

окремих відділів апарату управління організації та ін.

Слід зазначити, що регламентування є методом впливу на керовану і на керуючу системи. Для правильного визначення меж діяльності в рамках кожної функції управління в організації доцільно розробляти регламенти щодо визначення прав та обов'язків керівників різних рангів, окремих функціональних виконавців. Організаційне регламентування спрямоване і на керовану систему, яке здійснюється у вигляді організаційного нормування, яке є необхідним з огляду на те, що в процесі управління виникає потреба уточнення меж для певних процесів.

Порушення раціонального рівня використання регламентуючих інструментів негативно позначається на виконанні робіт з управління, спричиняє або появу бюрократизму, або дезорганізацію та адміністративний хаос. В кінцевому підсумку це негативно впливає на ефективність менеджменту організації та його функціональних підсистем.

#### **Дмитро КОЗИР**

слухач магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.н.держ.упр., доцент кафедри менеджменту  
та публічного управління Петриків А. В.)

### **УДОСКОНАЛЕННЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УСТАНОВАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Сучасна система охорони здоров'я перебуває в кризовому стані, що унаочнюється медико-демографічними показниками. За роки незалежності цей чи не найважливіший складник сфери соціального захисту спонтанно деформувався без належної адаптації до сучасних вимог та суспільних потреб. Тому виникла необхідність здійснення скоординованих дій державного управління, спрямованих на поліпшення системи охорони здоров'я населення [2].

Вади ресурсного забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні, передусім, полягають у такому:

- бюджетне фінансування практично спрямовано на утримання інфраструктури і не залежить від обсягу та якості наданих послуг;
- досить незначні державні видатки на виконання державних (регіональних) програм;

– суперечливість статистичних даних і труднощі обліку неофіційних витрат на потреби сфери охорони здоров'я ускладнюють процес розрахунку та планування видатків держави.

Характерною особливістю України при цьому є перевищення недержавних джерел фінансування над державними.

Недосконалість та неадаптованість до ринкових реалій фінансово-економічних механізмів функціонування сфери охорони здоров'я (СОЗ) спричинили такі наслідки:

1. Нестача ресурсного забезпечення сфери охорони здоров'я, зокрема низька частка витрат на охорону здоров'я відносно валового внутрішнього продукту (ВВП) України. Вона за останні п'ять років коливається в межах 3%. Разом з тим слід наголосити, що цей показник має досить відносний характер, оскільки стосується суто державних видатків.

2. Застарілість та фізична зношеність значної частини медичного обладнання державних і комунальних закладів охорони здоров'я, невідповідність площ, ресурсного забезпечення більшості дільничних та районних лікарень чинним санітарним нормам і галузевим нормативам суттєво впливає на підвищення рівня незадоволеності населення організацією суспільної діяльності з охорони здоров'я, обсягами та якістю безоплатної медичної допомоги, що надається [2].

3. Висока вартість ліків, неконтрольована система ціноутворення на лікарські засоби та недостатнє державне забезпечення ліками. Наслідком зазначеного вище є те, що частина населення України не в змозі придбати необхідні ліки через їх високу вартість.

4. Відповідно до існуючої моделі управління, фінансування закладів охорони здоров'я характеризується жорсткою адміністративною та бюджетною ієрархією. Ця структура зберігається, хоча більшість медичних установ належать різним рівням влади, і більшість витрат здійснюються ними. Міністерство охорони здоров'я напряму фінансує тільки вертикально керовані послуги [1].

Зрозуміло, що це є не повний перелік проблем система охорони здоров'я. Адже вітчизняна система охорони здоров'я характеризується фінансовою та ресурсною розпорошеністю й деформованістю структури медичних послуг. Зазначене потребує радикального перегляду та реформування державної політики у сфері охорони здоров'я, особливо в таких питаннях, як: бюджетування охорони здоров'я, раціональне використання наявної інфраструктури (медичних закладів та їх технічного забезпечення, кадрів, технологій тощо), переорієнтація

охорони здоров'я на профілактичний напрям тощо. Реформи, які мають місце протягом останнього часу хоча й спрямовані на децентралізацію управління та ресурсного забезпечення галузі, не дають ніякого ефекту з причин відсутності реальної моделі реформування, а також відсутності розуміння потреби впровадити ринкові відносини у систему охорони здоров'я.

