

katashinska-mo-innovatsiyi-v-sistemi-oplati-stimulyuvannya-ta-motivatsiyi-truda-pratsivnikiv-sferi-ohoroni-zdorovya-v-ukrayini/ (дата звернення: 16.04.2020).

Галина ОГОРОДНИК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОЇ МОДЕЛІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ В ОРГАНАХ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ: ТЕОРЕТИЧНІ І ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

У сучасних умовах публічна служба (в тому числі, служба в органах місцевого самоврядування) функціонує у взаємодії держави і громадянського суспільства. Основним механізмом реалізації взаємодії між соціальними інститутами й органами публічної влади є організаційна культура.

Більше того, «Україна знаходиться в процесі широкомасштабної реформи місцевого самоврядування, яка передбачає зокрема й розвиток людського потенціалу на службі в органах місцевого самоврядування. Загальною практикою в більшості європейських країн стає формування нової культури та нового стилю роботи органів місцевого самоврядування з орієнтацією на запити і потреби населення, підвищення відповідальності за свою діяльність» [1]. Формування такого типу сучасної моделі організаційної культури в органах місцевого самоврядування є особливо актуальним, оскільки цінності цієї культури допомагатимуть їм адаптуватися у зовнішньому середовищі, досягати цілей і створювати соціальний ефект, доводячи свою корисність споживачам послуг, покращувати власний імідж, здійснювати нововведення.

Загалом, концепції організаційної культури умовно можна поділити на дві групи:

1) що розглядають організаційну культуру як атрибут організації (передбачається можливість впливати на її формування). Цей підхід можна назвати «раціонально-прагматичним»;

2) що трактують організаційну культуру як позначення самої суті організації. (Це не властивість, яка притаманна організації, а те, чим вона, власне кажучи, є.) Цей підхід найчастіше асоціюється з «феноменологічною моделлю організації». Такі концепції, як правило, заперечують можливість цілеспрямованого безпосереднього впливу на формування організаційної культури. Феноменологічний напрям досліджень організаційної культури був

розвинений у теоретичних розробках Д. Сильвермана й П. Бергера.

Представники “раціонально-прагматичного” напрямку (Е. Шейн, І. Ансофф, Т. Петер, Р. Уоттермен) розглядають організаційну культуру як одну із змінних, що виступають регулятором поведінки працівника в організації, поряд з іншими (наприклад, такими як формальна або неформальна структура, організаційний клімат, технологія). Формування культури пов’язується переважно із процесами, що відбуваються усередині організації [2].

Сьогодні теорія та практика публічного управління потребують нових концептуальних підходів до організаційної культури публічного управління і процесів її формування та розвитку, які сприятимуть вирішенню такої наукової проблеми в публічному управлінні як відсутність системного забезпечення та реалізації потенціалу його організаційної культури. С. Гайдученко розглядає організаційну культуру публічного управління як окремий науковий напрям теорії публічного управління, що формується одночасно з формуванням теорії публічного управління і поки що не носить системного і комплексного характеру. Аналіз зарубіжного досвіду свідчить про формування корпоративної культури в публічному управлінні на підвалинах етичних цінностей та гнучкості реагування на потреби громадян. Цей досвід, на думку С. Гайдученко, запроваджується і в Україні. У роботі нею сформульовано визначення нового терміна – “організаційна культура публічного управління” як філософії та ідеології стосовно виконання місії та стратегії публічного управління, що закріплені в нормативно-правових та ціннісних засадах національного, галузевого, інституціонального та організаційного рівнів. Саме філософія об’єднує і спрямовує всі ресурси на виконання цілей, визначає критерії виконання цих цілей, зумовлює взаємодію людей і формує концепцію розвитку. Чинником, що створює цілісну систему, є ідеологія [3].

Як стверджує автор наукової праці [3], «сучасний концептуальний підхід до формування і розвитку організаційної культури публічного управління передбачає безперервний процес розвитку ціннісних орієнтирів у відповідності із викликами зовнішнього середовища та у контексті сучасної публічної політики. За цим, у процесі формування та розвитку організаційної культури публічного управління має забезпечуватися її статус у якості інституціональної підсистеми публічного управління із відповідною структурою типу її власних підсистем (конструктивних і регулятивних), які обумовлюють власне статусність організаційної культури. Саме чинник статусності організаційної культури сприяє функціонуванню підсистеми управління її власним розвитком».

