

УДК 378.018

Матукова Г. І.

*доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту охорони здоров'я*

Борисенко Н.О.

здобувач вищої освіти

Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

ДЕТЕРМІНАНТИ ТРАНСФОРМАЦІЇ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Кожна організація має власну систему управління, під якою розуміється впорядкована в певному відношенні множина взаємодіючих індивідів, груп, структур, утворюючих цілісність. Основними принципами системи управління діяльністю підприємства сфери медичних послуг є: спрямованість на задоволення споживача; узгодженість цілей керівника закладу і колективу; орієнтація на бізнес-процеси; мотивація поведінки і соціальна відповідальність; безперервність удосконалень, розвитку і навчання.

Система управління структурою складається із двох самостійних, але взаємозалежних підсистем: керуючої та керованої. Вибір стратегії розвитку, є запорукою успіху сучасного закладу. В умовах трансформаційної економіки та реформування медичної галузі, зростають конкуренція і агресивність зовнішнього оточення, підприємство може у будь-який момент опинитися в критичній ситуації, якщо не зуміє вчасно передбачати обставини, що змінилися, та адекватно відреагувати на них [4,с.125].

Сучасний заклад медичних послуг має сформувати власну стратегію, що має інноваційний контекст, спирається на фінансовий та ресурсний потенціал закладу, використовує досвід кращих методик та технологій надання медичних послуг. Обрання інноваційної стратегії, має забезпечити закладу широке використання інтелектуального потенціалу, орієнтувати його на майбутнє - постійні зміни середовища, що пов'язані з залученням значних матеріальних й фінансових ресурсів, широким використанням власного потенціалу [2, с. 262]. Така стратегія розвитку закладу охорони здоров'я характеризується гнучкістю, здатністю адаптуватися до ринкових умов, враховує комплекс ризиків, конкретизує його майбутні кроки в умовах конкуренції.

Складовою загальної стратегії закладу завжди виступає інноваційна політика, яка визначає цілі та умови здійснення інноваційної діяльності, націленої на перспективу, виходячи з оцінки потенційних можливостей і ресурсів. Оцінювання існуючого фінансового потенціалу підприємства має ґрунтуватися на аналізуванні показників його ділової активності, рентабельності, ліквідності та платоспроможності, фінансової стійкості, майнового стану тощо [3, с. 125-127].

Досвід формування різних стратегій надання послуг певних напрямів, свідчить про особливості системи стратегічного управління в кожній країні. В Японії, сьогодні є орієнтація системи управління на запобігання помилок при виконанні послуг, при їх формуванні та наданні, а не їх виявлення та усунення, переважання контролю конкурентних технологій й технологічних процесів над контролем конкурентоспроможності послуг.

У системі управління конкурентоспроможним закладом діє принцип «п'яти не»: на робочому місці не повинні створюватись умови, що сприятимуть виникненню помилок в наданні послуг; послуга надається вчасно, комплексно, якісно, інноваційно; не можна порушувати чи зменшувати технологічні параметри, норми, протоколи; не можна повторювати допущені помилки. При цьому працівники кожної наступної послуги або стадії процесу послуги, сприймаються як споживачі, а не виконавці. Досвід Швеції свідчить про формування системи управління з акцентом на конкурентного фахівця, активне впровадження інновацій та посилення інтенсивності наукових досліджень і розробок. Найбільш активний попит на інноваційну послугу спостерігається у медичному секторі. [2, с. 103-108].

Незважаючи на активну фазу реформування медичної галузі та становлення ринкових відносин в Україні, формування систем управління та створення стратегії закладу є відносно новою формою медичної сфери. Існуюча система управління багатьох закладів, потребує змін, впровадження іноземного досвіду та не може відбуватися тільки шляхом копіювання.

В результаті аналізу системи управління КНП «БЦПМСД» БМР було визначено, що система мотивації, має бути головною складовою стратегії роботи закладу, що забезпечить йому успішне функціонування на ринку медичних послуг. Вдосконалення системи управління персоналом КНП «БЦПМСД» БМР необхідно

здійснювати з урахуванням факторів: справедлива і своєчасна оцінка керівництвом якості та продуктивності праці фахівців, підкріплена матеріальним або нематеріальним заохоченням. Умови стимулювання мають бути зрозумілими і демократичними. Необхідно довести до фахівців систему матеріальної та нематеріальної стимуляції закладу. Не слід перетворювати преміювання на «рутину», приховану зарплатню.

