

визначається необхідністю забезпечення ефективного прийняття управлінських рішень, ефективного розроблення та реалізації інвестиційних проектів підприємства, підвищення рівня загальної конкурентоспроможності, що може здійснюватися на основі оптимальних вхідних та вихідних інформаційних потоків і потоків у межах підприємства.

**Список використаних джерел:**

1. Анісімов А.В., Кулябко П.П. Інформаційні системи та бази даних: Навчальний посібник для студентів факультету комп'ютерних наук та кібернетики. Київ. 2017. 110 с.

2. Закон України «Про інформацію». *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2657-12#>

3. Зубок М.І. Інформаційна безпека в підприємницькій діяльності: підручник. Київ : ГНОЗІС, 2015. 216 с.

**Юлія КАМІНСЬКА**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Олена ДУДКІНА

**НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ  
ЗДОРОВ'Я**

В умовах медичної реформи основними принципами вітчизняної системи охорони здоров'я визначено профілактику та дотримання прав людини у галузі охорони здоров'я. Це об'єктивно вимагає удосконалення механізмів управлінської діяльності і на рівні медичних установ та організацій, зокрема – впровадження новітніх підходів до адміністративного менеджменту.

В сучасній науковій літературі система адміністративного менеджменту визначається як керування організацією з застосуванням спеціальних адміністративно-розпорядчих форм управління, спрямованих на оптимізацію організаційної структури та створення ефективної моделі трудових відносин. Система адміністративного менеджменту дозволяє ефективно використовувати ресурси, досягати цілей організації на основі врахування її конкурентних переваг та можливостей. [1]

Впровадження системи адміністративного менеджменту в практику закладів охорони здоров'я дозволяє активізувати їх функціональну діяльність на основі власних адміністративних ресурсів, використання інноваційних

управлінських технологій, впровадження маркетингових підходів та методів управління персоналом.

Організація процесу управління медичним закладом передбачає розподіл і закріплення виконуваних робіт за етапами, регламентування і нормування їх послідовності і термінів, встановлення заходів адміністративного впливу, введення контролю здійснення процесу управління. Тобто, організаційне забезпечення діяльності закладу охорони здоров'я має орієнтуватись на раціональну побудову процесу управління в часі і в просторі відповідно до потреб узгодження спільної праці в соціально-економічній системі із завданнями підвищення ефективності управління організацією.

До основних правил побудови моделі організації процесу управління належать:

- керованість, так як організація процесу управління повинна забезпечувати максимально можливу керованість управлінської діяльності, обумовлену наявними управлінськими ресурсами;
- орієнтація на досягнення поставлених цілей, тобто досягнення місії та цілей функціонування організації повинно бути організаційним чинником процесу управління;
- ритмічність процесу управління, тобто організація управлінських впливів повинна забезпечувати рівномірність розподілу виконуваних робіт за етапами і ланками системи управління;
- послідовність, безперервність, циклічність та ритмічність управлінської та функціональної діяльності закладу охорони здоров'я на основі спеціально організованого інформаційного забезпечення;
- обґрунтована необхідність відповідних процедур їх організаційній значущості шляхом оптимізації та упорядкування управлінських процедур;
- ефективність комунікативних взаємодій усіх ланок системи управління організацією;
- адаптивність організаційної діяльності до змін та об'єктивних та суб'єктивних умов і факторів зовнішнього середовища;
- узгодженість процесу управління медичним закладом як у просторі, так і в часі;
- регламентування процесів організування діяльності закладу охорони здоров'я, на основі раціонального поєднання регламентів, нормативів, інструкцій;
- організаційні форми використання сучасних технічних засобів повинні відповідати організації процесу управління і бути його невід'ємним організаційним елементом. [2]

В цілому, процес управління організацією має орієнтуватись на розробку і

прийняття рішень, необхідних для ефективного функціонування всіх структурних підрозділів організації, застосування сучасних підходів та технологій на кожному етапі управлінського циклу. Зокрема, адміністративна діяльність закладу охорони здоров'я в умовах медичної реформи має бути спрямована на досягнення її головної мети – інтеграції та ефективного використання ресурсів для досягнення найкращих кінцевих результатів в наданні амбулаторно-поліклінічної та стаціонарної медичної допомоги населенню; на повноцінне забезпечення потреб населення у якісній, кваліфікованій і доступній медичній допомозі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Дудкіна О.П., Кривокульська Н.М. Опорний конспект лекцій з дисципліни «Адміністративний менеджмент» : навч.-метод. посібник. Тернопіль: ФОП Паляниця В.А., 2018. 102 с.

2. Новіков Б.І. Основи адміністративного менеджменту: навч. посібник /Б.І.Новіков, Г.Ф.Сініук, П.В.Круш. К.: Центр навчальної літератури, 2004. 560 с.

**Галина КОЛОЧУН**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Тамара ПОПОВИЧ

### **МЕХАНІЗМ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Зміни суспільних пріоритетів та посилення соціального чинника у процесах реформування сфери охорони здоров'я обумовлюють необхідність вироблення соціальної моделі управління, що ґрунтуються на використанні принципів та методів соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність є довгостроковими зобов'язаннями організації поводитись етично та сприяти постійному удосконаленню, водночас покращуючи життя працівників та їхніх родин, громади та суспільства загалом. Соціально відповідальні організації орієнтуються, передусім на формування систем соціального забезпечення власних працівників, впровадження норм етичної поведінки, сприяння позитивному емоційному клімату у колективі, розроблення внутрішніх кодексів та соціальних стандартів управління; запровадження принципів чесного і відповідального ведення бізнесу. Водночас, механізми соціальної відповідальності є важливим інструментом побудови партнерських відносин у вирішенні соціальних питань та гарантування соціальної безпеки медичних працівників.