

Важливо в загальнодержавному масштабі досягти того, щоб систематичне професійне навчання службовців стало складовою їх професійної діяльності, не приватною особистою ініціативою, а обов'язковою вимогою, частиною державно-управлінської діяльності.

Отже, процесі створення нового сучасного механізму професійного оцінювання персоналу державних органів варто врахувати те, що державне управління вже найближчим часом набуде децентралізованого характеру, та в майбутньому буде спиратися на громадянське суспільство, можливості громад, громадських організацій. На наш погляд, новий сучасний механізм професійного оцінювання обов'язково повинен враховувати індивідуальний внесок кожної людини в загальну справу, у розвиток професії її корисність для держави і суспільства.

Використані джерела

1. Мельник А.Ф., Васіна А.Ю., Дудкіна О.П. Державне та регіональне управління: навч. посіб. Тернопіль: ТНЕУ. 2014. 452с.
2. Августин Р.Р. Тренінг як необхідна складова підвищення якості підготовки державних службовців. *Збірник матеріалів круглого столу: Підготовка фахівців за спеціальністю «Державна служба» в контексті адміністративної реформи.* Тернопіль, 2011. С.40-42.

Прокопович Любомир

(науковий керівник: д.наук з держ. управл., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толуб'як В. С.)

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНЦІЇ МЕДИЧНИХ УСТАНОВ НА РИНКУ ПОСЛУГ В СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ринок послуг у сфері охорони здоров'я являє собою сукупність наявних чи потенційних товарів та послуг, спрямованих на захист і відновлення здоров'я. Загальними умовами становлення ринкових відносин в сфері охорони здоров'я є наявність в ній різних форм власності та видів господарювання. Внутрішня конкуренція в кожній

із груп товарів та послуг стає стимулом до зростання їхньої якості. Структура ринку послуг у сфері охорони здоров'я може бути охарактеризована за ступенем обмеження конкуренції, ступенем легітимності ринку та територіальною ознакою. Фактор географічного розташування під впливом технологічних інновацій та послуг медичного туризму поступово втрачає свою провідну роль, втім рівень доходів населення, зміни у його віковій структурі, якість та прогнозована тривалість життя визначають потенціал попиту на об'єкти купівлі-продажу на ринку послуг в сфері охорони здоров'я. Пропозиція на ринку послуг з охорони здоров'я визначається кількістю медичних послуг, які можуть бути надані у певний період часу за визначеною ціною [3].

В охороні здоров'я, як і в інших галузях, визначення складових частин релевантного бізнесу або сектора є важливим для здійснення правильного вибору і забезпечення роботи ринку. Зазвичай, про медичну допомогу говорять як про щось єдине. Але це величезна кількість послуг. У свою чергу, кожна окрема послуга також не є релевантним видом бізнесу. Медичний стан, з позиції менеджменту та економіки, це набір медичних обставин, на які позитивно відповідає надана медична допомога конкретному пацієнтові.

Вважаємо, що вимірювання цінності та результатів медичної послуги доцільне тільки на рівні медичного стану людини. Постачальники пропонують свої послуги для певних медичних станів, але цінність, яку вони створюють, буде визначатися якістю самої допомоги. Таким чином, конкуренція за результат повинна бути та проводитися на рівні всього медичного стану пацієнта, що по суті є епіцентром лікувальної дії, а не за окремими лікарськими втручаннями, видами лікування або послугами.

Конкуренція, за своєю суттю, це суперництво між організаціями, фірмами та іншими установами за досягнення певних результатів. Тому ми цілком поділяємо думку М. Портера [2, с. 9], який вважає, що будь-яке реформування медичної сфери потрібно розпочинати зі змін характеру конкуренції.

Конкуренція між постачальниками медичних послуг обумовлена їх суперництвом, спрямованим на досягнення бажаних результатів діяльності в умовах мінливих обмежень. Обмеження стосуються різних сторін діяльності – від доступу до ресурсів до можливості впливати на певні державні структури. У цьому аспекті конкурентні можливості постачальників медичних послуг можна розглядати як їх конкурентоздатність, або ефект конкуренції.

Ефект конкуренції у системі охорони здоров'я є механізмом державно-управлінського впливу, що базується на цінності (здоров'я людини) та орієнтований на результат – якісну медичну послугу або надану допомогу, отриманих у розрахунку на кожну вкладену гривню.

