

соціальної експертизи та підвищують їхню якість, а саме належне кадрове, матеріально-технічне, фінансове, інформаційне забезпечення, досконалість організаційних технологій та умов праці. Одержані дані є важливою передумовою обґрунтування заходів з удосконалення надання послуг медико-соціальної експертизи населенню та підвищення її якості.

Використані джерела

1. Венгерова И.В. Формирование системы управления ресурсным обеспечением медицинских услуг в современной экономике. *Современные проблемы науки и образования*. 2012. № 5. URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7028>
2. Щербакова А.А. Организация сервиса медицинской техники в регионе. *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2011. № 3(15). С. 139-148.
3. Саксонов С.Г., Грузева Т.С., Вітовська О.П. Ресурсне забезпечення діяльності фахівців офтальмологічного профілю як складова якості медичної допомоги. *Проблеми харчування*. 2017. № 2. С. 17-23. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pkh_2017_2_4.

Пантелейчук Оксана

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

ВЕКТОРИ ІННОВАТИЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ УХВАЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Інновація в медицині пов'язана з процесом перетворення продуктивної ідеї у практичну площину, у щось таке, що може бути використано, реалізовано або досягнуто і, за можливості, має принести плоди у вигляді підвищення ефективності системи охорони здоров'я, профілактики найпоширеніших захворювань[1].

З урахуванням вказаного вище, можемо стверджувати, що велике значення у підвищенні ефективності й результативності

роботи закладу охорони здоров'я має громадська участь. Причому, в процесі участі громадських організацій у прийнятті управлінських рішень з приводу надання окремих послуг мають форма і механізми участі громадськості в публічному управлінні. Найбільш поширеними стратегіями і методами участі громадськості у прийнятті рішень і політиці держави у різних сферах є: проведення громадських слухань; організація громадських дорадчих груп; соціальний моніторинг щодо надання послуг; проведення аналітичних досліджень тощо.

КНП «Вінницький обласний клінічний шкірно-венерологічний центр Вінницької обласної ради» – комунальне некомерційне підприємство, засновником якого є Вінницька обласна Рада. Відповідно до укладеного договору з НСЗУ від 01.04.2020 року № 1331-E420-P00 про медичне обслуговування населення за програмою медичних гарантій заклад надає послуги за пакетом № 9 «Амбулаторна вторинна (спеціалізована) та третинна (високоспеціалізована) медична допомога дорослим та дітям» за напрямками «дерматовенерологія» та «дерматовенерологія дитяча».

Векторами взаємодії КНП «Вінницький обласний клінічний шкірно-венерологічний центр Вінницької обласної ради з громадськістю в процесах прийняття, ухвалення і виконання управлінських рішень повинні стати наступні:

1) участь громадськості у розробці управлінських рішень. До цієї роботи слід включити визначення суспільної думки шляхом опитування; обробку та оприлюднення отриманих результатів; визначення пріоритетних питань, що потребують прийняття рішень; обговорення отриманих результатів; аналітичне дослідження ситуації, визначеної як пріоритетна; визначення проблеми для прийняття рішення через аналіз ситуації;

2) участь громадськості у прийнятті управлінських рішень. До цієї роботи слід включити: утворення робочих груп з обговорення і ухвалення управлінських рішень в сфері медичного обслуговування

населення;

3) оцінка діяльності лікарні з боку громадськості (наприклад, через вивчення громадської думки шляхом опитування, анкетування).

Векторами інноватизації процесу ухвалення управлінських рішень в закладі охорони здоров'я можуть виступати міжгалузева взаємодія і кооперація.

До міжгалузевої кооперації з охорони здоров'я необхідно залучати не лише, що несе пряму відповідальність за стан здоров'я дорослого і дитячого населення, але й ті організації, діяльність яких опосередковано впливає на здоров'я людей (наприклад, освітні, екологічні, будівельні, економічні, комерційні, транспортні тощо).

Тут виникають управлінські проблеми між секторальної кооперації. Інтегруючи цінності та принципи суспільного здоров'я в систему державного управління і соціального захисту, можна позбутися багатьох проблем, з якими стикається КНП «Вінницький обласний клінічний шкірно-венерологічний центр Вінницької обласної ради (низький рівень культури громадян з питань охорони здоров'я, дерматовенерології та ін.). Приміром, вивчення, поширення та сприйняття дорослим і дитячим населенням принципів індивідуального й суспільного здоров'я сприятимуть удосконаленню діяльності закладу, ухваленню дієвих управлінських рішень, плануванню програм або проектів.

Вважаємо, що основними умовами успішного міжгалузевого інтегрування мають стати громадське схвалення та ефективне регіональне управління; документальне підтвердження відповідних дій і прийнятих управлінських рішень; застосування координаційних механізмів для вирішення питань здоров'я дорослого і дитячого населення; створення необхідних політичних інституцій та виконавчих структур; визначення основних стратегічних напрямів; технічна готовність; вертикальна координація; ресурсне забезпечення.

Для впровадження КНП «Вінницький обласний клінічний шкірно-

венерологічний центр Вінницької обласної ради і дієвих заходів в питаннях ухвалення і виконання управлінських рішень недостатньо лише констатації проблем здоров'я. Необхідне розуміння і схвалення громадськості.

Використані джерела

1. Мочалов Ю. Інноваційна діяльність у роботі закладів охорони здоров'я. URL: https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/23597/1/Pages%20from%2014_inet.pdf

Підмурняк Олеся

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

СТАН РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Аналіз тенденцій застосування компетентнісного підходу в менеджменті свідчить про суттєву змістовну розбіжність понять «компетенція» та «компетентність». Тому проаналізуємо підходи до визначення поняття «компетентність» у контексті обґрунтування застосування механізму компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я.

Компетентність, у свою чергу, є синтезом поведінкових якостей працівника та визначених індикаторів його діяльності. Її також можна трактувати як поведінкову модель, що детермінується специфічним набором і конфігурацією компетенцій, з метою одержання та використання позитивного результату працівниками, що сприятиме успішній діяльності підприємства. Отже, компетентність – це інваріантна здатність встановлювати зв'язок між знаннями та практичними завданнями, сформулювати правильний алгоритм необхідних дій, використовуючи специфічну конфігурацію компетенцій з метою реалізації потенціалу працівників та стратегічних пріоритетів організації.

Відповідно до теоретичних та емпіричних досліджень учених, є