

1) Розробка програми формування та розвитку внутрішнього адміністративного аудиту (ідентифікація мети, завдань, форми (структурний підрозділ чи окрема особа-аудитор), відповідальних осіб, строків реалізації завдань, прописування фінансової сторони питання (фінансування, джерела коштів, обсяги коштів), оформлення кінцевого варіанту бізнес-плану функціонування підрозділу);

2) Узгодження завдань та бізнес-плану з керівництвом;

3) Прийняття рішення щодо доцільності формування системи внутрішнього адміністративного аудиту та оформлення відповідного документального забезпечення;

4) Призначення особи, відповідальної за впровадження адміністративного аудиту та надання їй відповідних повноважень;

5) Розробка відповідальною особою Плану з формування в закладі охорони здоров'я системи внутрішнього адміністративного аудиту;

6) Підготовка відповідальною особою Порядку проведення внутрішнього адміністративного аудиту, розробка посадової інструкції для аудитора (визначення його прав і обов'язків з обов'язковим урахуванням принципу незалежності);

7) Розробка регламенту щодо оформлення і подання результатів внутрішнього адміністративного аудиту та реалізації запропонованих заходів для поліпшення адміністративної діяльності (має бути розроблено механізм публічності, контролю за виконанням заходів і усуненням виявлених недоліків адміністративного, фінансового чи іншого характеру, встановлено відповідальність керівної особи за виявлені порушення, що призвели до неефективного використання ресурсного забезпечення закладу охорони здоров'я тощо).

Дотримання запропонованого порядку сприятиме ефективній реалізації завдання зі створення в закладі охорони здоров'я якісної системи внутрішнього адміністративного аудиту.

Список використаних джерел

1. Желюк Т. Адміністративний аудит як інструмент оцінки ефективності використання бюджетних коштів для виконання загальнодержавних програм. Світ фінансів. 2005. Випуск 2(3). С.50-60.
2. Khorunzhak N., Belova I., Zavytii O., Tomchuk V., Fabiaianska V. Quality Control of Auditing: Ukrainian Prospects. Independent Journal of Management & Production. 2020. Vol. 11. No. 8. P. 712–726. DOI: dx.doi.org/10.14807/ijmp.v11i8.1229.

Інна ОНИСЬКІВ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри податків та

фіскальної політики ЗУНУ Святослав ГЕРЧАКІВСЬКИЙ

ПРАГМАТИЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сталий розвиток будь-якого суспільства нерозривно пов'язується з молоддю, як найбільшою соціально активною та креативною ланкою, яка формує значний потенціал для подальшого розвитку країни в якій проживає. Саме на кожному історичному етапі розвитку і становлення держави, молоді люди є одним із визначальних генераторів політичного розвитку, соціальних перетворень, економічного зростання й впровадження інновацій.

Значну увагу основним засадам молодіжної політики в державі приділяли В.В. Барабаш, В.П. Бачигін, В.П. Борзов, А.С. Матвієнко, В.С. Плохій, І.О. Хохленков, З.Г. Зайцева, І.Д. Зверева, А.Й. Капська, Н.М. Комарова, С.В. Толстоухова, В.М. Бебик, М.Ф. Головатий, В.Є. Єленський, В.П. Перебенесюк, В.А. Ребало, Н.Й. Черниш, В.М. Якушик, В.А. Головенько, О.А. Корнієвський, В.О. Кулік, М.Ю. Пашков, В.Л. Рябіка, В.М. Соколов та інші вчені та практики. Поряд з цим, потрібно констатувати, що проблематика реалізації молодіжної політики в умовах воєнного стану практично не досліджувалась, що викликає об'єктивну необхідність теоретичного обґрунтування означеної проблеми.

24 лютого 2022 року українське суспільство та молодь зокрема зіткнулися з неможливістю організації своєї щоденної діяльності, проведенням заходів, тренінгів, виставок, концертів та фестивалів, у зв'язку із заборонаю масових заходів та зібрань. Але молодіжні активісти не опустили рук та продовжили свою активну діяльність, багато з них кардинально змінили свої напрямки роботи, та почали займатися активною волонтерською роботою. Одним із напрямків волонтерської діяльності є надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення

національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії проти України, а також біженцям та внутрішньо переміщеним особам.