Необхідно зазначити, що якщо протягом десяти років ефект конкуренції розглядали лише з позиції конкурентоздатності та пов'язували тільки з можливістю виробництва товарів і послуг, то нині її трактують у більш широкому спектрі результатів діяльності, що породжує значні труднощі у визначенні цього терміну. Але треба зважити на те, що конкуренція, яка орієнтується на здоров'я як найбільшу цінність, завжди повинна давати результати. Конкуренція за результати визначає, що постачальники медичних послуг та медичні працівники, які мають високі якісні результати праці, повинні мати винагороду.

В умовах конкуренції, заснованої на цінності та націленої на результат, кожний постачальник медичних послуг може удосконалюватися різними способами і обслуговувати різні групи пацієнтів. Це, одна з тих переваг сфери охорони здоров'я, заснованої на здоровій конкуренції, позбавленій структур з вертикальним (зверху вниз) та централізованим управлінням.

Тому можна виокремити такі принципи конкуренції за результат здоров'я у медичній сфері: зосередження на медичному стані людини на протязі всього циклу надання медичної допомоги; забезпечення високої якості медичної допомоги, не підвищуючи при цьому її витратності; фокусування на цінності для пацієнта, а не

лише на зниженні витрат; провідними у створенні цінності повинні бути досвід прогресивних медичних закладів, масштаб їх діяльності та постійне підвищення кваліфікації у створенні медичних послуг; забезпечення доступності інформації про результати, яка необхідна для підтримки конкуренції; конкурувати не тільки на місцевому, а й на регіональному та національному рівнях; винагороджувати за розробку інновацій, які сприяють збільшенню цінності наданої медичної послуги.

Конкурентне середовище медичної сфери поєднує державу, ринкову владу продавця та споживача, а також загрози, пов'язані з появою нових учасників та нових послуг. Тому конкурентні можливості постачальників медичних послуг будуть обмежуватися, а, отже, і формуватися під впливом зазначених сил [1].

Отже, створення умов конкуренції в системі охорони здоров'я, дія механізмів цивілізованого суперництва між лікарями, управління конкурентоспроможністю медичних установ і лікарських практик є завданнями для держави, без осмислення і вирішення яких неможливі якісні зміни системи охорони здоров'я. З позицій системності й комплексного підходу конкурентні переваги медичних послуг забезпечуються правовими, професійними, технологічними, ринковими, науковими, економічними, організаційними, психологічними й іншими аспектами, а також їх системним співвідношенням. Створення умов формування конкурентного середовища в медицині, становлення і розвиток конкурентоспроможності медичних послуг і медичної праці – ефективний інструмент на шляху якісної зміни виробничих відносин в самій галузі охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Вовк С. М. Конкуренція за здоров'я на медичному ринку України. Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування. 2017. № 2. URL: http://el-zbirndu.at.ua/index/zmist_2017_2/0-29
2. Портер М., Тайсберг Э. О. Переосмысление системы здравоохранения. Как создать конкуренцию, основанную на ценности и ориентированную на результат. Киев: Издательство Алексея Капусты. 2007. 485 с.
3. Резнікова Н. В., Іващенко О. А., Войтович О. І. Моделі конкуренції на ринку

послуг в сфері охорони здоров'я: проблема використання потенціалу медичної галузі та її регулювання в умовах глобалізації. Ефективна економіка. 2018. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6277>

Процик Галина

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Кривокульська Н.М.)

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ДЕРЖАВНОГО ОРГАНУ В ПРОЦЕСІ НАДАННЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ

Питання інституціонального аналізу організації роботи персоналу державного органу в процесі надання адміністративних послуг вимагає з'ясування змісту поняття «інституціоналізація».

Інституціоналізація розглядається як важлива частина процесу модернізації соціальних систем, суспільних відносин. Термін «інституціоналізація» увійшов у вжиток політичної сфери і відображає явища, пов'язані зі створенням та організацією державних установ або окремих органів, відповідальних за вироблення і здійснення політики [1].

У своїй науковій праці В.Трощинський наводить ключові соціальні потреби, які породжують процеси інституціоналізації: потреба комунікації (мова, освіта, зв'язок, транспорт); потреба у виробництві продуктів і послуг; потреба в розподілі благ і привілеїв; потреба безпеки громадян, захисту їх життя і благополуччя; потреба у підтримці системи нерівності (розміщення соціальних груп за позиціями, статусами тощо); потреба в соціальному контролі за поведінкою членів суспільства (релігія, мораль, право) [2].

Сфера організації роботи персоналу державного органу в процесі надання адміністративних послуг стосується усіх сфер, які «запускають» процеси інституціоналізації. Приміром, автор наукової роботи [3] резюмує, що адміністративна послуга здійснюється в процесі реалізації своїх владних повноважень суб'єктом надання