Слід доповнити мотиваційний механізм КНП «БЦПМСД» БМР такими методами: публікація за підсумками кварталу, півріччя найкращих працівників на сайті медичної організації та в місцевих ЗМІ; сприяння та допомога в просуванні працівника кар'єрними сходами, навіть якщо кар'єрний розвиток не забезпечує збільшення зарплати (або незначне збільшення), для амбітних працівників така мотивація становить інтерес; формування системи наставництва (молоді лікарі підписують спеціальну угоду з ким-небудь із досвідчених колег). Спрацьовує не тільки матеріальне стимулювання наставника, усі в колективі налаштовані на допомогу в закріпленні молодих кадрів.

На державному рівні, необхідно розробити систему безперервного підвищення освіти медичних працівників з обов'язковим відвідуванням медичних семінарів, конференцій, виставок та інших медичних заходів із зарахуванням годин (балів) до циклів підвищення кваліфікації, розробити систему навчання молодшого медичного (технічного та допоміжного) персоналу.

Щодо забезпечення умов праці, основними напрямами гігієнічної безпеки робіт персоналу, що обслуговує медичне обладнання, має бути: попереджувальний санітарний нагляд за впроваджуваним медичним обладнанням, який здійснюється під час його гігієнічних випробувань за показниками безпеки під час оформлення санітарно-епідеміологічних висновків; поточний санітарний нагляд за умовами праці медичних працівників, який може здійснюватися, зокрема, під час атестації робочих місць, ефективність якого може і повинна бути істотно підвищена.

Науково-методичний аналіз системи управління КНП «БЦПМСД» БМР дозволив зробити наступні висновки. Авторитарний стиль переважно для керівництва простими видами діяльності, орієнтованими на кількісні результати, а демократичний для керівництва складними, де на першому місці виступає якість.

Для успішного функціонування закладу необхідно зважено розподіляти сумарні зусилля на здійснення оперативного, тактичного та стратегічного управління. Необхідно забезпечення високої якості тактичного управління КНП «БЦПМСД» БМР, така виважена стратегія забезпечить закладу конкурентоспроможність, авторитет, а також можливість отримати певні резерви для майбутнього розвитку.

Список використаних джерел:

1. Інноваційна політика : навч. посіб. / Б.М. Андрушків, Ф.В. Бортняк, Ю.Я. Вовк [та ін.]. – Тернопіль : ТзОВ “Терно-Граф”, 2012. – 484 с.
2. Коваль Л. М. Світовий досвід управління організаційно-економічними механізмами конкурентоспроможності підприємства /Л. М. Коваль, Р. Р. Русин-Гриник // Маркетинг і менеджмент інновацій. - 2011. - № 3. - С. 103–108.
3. Маслак О.І. Особливості оцінювання економічного потенціалу підприємства в умовах циклічних коливань / О. І. Маслак, О. О. Безручко // Вісник соціально-економічних досліджень. 2013. – Вип. 1. – 186 с.
- 4 . Черкасова Т.І. Стратегія та контроль інноваційного розвитку підприємства /Т.І. Черкасова, І.В. Палагіна. - Одеса: Астропринт, 2010. - 310с.

УДК 336.025

Метеленко Н.Г.

доктор економічних наук, професор, директорка

Афонов Р.П.

кандидат економічних наук, стейкхолдер

кафедри Інформаційної економіки, підприємництва та фінансів

Попова А.О.

кандидат економічних наук, доцент

кафедри Інформаційної економіки, підприємництва та фінансів

Інженерний навчально-науковий інститут

ім. Ю.М. Потебні Запорізького національного університету

**ТРАНСФЕРТНЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ
СУЧАСНОГО ФІНАНСОВОГО МЕХАНІЗМУ**

Глобалізація світової економіки, що сьогодні тільки посилюється, а також зростання чисельності транснаціональних корпорацій сприяє загостренню проблеми розмивання оподаткованої бази між різними податковими юрисдикціями і виведенням прибутку з-під оподаткування. Втрати державних