

ефективність медичної допомоги, відповідно положенням документу, потребує розробки індикаторів (як статистичних показників, так і показників, отриманих під час експертної оцінки), які б дозволяли забезпечити об'єктивне оцінювання, моніторинг та конкретне визначення проблем забезпечення якості.

Традиційна практика організації діяльності передбачає надання керівником закладу охорони здоров'я відповідних повноважень з виконання контрольних функцій заступникам за окремими напрямками діяльності та завідувачам відділеннями, керівникам структурних підрозділів. Сучасні підходи до внутрішнього контролю якості передбачають також впровадження аудиту та самооцінювання системи управління якістю. Особливістю суб'єкту контролю в системі управління якістю слід вважати обов'язкове віднесення до нього лікарів та молодших спеціалістів з медичною освітою (рівень самоконтролю).

Використані джерела

1. Виноградов О. В. Державне управління багатоканальним фінансуванням закладів охорони здоров'я. *Статистика України*. 2006. №2. С. 65-67.
2. Кризина Н. П. Державна політика України в галузі охорони здоров'я: механізми формування та реалізації : дис. ... д-ра наук з держ. упр. : 25.00.02 / Кризина Наталя Павлівна. – К., 2008.

Олена ГАЛАС

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – д. філос. н., професор, завідувачка кафедри
філософії та політології ТНЕУ Тетяна ЧОЛАЧ

ВПЛИВ ЕТИКИ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД В ГРОМАДЯНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ

Однією з визначальних характеристик сучасної України є розвиток системи місцевого самоврядування. Службовці, які працюють в системі місцевого самоврядування, мають найтісніші контакти з членами територіальної громади, саме від них залежить якість та швидкість, іншими словами, добросовісність, реалізація як загальнодержавних та регіональних програм, так і місцевих ініціатив. Особлива увага приділяється впливу етики на ефективність функціонування певних структур. Ключовими тут є положення, згідно з якими найбільш ефективною буде така діяльність службовців системи місцевого самоврядування, яка відповідає (є домірною) «ритмам» поступального розвитку суспільства і спрямована на вирішення найзагальніших задач еволюції людини тобто є доцільною. Така домірність соціально-етичної ситуації забезпечується завдяки механізмам суспільної моралі. Специфіка їх

функціонування обумовлює безпосередню залежність рівня (міри) ефективності діяльності особистості від рівня (міри) її морального розвитку. Така закономірність існує як на рівні індивідуальності, так і на рівні колективу, де спрацьовує один із законів синергетики, коли результат спільної активності індивідів перевищує суму окремих зусиль. Крім того, слід зазначити й інший, не менш важливий аспект. Йдеться про внутрішні параметри функціонування кожного колективу, в якому, власне, і проходять службу посадові особи місцевого самоврядування.

Слід зазначити, що на рівні колективу спрацьовують і елементи суспільної моралі, пов'язані як з моральними очікуваннями відповідальності, порядності тощо, так і прикладного характеру, наприклад, пов'язані з необхідністю дотримання норм етикету, які також набуваються в процесі морального саморозвитку. З історії етики відомо, яку визначальну роль відіграють певні ідеали, моральні норми, цінності тощо. Вони здатні консолідувати навколо себе певні соціальні утворення, підтримуючи їх стабільний розвиток та функціонування. Очевидно, що історичний досвід доцільно використовувати у відповідних ситуаціях, однією з яких є управлінська ситуація. Сучасні соціологічні дослідження та дослідження у галузі державного управління підтверджують правильність думки щодо консолідуючого значення моральних норм та цінностей у колективах. У дослідженнях з ефективності управління спеціально наголошується на необхідності визначення та встановлення таких норм та цінностей з умовою забезпечення продуктивності праці.

Американські дослідники В. Нарайанан і Р.Наг стверджують, що «згуртованість колективу – найважливіша переміна формули ефективності [1, с. 73]. Вітчизняний дослідник В. М. Поваляев з цього приводу зазначає, що етичний стандарт в ідеалі формує емоційну близькість, яка відображає найвищий вияв етики в управлінні. При цьому зводяться до мінімуму конфлікти, спостерігається консолідація атмосфери спільної та індивідуальної співучасті у великих і малих справах організації, «спрацьовує» людський фактор. Його ефективне використання етично виправдовує моральне право керівника на реалізацію свого соціального статусу [2, с.75].

Що ж стосується поведінкових установок персоналу, то глибинно вони базуються на моральних цінностях особистості, виростають у конкретних колективах, враховуючи певну організаційну культуру, традиції даного колективу у поєднанні з індивідуальними моральними цінностями.

