

здоров'я, оскільки це є внеском до стратегічного напрямку. Також необхідно стисло окреслити потенційні ризики та чинники, які можуть суттєво вплинути на діяльність галузі в цілому.

Використані джерела

1. Лехан В. Стратегічні підходи до лідерства і управління в охороні здоров'я. URL: <https://www.umj.com.ua/article/125363/osnovni-komponenti-strategiyi-ohoroni-zdorov-ya-liderstvo-upravlinnya-gromadske-zdorov-ya>.
2. Устінов О.В. Основні компоненти стратегії охорони здоров'я: лідерство, управління, громадське здоров'я. URL: <https://www.umj.com.ua/article/125363/osnovni-komponenti-strategiyi-ohoroni-zdorov-ya-liderstvo-upravlinnya-gromadske-zdorov-ya>.
3. Демків І.О. Особливості прояву конкуренції в сфері охорони здоров'я. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи: матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. Тернопіль- Кам'янець-Подільський. 2018. С.86-90.

Алмашій Тетяна, Попелич Катерина

(науковий керівник: д. е. н., професор кафедри менеджменту публічного управління та персоналу ЗУНУ Микитюк П. П.)

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Останнім часом дуже багато управлінців різного рівня, починаючи із завідувача кабінету і закінчуючи начальниками управлінь охорони здоров'я облдержадміністрації та керівниками структурних підрозділів МОЗ України, почали отримувати управлінську освіту. Ця тенденція набуває позитивної динаміки з року в рік. Перед усім це відбувається тому, що фахівці, які прагнуть розвиватися і йти в ногу з часом, відчули потребу в отриманні спеціальних знань, а також зрозуміли, що їм потрібне підтвердження наявного статусу в мінливому конкурентному середовищі, де в будь-який час може бути поставлено під сумнів кваліфікацію фахівця, що займає певну посаду.

Оскільки є нагальна потреба в підготовці управлінців сучасного виміру, головною метою державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я має бути забезпечення ефективності її функціонування за рахунок створення системи підготовки професійних, кваліфікованих, ініціативних та відповідальних управлінських кадрів, здатних ефективно керувати ресурсами і брати на себе відповідальність за їх використання. При цьому головним завданням кадрової політики держави в системі охорони здоров'я має стати залучення до апарату профільних управлінь, які опікуються питаннями охорони здоров'я та просування на найвищі посади в галузевому управлінні найбільш компетентних, професійних і відданих справі працівників.

Професіоналізму правлінця системи охорони здоров'я має забезпечити: якісне виконання посадових обов'язків; стабільність сектора, за який він безпосередньо відповідає; постійну готовність до підготовки та реалізації рішень зі складних завдань; можливість підвищення своєї кваліфікації тощо; [2, с.296] професійне виконання спеціальних завдань і функцій, пов'язаних з управлінською діяльністю; галузеве спрямування на основі здобутого досвіду.

Отже, не можна стати професіоналом, лише оволодівши теоретичними знаннями, так само не можна стати професіоналом, лише маючи певний досвід професійної діяльності. Професіонал – це той, хто володіє теоретичними знаннями та ефективно використовує їх у практичній діяльності.

Щодо механізму залучення професіоналів до керівництва на різних рівнях управління в системі охорони здоров'я, то він є, це конкурсний відбір [3, с.199]. Конкурс під час прийняття на посади в державні органи – це, з одного боку, історично обумовлений дійовий засіб, а з іншого – сучасний демократичний і важливий компонент набору і добору кадрів.

Керувати лікувально-профілактичним закладом, а тим більше бути керівником більш високого рівня може людина, яка має не лише організаційну, а й управлінську підготовку. Просування України до

Європейської Спільноти, і передусім до європейських соціальних стандартів, потребує визначення нових стандартів і вимог до керівників. Це поряд з базовою вищою медичною освітою принаймні рівень магістра за спеціальностями «Менеджмент організацій», «Адміністративний менеджмент» або «Державне (галузеве) управління», залежновід того, для виконання яких функцій готується той або інший фахівець з урахуванням необхідних теоретичних знань у галузі економіки та сучасного менеджменту, що опановуються упродовж проходження спеціальної професійної підготовки за відповідними напрямками.

Використаніджерела

1. Виноградський М.Д. Виноградська М.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. К.: Кондор, 2007. 414 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: Навчальний посібник. К: Кондор, 2003. 296 с.
3. Брич В.Я., Ліштаба Л.В., Микитюк П.П. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 199 с.

Андрійчук Анатолій, Казановський Ігор

(науковий керівник: д. е. н., професор кафедри менеджменту публічного управління та персоналу ЗУНУ Микитюк П. П.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Розвиток сфери охорони здоров'я України, зокрема суб'єктів господарювання (фармацевтичних підприємств, інноваційних підприємств, закладів охорони здоров'я тощо) характеризується необхідністю постійного підвищення рівня якості та конкурентоспроможності вітчизняних медичних послуг та продукції на основі всебічного та безперервного використання нововведень.

У сучасних умовах важливим є потенціал та раціональність у роботі сфери охорони здоров'я, який відповідно до політики «Здоров'я – 2020» в Європейському регіоні полягає в покращенні