

Нині в Україні страхування професійної відповідальності медпрацівників здійснюється на підставі Закону України «Про страхування» у добровільній формі.

На державному рівні визначена необхідність ввести страхування професійної відповідальності. Свідомість медпрацівників та пацієнтів-споживачів медпослуг щоб ввести такий вид страхування ще не зовсім визріла. Практика свідчить про проведення роботи у цьому напрямі громадськими організаціями. Це дозволить сформулювати правильне бачення у страхуванні професійної відповідальності, а тим самим забезпечить безпеку медпрацівників та пацієнтів.

Використані джерела:

1. Крисько Ж.Л., Кривокульська Н.М. Аналіз практики управління охороною праці в медичній установі. Економіка та суспільство. Електронне наукове фахове видання. 2017. Випуск № 9. С. 479-483. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/82.pdf

2. Попович Т.М., Крисько Ж.Л. Гарантії держави у наданні якісних медичних послуг. *Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я* / кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М. М., д.е.н. Желюк Т. Л. Тернопіль: Крок. 2020. С. 261-293. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38546/1/Mon_uzoz_t.pdf

Кіцак Ігор

СТРУКТУРА ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

(науковий керівник: к.е.н., доцент,
доцент кафедри менеджменту, публічного
управління та персоналу Дяків О.П.)

Сьогодні заклади охорони здоров'я функціонують в умовах проведення медичної реформи, посилення конкуренції на ринку медичних послуг та цифровізації всіх сфер економіки. За умов таких глибоких трансформаційних перетворень основним завданням їх діяльності залишається надання населенню якісних медичних послуг та медичної допомоги, яке реалізуються за рахунок розвитку їх організаційно-економічного потенціалу. Не тільки фінансова та матеріально-технічна забезпеченість діяльності закладів охорони здоров'я є основною умовою їх успішного функціонування, але й організаційний потенціал, зокрема визначені пріоритети, поставлені завдання, прийняті рішення, організація поведінки персоналу, готовність до впровадження інновацій. Збалансованість між цими поняттями дає змогу закладам охорони

здоров'я швидше адаптуватися до умов трансформації зовнішнього середовища та залишатись конкурентоздатними на ринку медичних послуг.

Проаналізувавши практику розвитку сучасних організацій і різні погляди на їх організаційний потенціал, ми дійшли висновку, що організаційний потенціал слід розглядати у складі сукупного потенціалу, по-перше, як його несучу конструкцію, на яку «нанизані» і трудовий, і ресурсний, і виробничий, і всі інші потенціали, які мобілізують його функції. І, по-друге, організаційний потенціал виступає як «спусковий» механізм всього сукупного потенціалу. Тільки задіявши у відповідній мірі організаційний потенціал, організація буде функціонувати і розвиватися ефективно, тобто буде реалізований її сукупний потенціал в цілому – як розподільні функції організаційного потенціалу.

І. Ансоф'єв якості елементів організаційного потенціалу виділяє: структуру управління, систему цінностей, інформацію та кадри. Кокарева Є.Ю. у складі організаційного потенціалу виділяє: управлінський потенціал та організаційний клімат, які, у свою чергу, включають систему управління, особистий потенціал керівництва, інформаційну систему, комунікаційні зв'язки та організаційну культуру.

Смірнова М.В. у складі організаційного потенціалу виділяє не лише потенціал менеджменту, потенціал організаційної структури, потенціал організаційної культури, а й ключові компетенції організації загалом та її персоналу, інноваційний потенціал персоналу, інноваційний потенціал як такий і рівень інноваційності менеджменту організації. Ми вважаємо, що в даній структурі не визначені вимірники організаційної культури, наприклад, правила, інструкції, регламенти, рівня інноваційності менеджменту та інноваційного потенціалу як такого.

Вивчивши і узагальнивши різні погляди науковців, ми дійшли висновку, що структура організаційного потенціалу включає: систему управління організацією; систему цінностей організації; систему управління персоналом організації; інформаційно-комунікаційну систему організації.

Отже, відсутність єдиного уявлення на трактування поняття «організаційний потенціал» змусила авторів висловити своє авторське бачення та запропонувати власне визначення. Відсутність єдиної узагальненої структури організаційного потенціалу поставила перед необхідність розробки власного варіанту такої структури.