Свою діяльність змінили молодіжні центри, на базі яких відкрилися волонтерські штаби та гуманітарні центри, які допомагають військовим та внутрішньо переміщеним особам, надають гуманітарну та психологічну допомогу. Крім цього на своїх базах молодіжні центри створюють прихистки для біженців, проводять курси домедичної допомоги та цивільного захисту, плетуть маскувальні сітки, організовують події з професійного розвитку молоді та біженців. Молодіжні центри, як осередки для молоді, залучають волонтерів та організовують їх діяльність. Волонтери у таких штабах це активні молоді люди, які можуть та хочуть допомагати своїй державі, значна кількість з них до цього не брала участі у таких волонтерських заходах, тому в таких штабах вони навчаються чомусь новому, розвивають свою громадську активність та позицію, крім допомоги організовують міні заходи та тренінги для того щоб розвивати себе. Важливо, підтримувати мотивацію волонтерів, організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, мають право видавати волонтерам посвідчення, що засвідчують їх особу та вид волонтерської діяльності в межах організації. Дана унікальна практика дозволяє молоді засвідчити свою волонтерську діяльність та отримувати безкоштовні додаткові бонуси до своєї активної діяльності.

Навіть під час війни у молоді є безліч можливостей бути корисними громаді, біженцям та Збройним Силам України. В умовах соціальної та економічної кризи в Україні, спричиненої збройною агресією проти України, значно зросла міграція населення – з'явилося майже 8 млн внутрішньо переміщених осіб, значна частка з яких молодь. Одним із пріоритетів молодіжної політики на даний час це реінтеграція молоді, яка проживала на тимчасово окупованих територіях України, та з числа внутрішньо переміщених осіб до культурного, інформаційного, освітнього простору України та залучення молоді до активного суспільного життя в Україні. Для розв'язання проблеми реінтеграції молоді створює умови для мотивації молоді з тимчасово окупованих територій, які переїхали до інших регіонів України. Створюються хаби для підтримки цивільного населення, особливо молоді, щодо забезпечення її основоположних прав, надання психологічної та юридичної підтримки, супроводу та адаптації до життя під час війни, а також надання допомоги щодо

підтримки, становлення, пошуку молоді людини в новій українській поствоєнній реальності та процесах відбудови України після війни.

Список використаних джерел:

1. Досвід розробки та здійснення регіональної молодіжної політики: основні проблеми та шляхи їх подолання : наук. звіт / УкрНДІ проблем молоді; кер. теми Я.В. Немирівський. – К., 1996.
 2. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 03 липня 2020 року №3236-VI (поточна редакція). URL:<http://www.zakon.gov.ua>
 3. Рекомендації по організації простору та діяльності молодіжного центру під час війни, 2022, 17 С. URL: <https://mms.gov.ua/molodizhnyy-tsentr-pid-chas-viiny-rekomendatsii.pdf>
- Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» 12 березня 2021 року №94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>

Леся ОНИСЬКІВ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Результативність діяльності закладів охорони здоров'я залежить насамперед від створення належних умов праці та застосування дієвих заходів з управління персоналом. Трудові ресурси залучені у всіх процесах діяльності медичних закладів, тому проведення якісних реформ без ефективного управління персоналом практично не можливо. Враховуючи це проблема пошуку напрямів удосконалення управління персоналом в закладах охорони здоров'я є досить актуальною та зважаючи на процеси реформування галузі, є такою, що потребує детального вивчення.

Управління персоналом закладів охорони здоров'я має базуватися на врахуванні пріоритетів сучасної кадрової політики в даній сфері. Основними з них є: забезпечення кадрами відповідно до потреби, сформованої в результаті отримання аналітичної інформації, врахування переваг приватно-державного партнерства та вирішення проблем підприємців у сфері охорони здоров'я, подолання безробіття і забезпечення належного рівня заробітної плати [1, с.25].