

задоволеності хворих лікувальним процесом необхідно: інформувати пацієнта про пропонувані методи і засоби лікування, особливо при використанні методів, пов'язаних з ризиком для його здоров'я; забезпечити реалізацію прав пацієнтів; прогнозувати потенційну ефективність медичних послуг; контролювати динаміку захворювання шляхом подальших контактів з пацієнтом; розробляти превентивні заходи щодо профілактики патологічних станів.

Використані джерела

1. Dhingra C., Anand R., Prasad S. Reflection Over Doctor Patient Relationship: A Promise of Trust. *Journal of Oral Health & Community Dentistry*. 2014. Vol. 8(2), pp. 104–108
2. Kaba R., Sooriakumaran P. The evolution of the doctorpatient relationship. *International Journal of Surgery*, 2007, Vol. 5(1), pp. 57–65.
3. Бабияк В.И. Медицинская этика (философские аспекты). *Russian otorhinolaryngology: Медицинский научно-практический журнал*. 2012. №. 1(56). С. 3–13.
4. Богданова Т.А., Жадяева Е.Ю. Особенности коммуникативных стратегий медицинских работников в диаде «врач-пациент». Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2016. №. 4. С. 31–35

Віта КАСІЯНЧУК

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

СУТНІСТЬ ЛІДЕРСТВА НА ПУБЛІЧНІЙ СЛУЖБІ ТА ЙОГО РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНУ ВЛАДИ

В сьогоднішніх умовах одним із ключових чинників, від яких залежить успішність діяльності організацій, визнається лідерство. Саме на розвиток лідерства спрямовуються зусилля у багатьох країнах світу, як розвинених, так і тих, що прагнуть посилити свою конкурентоспроможність на міжнародній арені. Лідерство – багатоаспектне явище. Його феномен, відносини лідерства проявляються всюди та завжди, коли група людей вирішують будь-які проблеми, прагнуть до спільного результату.

Таке відбувається в усіх сферах суспільного життя (політиці, економіці, науці, культурі та ін.), а також на мікро й макрорівні взаємодії людей (від взаємовідносин у малих групах до управління державою та міжнародними справами), на формальних і неформальних рівнях. В різноманітні сфер і аспектів лідерства на особливу увагу заслуговує організаційне лідерство, до яких відноситься й публічна служба.

Посилення вимог до публічної служби з боку всіх елементів суспільної системи обумовлює необхідність суттєвого удосконалення діяльності органів

влади на основі розвитку лідерських якостей публічних службовців. Адже саме від цих суб'єктів владних повноважень залежать ефективність, легітимність, авторитет, соціальна сила, висока моральність влади та конструктивна дієвість публічно-управлінських рішень. Значимість цього завдання значною мірою зумовлена тим, що публічне управління – це перш за все високе мистецтво реалізації публічної влади в суспільних цілях та інтересах. Адже, як влучно відмітив С.Тідор, в усі часи істинна влада відштовхується від спільного інтересу та досягає успіхів в ім'я народу, а хибна влада йде геть від спільного інтересу та досягає успіхів за рахунок народу [1, с. 192].

Лідерство є сучасною концепцією управління, в тому числі управління змінами, для якої має значення не рівень посади, а ступінь впливовості діяльності особи. Лідерство – це нова якість управління людськими ресурсами. Якщо класичний менеджмент передбачав систематичне підштовхування працівників до того, що керівник вважає необхідно робити, лідерство – це вести працівників за собою до спільної мети, наснажувати працівників, аби вони самі хотіли робити те, що є необхідним. Такий концептуальний підхід до розвитку лідерства сприяє виокремленню останнього як важливого чинника забезпечення ефективного функціонування органів публічної влади в умовах невизначеності й динамічності середовища.

Прояви лідерства публічного службовця охоплюють найсуттєвіші процеси публічного управління, а саме: цілепокладання та цілереалізацію, управління людськими ресурсами на різних етапах реформування системи публічної служби та адаптації до трансформаційних змін, а також побудови ефективних комунікацій в структурі публічного управління загалом. Слід зауважити, що розвиток лідерських якостей публічного службовця значною мірою визначається рівнем культури, освіти, життєвого досвіду та професіоналізму під впливом яких формується здатність, поважаючи традиційні підходи, долати стереотипи, бачити можливості скритого потенціалу та стратегічні перспективи, а також соціальної відповідальності перед в відповідною групою, колективом, суспільством. [2, с. 65]

Розвиток лідерства у контексті реформування публічного управління є стратегічною умовою належного врядування в Україні, підвищення ефективності функціонування органів публічної влади та системи публічного управління загалом. Вирішальна роль у цьому процесі належить службовцям нової генерації, лідерам в системі публічної служби, талановитим, обдарованим керівникам, які володіють інноваційними персонал-технологіями, вміють ефективно вирішувати соціальні та управлінські конфлікти, успішно реалізують свій комунікативний потенціал, володіють вміннями формувати лідерів з кола своїх підлеглих.

Публічні службовці для того аби бути лідерами, провідниками системних реформ у суспільстві, повинні володіти необхідними компетенціями щодо

набуття лідерських навичок та підвищення своєї кваліфікації відповідно до вимог часу.

В сучасних умовах важливо, щоб органи публічної влади стали організаціями-лідерами, спроможними відповідати викликам часу, діяти по-новому, відповідно до нових цінностей. Такі зміни потребують не лише зміни управлінських підходів та процесів, але і суттєвих культурних трансформацій, визнання нових цінностей та способів співпраці. Організації-лідери неможливі без своїх працівників-лідерів, тож ключовою тенденцією сьогодні є розвиток лідерства в організації, тобто корпоративного лідерства, незалежно від сфери діяльності чи рівня посади.

Використані джерела

1. Гошовська В. А. Політичне лідерство [Текст] : навч. посіб. К. : НАДУ, 2013. С. 81.
2. Розвиток лідерства [Текст] / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть [та ін.] ; за заг. ред. І. Ібрагімової. К. : Проект "Реформа управління персоналом на державній службі в Україні", 2012. 400 с.

Сергій КАЧАН

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

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

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Як відомо, якісну і ефективну роботу будь-якої організації багато в чому визначає її персонал. Реформа сфери охорони здоров'я в Україні висуває нові вимоги до якості медичного персоналу [1]. Наявність лише кваліфікаційно-професійних навичок уже не задовольняють вимоги сучасної сфери охорони здоров'я. Від працівників вимагається швидке реагування, адаптивність, лояльність і мобільність, готовність відповідати за делеговані повноваження і додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення особистісних та ділових якостей. Вони мають бути здатні до глибокого розуміння проблем і ключових тенденцій розвитку сфери охорони здоров'я, застосування широкого спектру навичок, необхідних для впровадження змін, які відбуваються. Уміло застосовуючи необхідні знання, досвід та компетенції працівників медичний заклад адекватно реагуватиме на зміни у зовнішньому середовищі, а отже, уникатиме можливих загроз, втрат і стабільно нарощуватиме ефективність свого функціонування. Нині у сучасних концепціях управління персонал знаходиться у центрі. Основним напрямом таких концепцій є розкриття як здібностей, так і компетенцій працівників, що