

Використані джерела:

1. Білинська М.М., Авраменко Т.П. Управління змінами сфери охорони здоров'я: навч.-метод. Матеріали. К.: НАДУ, 2015. 80с.
2. Вороненко Ю. В., Михальчук В. М., Горачук В. В. Управління якістю медичної допомоги: науково-практичні підходи до вдосконалення: посібник. К., 2016. 163с.
3. 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. 560с.

Фізер Олександр, Котлярова Ірина
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж.Л.)

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗМІН У ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У сучасному світі процес зміни відбувається постійно – і в житті суспільства, і в організаціях, що обумовлює і процес постійної зміни управлінської ситуації, яка в свою чергу вимагає від організацій організаційної гнучкості і адаптаційних здібностей. Більш того, потреба в змінах почала виникати так часто, що їх перестали сприймати як щось виняткове. Як пише П. Друкер у своїй новій книзі «Виклики для менеджменту XXI століття» [22], якщо «будь-яка організація не ставить за мету сміливо йти назустріч змінам і швидко змінюватися разом з навколишнім світом, вона приречена на загибель».

Для України проблема управління змінами стоїть досить гостро, пов'язано це не тільки з загальносвітовими тенденціями, такими як: глобалізація і розвиток міжнародних ринків, розвиток інформаційних технологій, необхідність встановлення нових взаємин з людьми, посилення ролі інноваційних підходів, але в першу чергу, з внутрішніми процесами, що відбуваються в країні, викликаними ринковою економікою.

Сучасний контекст управління організаціями дедалі більше насичується термінологією, пов'язаною з поняттями етичності та етики: етичне споживання, етична продукція, етичний менеджмент, корпоративні етика. Тому важливо враховувати роль етики у трансформації медичних організацій.

Зазначимо, що під корпоративною етикою варто розуміти культуру поведінки працівників медорганізацій, їх переконання та цінності, традиції,

рівень взаємовідносин між керівниками середньої ланки (менеджерами) та медпрацівниками, між компанією, її клієнтами та партнерами.

Цілком очевидно, що в кожній медорганізації чи колективі існує унікальна та неповторна система корпоративної етики. Ця система є синтезом моральних і духовних вкладів тих фахівців, які працюють у цій організації. Загальновідомо, що праця - це процес постійного морального оновлення та вдосконалення. Однак не слід забувати, що провідну роль у трудовій діяльності грає не одиничний професіонал, а колектив загалом. Тобто, місія професійної та трудової діяльності не може бути виконана поза колективом. Праця є не тільки і не стільки сфера господарської активності індивідуума, а й важливий чинник міжособистісної взаємодії.

Перехід до нової моделі організації економічної життєдіяльності суспільства зумовив об'єктивну необхідність організаційних змін в організаціях.

Не виключенням є і сфера охорони здоров'я, де намагання реалізувати реформи останніми роками викликало неоднозначне ставлення меперсоналу. Неоднозначність рішень у сфері стратегічного управління сектором охорони здоров'я зумовило дестабілізацію відносин у колективів медпрацівників і накопичення протиріч.

Трансформації будь-якого сектору діяльності, як правило, формують негативну реакцію значного числа осіб та організаційних одиниць, котрі задіюються у трансформаційних процесах безпосередньо. Така реакція проявляється через спротив організаційним змінам певного числа медперсоналу, так і у прояві опортуністичної поведінки і навіть «саботажі» організаційних змін.

Для вітчизняних реалій функціонування медорганізацій найбільш характерною особливістю є висока інерційність процесів та негативний досвід багатьох реформ у різних сферах соціально-економічного середовища.

У цьому контексті важливого значення набуло формування і трансформація організаційної культури. Саме трансформація основних постулатів оргкультури відповідно до стратегічних орієнтирів діяльності медорганізацій варто розглядати як запорука поступового подолання опору змінам. Науковці зазначають, що цілісне формування організаційної культури характеризується, з одного боку, інтеграцією та донесенням культурних атрибутів медорганізації до зовнішнього середовища, а з іншого – виливом на внутрішнє середовище моделей поведінки, традицій чи суспільної думки.

Отже, не викликає сумніву у значимості етики як для успішного функціонування сучасних медорганізацій, а й їхнього сталого розвитку в

майбутньому, формування сприятливої репутації та зростання конкурентоспроможності на ринку.

Використані джерела:

1. Крисько Ж.Л. Медична етика і соціальні проблеми системи охорони здоров'я. *Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи*: матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (Тернопіль – Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. С. 173-176.

2. Крисько Ж.Л., Надкевич А.Л. Організаційно-психологічні аспекти управління комунікаційним процесом у медичному закладі. *Інфраструктура ринку*. 2021. № 62. URL: <http://market-infr.od.ua/uk/62-2021>

Секція 2

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Балух Андрій

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А.Ю.)

СУТНІСТЬ ДИСЦИПЛІНАРНИХ ВІДНОСИН В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА ЗАВДАННЯ УПРАВЛІННЯ НИМИ

Ефективне функціонування закладів охорони здоров'я значною мірою визначається розвитком дисциплінарних відносин, зорієнтованих на дотримання дисципліни.

Дисципліна – це певний порядок поведінки людей відповідно до норм права і моралі, що склались в організації. Родовою ознакою дисципліни є порядок, що визначається як сукупність правил поведінки, дотримання яких вимагається від людини [1,с.150].

Дисциплінарні відносини є частиною трудових відносин, які збалансовують дві складові забезпечення дисципліни в закладі охорони здоров'я: об'єктивну – встановлення норм, правил, вимог, що визначають функціонування організації; суб'єктивну – дотримання встановлених норм і правил персоналом закладу охорони здоров'я.

Необхідність зосередження уваги на розвитку дисциплінарних відносин у