Особливостями організаційної культури, які повинні бути враховані у роботі органів місцевого самоврядування, є наступні:

по-перше, організаційна культура є підсистемою, що має зазнавати розвитку для максимізації ефективності діяльності органу місцевого самоврядування, зміцнення його цілісності, поліпшення механізмів соціалізації службовців, підвищення мотивації їх роботи;

по-друге, формування і реалізація організаційної культури є синтезом внутрішніх керованих процесів, що забезпечують функціонування органу місцевого самоврядування. В основі цієї особливості організаційної культури лежать базові положення, розроблені Е.Шейном, на думку якого «організаційна культура – не просто набір власних припущень, що дають змогу індивідам інтерпретувати ситуацію й спонукають їх відповідно діяти. Поведінка може бути лише проявом культури, але не становить її змісту. У центрі уваги при цьому - процес формування організаційних цінностей» [4].

Вважаємо, що при формуванні організаційної культури службовців органу місцевого самоврядування необхідно враховувати основні аспекти їх моральної поведінки та ціннісних орієнтацій, а саме: розуміння кожним працівником місії органу місцевого самоврядування; підтримання духу новаторства та лідерства; ототожнення працівників з відповідним органом місцевого самоврядування; рівень соціалізації тощо. Цього можна досягти завдяки активному, системному використанню кадрових технологій у роботі з персоналом органів місцевого самоврядування. Вони мають враховувати не тільки пріоритети місцевого розвитку, але й відповідати інтересам кожного фахівця та бути спрямованими на розвиток його особистісних і професійних якостей.

Загалом же, «розвиток теорії організаційної культури публічного управління пов'язаний із сучасними підходами до моніторингу та забезпечення ефективності організаційної культури публічного управління, а також до формування та розвитку української політико-управлінської еліти, яка здатна ефективно керувати країною в умовах сучасних і майбутніх викликів... За цих умов може бути удосконалено підхід до культури державного управління, а також завдяки новим концептуальним положенням щодо організаційної культури публічного управління і процесів її формування та розвитку, що в сукупності сприятиме його модернізації в сучасних умовах» [3].

Використані джерела

1. Щербак Н. Розвиток корпоративної культури та впровадження стандартів публічної етики як складовий елемент модернізації служби в органах місцевого самоврядування. URL: www.irbis-nbuv.gov.ua › irbis_nbuv › egiirbis_64 › D...
2. Розвиток організаційної культури державних органів влади : Навчально-методичний посібник. Уклад.: В.М.Князев, А.В.Ліпенцев, Т.Е.Василевська. К.: Вид - во НАДУ, 2007. 59 с.
3. Гайдученко С.І. Теоретико-методологічні засади формування та розвитку організаційної

культури публічного управління. Дис-ція на здобуття наук. ступ. доктора наук з державного управління. URL: http://www.kbuara.kharkov.ua/dorad/files/20161223/gso_dis_20170112.pdf
4. Шейн Е.Х. Организационная культура и лидерство. Пер.с англ. СПб:Питер, 2002. с.24.

Микола ОРЛОВ

здобувач освітньо-професійної програми
« Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Тетяна ЖЕЛЮК

ПОЛПШЕННЯ ЯКОСТІ НАДАННЯ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ ЗА РАХУНОК ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ЗАКУПІВЛІ ЛІКІВ

Державні закупівлі лікарських засобів – надважливе питання, що стосується кожного громадянина України. Медичні препарати і витратні матеріали для лікарень, вакцини, інсулін та спеціальні речовини для лабораторних досліджень щодня рятують тисячі життів. Багато проблем, пов'язаних з державними закупівлями ліків, вдалося вирішити після впровадження електронної системи ProZorro. Так, зараз тендери проводяться за спрощеною процедурою, суттєво зменшилась кількість зловживань, були заблоковані корупційні схеми, що діяли роками.

З 2015 року централізовані закупівлі ліків та виробів медичного призначення було передано від Міністерства охорони здоров'я (МОЗ) до міжнародних спеціалізованих організацій (МСО). Це рішення не вплинуло на порядок проведення децентралізованих закупівель, що здійснюються Департаментом охорони здоров'я (ДОЗ) та закладами охорони здоров'я (ЗОЗ). Держава тимчасово делегувала МСО ці повноваження до 31 березня 2019 року з огляду на низьку ефективність та корумпованість таких закупівель, що здійснювались МОЗ до 2015 року. Зокрема, Служба безпеки України зазначала, що в медичних закупівлях до 2015 року корупційна складова сягала до 40% від загальної суми [1].

До початку процесу закупівлі група експертів при МОЗ спільно із групою технічного супроводу готує номенклатуру, яка затверджується робочою групою при міністерстві. Після цього збирається інформація про потреби в регіонах, на основі якої щорічно складають списки затребуваних ліків та медвиробів за кожним із напрямів державної програми (наприклад, СНІД, гепатит С тощо). Перелік затребуваних ліків та медичних виробів затверджується постановою Кабінету Міністрів України. Окрім цього, на підставі сформованої номенклатури та зібраної потреби затверджуються відповідні технічні