Отже, очевидно є необхідність децентралізації фінансових потоків, що повинна полягати в акумуляції ресурсного забезпечення у регіональних бюджетах.

#### *Література:*

1. Базелюк Ю. Напрями реформування закладів охорони здоров'я // Часопис соціально-економічної географії. - 2015. - 18(1). – С. 190-194
2. Кринична І. П. Обґрунтування необхідності проведення реформування системи охорони здоров'я в Україні: історичний аспект // Аспекти публічного управління: Теорія та історія публічного управління. - 2015. - № 3 (17). – С. 19-26.

#### **Алла КОЛОДНИЦЬКА**

слухачка магістратури за спеціальністю  
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту  
Та публічного управління Круп'як Л.Б.)

#### **УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Сучасні реалії життя вимагають модернізації технологій мотивації та стимулювання персоналу не лише у сфері бізнесу, а й у органах державної виконавчої влади. Не виключенням є і районні державні адміністрації. Водночас, європейський досвід реформування державної служби показує, що дієздатність і ефективність системи державного управління залежить від кадрового забезпечення – безпосередніх виконавців функцій відповідних органів влади, їхнього потенціалу до підвищення кваліфікації та мотивації праці.

Практика управлінської діяльності свідчить, що професійні вміння працівника приносять організації бажаний результат лише у випадку зацікавленості працівника у результатах своєї праці. На якісне виконання службових обов'язків працівниками мають вплив «класичні» показники –

умови праці й заробітна плата [1, с.363]. Очевидно, що в нинішніх умовах рівень заробітку виступає пріоритетним чинником та породжує наслідки невідповідності. Тому, для вироблення ефективних шляхів модернізації технологій мотивації та стимулювання працівників районних державних адміністраціях важливим є аналіз правового поля, яке врегульовує основні аспекти проходження державної служби і визначає можливі шляхи та способи мотивації державних службовців.

Так, за участі міжнародних експертів, програми SIGMA і представників громадськості була забезпечена розробка та прийняття Закону України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 року № 889-VIII. Згаданий Закон вводиться в дію з 1 травня 2016 р. Прийнятий новий Закон України «Про державну службу» містить ряд принципових новацій, спрямованих на підвищення мотивації державних службовців, якими є: врегулювання статусу державного службовця, впровадження конкурсних процедур добору на державну службу, в тому числі на посади вищого корпусу державної служби, поєднання системи винагород з оцінкою роботи, надання пріоритету кар'єрній службі.

Закон передбачає створення умов прозорої діяльності державних органів та гідної оплати праці державних службовців на основі обґрунтованої моделі з мінімальним впливом суб'єктивізму, проходження служби виключно на основі особистих якостей та досягнень. Окрім того, Закон передбачає створення служб управління персоналом в державних органах, відповідальних за ведення кадрової політики. Однак, поряд із прогресивними нововведеннями прийнятий закон передбачає відтермінування вступу дії норм про оплату праці, що певним чином обмежує на цей час можливість посилення матеріальних чинників мотивації.

Ще одним базисним документом, який має надзвичайно важливе значення при пошуку ефективних шляхів модернізації технологій мотивації та стимулювання працівників районних державних адміністраціях є Стратегія реформування державної служби та служби в органах місцевого самоврядування в Україні на період до 2017 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2015 р. № 227-р. [2]. Стратегія передбачає трансформацію кадрових служб у служби управління персоналом шляхом оволодіння працівниками служб персоналу державних органів сучасними технологіями та практичними інструментами управління людськими ресурсами.

Наступні положення Стратегії визначають спрямованість