З 2013 р. в Україні запрацювала мережа Ресурсних центрів із розвитку місцевої демократії. У 2019 р. він здійснював проект «Нормативна база місцевої демократії», спрямований на реалізацію органами місцевого самоврядування можливостей, які закладені у чинному законодавстві і, на жаль, не використовуються більшістю з громад. Тоді ж були розроблені основні

положення етичних норм посадової особи виконавчого органу місцевої ради. Спробуємо коротко навести основні його положення та характеристики. Так, ці положення діють в полі чинного законодавства, не дублюють та не заперечують правові норми, і формулюють вимоги до етики діяльності посадової особи виконавчого органу місцевої ради, які не зафіксовано у чинному законодавстві. Метою положень є утвердження громадянського суспільства, побудова демократичної держави, підвищення ефективності функціонування органів місцевого самоврядування шляхом вдосконалення етики діяльності посадових осіб місцевого самоврядування в Україні, що відповідає стандартам правової держави із соціально орієнтованою ринковою економікою; створення умов для підвищення авторитету виконавчих органів місцевих рад; інформування громадськості про поведінку, яку вона має очікувати від посадових осіб виконавчих органів місцевих рад [3, 89-95].

Слід зазначити, що у розроблених положеннях містяться критерії, які дозволяють приймати рішення про визнання професійної діяльності посадових осіб виконавчих органів місцевого самоврядування в Україні етичною чи неетичною. Так, на нашу думку, діяльність посадової особи виконавчого органу місцевого самоврядування має відповідати очікуванням громадськості і забезпечувати довіру суспільства, територіальної громади та її членів до органів місцевої влади, сприяти реалізації прав і свобод людини і громадянина, визначених Конституцією і законами України. Зазначені посадові особи мають дбати про позитивний імідж та авторитетність виконавчого органу місцевої ради, дорожити своїм ім'ям та статусом. Під час виконання своїх функціональних обов'язків вони повинні дотримуватися загальнолюдських моральних норм, зокрема: людяності, порядності і чесності у вчинках і рішеннях; моральної чистоти і простоти у спілкуванні з іншими людьми; самостійності і об'єктивності у судженнях і висновках; непримиренності до несправедливості, порушень моральних і правових норм у всіх їхніх проявах.

Крім того, посадові особи виконавчих органів місцевих рад повинні шанобливо ставитися до громадян, керівників і співробітників, дотримуватися високої культури спілкування, правил службового етикету, не допускати дій і вчинків, які можуть зашкодити інтересам територіальної громади або зганьбити авторитетність місцевої ради. Зазначені особи мають з повагою ставитись до прав, обов'язків та законних інтересів громадян, а також юридичних осіб, не повинні проявляти свавілля або байдужості до їхніх правомірних дій та вимог, допускати прояви бюрократизму, відомчості та місництва, нестриманість у висловлюваннях або іншим чином поводитися у такий спосіб, що дискредитує виконавчий орган місцевої ради або ганьбить репутацію місцевої ради.

Таким чином, впровадження запропонованих положень етики посадової особи місцевої ради сприятиме підвищенню ефективності функціонування

системи місцевого самоврядування України. Крім того, слушно видається думка, що застосування у повсякденній управлінській діяльності хоча б основних етичних положень справить саме той вплив на систему органів місцевого самоврядування України, що забезпечить досягнення нею необхідного рівня розвитку професійної етики.

Використані джерела

1. Цветков В. В. Горбатенко В. П. Демократія – Управління – Бюрократія: в контексті модернізації українського суспільства: Монографія. К.: Ін-т держави і права, 2016. 248 с.
2. Поваляев В. М. Вплив зовнішніх і внутрішніх факторів на етику в управлінні. Норми етики в управлінні. К.: ІДУС, 2014. с. 73-77.
3. Якубовський О. П., Бутирська Т. А. Державна влада і громадянське суспільство: система взаємодії. О.: ОРДУ НАДУ, 2019. 196 с.

Наталія ГАРСЕВАНШВІЛІ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» THEU

Науковий керівник – д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу THEU Алла ВАСІНА

АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЗІ СПОЖИВАЧАМИ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ

Реалізація медичної реформи в Україні передбачає налагодження дієвої взаємодії закладів охорони здоров'я зі споживачами медичних послуг в контексті забезпечення реалізації їх прав на охорону здоров'я. При цьому ефективність такої взаємодії значною мірою базується на системі прав і обов'язків споживачів медичних послуг. Так, відповідно до Основ законодавства України про охорону здоров'я [1], до переліку прав споживачів медичних послуг, які формують інституційний базис їх взаємодії із закладами охорони здоров'я належать:

- право на вільний вибір лікаря, якщо останній може запропонувати свої послуги, та вибір методів лікування відповідно до його рекомендацій;
- право на отримання достовірної і повної інформації про стан свого здоров'я, у тому числі на ознайомлення з відповідними медичними документами, що стосуються його здоров'я;
- право на інформовану згоду щодо застосування методів діагностики, профілактики та лікування та право відмовитись від лікування;
- право на тасмницю про стан свого здоров'я, факт звернення за медичною допомогою, діагноз, а також про відомості, одержані при його медичному обстеженні;
- право пацієнта, який перебуває на стаціонарному лікуванні в закладі охорони здоров'я, на допуск до нього інших медичних працівників, членів