), процесні (нові медичні технології, техніки, обладнання, програми, методи лікування, діагностики та лікування), споживчі (нові медичні послуги, задоволення потреб населення), ринкові (нові ринки, сфери, сегменти)); 2) за рівнем прояву чи спроможністю до поширення (міжнаціональні (мегарівень), національні (макрорівень, рівень країни), територіальні, регіональні (мезорівень), локальні (мікрорівень, рівень суб'єктів господарювання, сегменту ринку), точкові (рівень людини, споживача, нанорівень)); 3) залежно від ступеня трансформації новизни (цілковита (абсолютно нові ідеї), релятивна (відносна новизна, поліпшення інновацій, рекомбінація елементів), умовна (нове сполучення елементів), суб'єктивна (новизна для споживачів, перше ознайомлення з ним)); 4) залежно від рівня системи заходів, що спрямовані на охорону здоров'я (організаційно-технічні, економічні, лікувально-профілактичні, санітарно-гігієнічні); 5) залежно від підґрунтя виникнення (в наслідок НТП, внаслідок розвитку потреб населення, споживачів, ринку).

Інновації у сфері охорони здоров'я – це результат інноваційної діяльності, що реалізується у вигляді забезпечення модернізації матеріально-технічної бази, впровадження новітніх прогресивних засобів і методів лікування,