

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Рівненський державний гуманітарний університет
Факультет документальних комунікацій, менеджменту,
технологій та фізики
Кафедра менеджменту



Децентралізація влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи реформування

ЗБІРНИК ТЕЗ
Всеукраїнської науково-практичної конференції

8 грудня 2022 року

Рівне – 2022

Рекомендовано Вченої радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол №12 від 29.12.2022 р.)

Редакційна колегія

Постоловський Р.М., к.і.н., професор, ректор Рівненського державного гуманітарного університету, голова редколегії; Павелків Р.В., д.психол.н., професор, проректор РДГУ; Юхименко-Назарук І.А., д.е.н., професор, декан факультету документальних комунікацій, менеджменту, технологій та фізики; Микитин Т.М., к.т.н., доцент, завідувач кафедри менеджменту; Сяська О.В., к.е.н., доцент кафедри менеджменту, відповідальний секретар.

Децентралізація влади, проведення реформ в Україні: проблеми та перспективи реформування: збірник тез Всеукраїнської науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти та молодих учених. Рівне, 8 грудня 2022 р. [тези доп.]. Рівне: РДГУ, 2022. 75 с.

Збірник містить тези доповідей результатів актуальних досліджень економічних та фінансових аспектів децентралізації в Україні, правового забезпечення реформи децентралізації, соціально-трудових відносин у процесі вирішення трудових спорів, а також аналізу сучасних трендів і перспектив публічного управління та менеджменту.

Розраховано на науковців, викладачів і здобувачів закладів вищої освіти, фахівців із публічного управління та менеджменту, представників органів державної влади та органів місцевого самоврядування.

За зміст публікацій повну відповідальність несуть автори.

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. ЕКОНОМІЧНІ Й ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ В УКРАЇНІ

<i>Вильчик А.А., Мединська Т.І.</i> Соціальна політика держави як економічний аспект децентралізації в Україні.....	5
<i>Іванюк С.В., Сяська О.В.</i> Медична реформа як засіб децентралізації управління та фінансування медичних закладів України (на прикладі КНП «Корецька міська лікарня»).....	7
<i>Мединська Т.І.</i> Корпоративна соціальна відповідальність як важлива складова децентралізації в Україні.....	9
<i>Парух О.В., Поліщук О.Ю., Микитин Т.М.</i> Розробка стратегії розвитку територіальних громад в умовах надзвичайних станів.....	12
<i>Покотило Д.А., Поліщук О. Ю.</i> Сучасний стан ринку праці України.....	14
<i>Сивий Р.П.</i> Робота територіальних громад Рівненщини в умовах надзвичайного стану.....	16

СЕКЦІЯ 2. ПУБЛІЧНЕ АДМІНІСТРУВАННЯ І ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕФОРМИ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ, СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ПРОЦЕСІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

<i>Дорощук Н.Г., Сивий Р.П., Микитин Т.М.</i> Підготовка кадрів для органів місцевого самоврядування.....	19
<i>Жданюк В.В., Маїшта Н.О.</i> Оцінка задоволеності споживачів медичних послуг як важлива складова реформування медичної галузі в Україні.....	21
<i>Чижевська О.О.</i> Кадрова політика КП «Рівненська обласна клінічна лікарня» в умовах реформування вітчизняної системи охорони здоров'я.....	24

СЕКЦІЯ 3. ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ: ФІЛОСОФСЬКІ, МОВНО-КУЛЬТУРОЛОГІЧНІ ТА ІСТОРИКО-ПОЛІТОЛОГІЧНІ ВИМІРИ

<i>Мартинюк Н.В., Маланчук Л.О.</i> Спіндокторинг: від філології до впливу на публічних службовців.....	27
<i>Прокопчук Т.І., Маланчук Л.О.</i> Інформаційна безпека: сучасні виклики та загрози.....	30

СЕКЦІЯ 4. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

<i>Алексійчук О.В., Маланчук Л.О.</i> Нові стандарти діловодства в органах місцевого самоврядування	34
<i>Бачманюк Д.О., Мартинюк Г.Ф.</i> Соціально-демографічна ситуація ВПО в Україні	36
<i>Далюк Н.Я.</i> Управління розвитком громад в кризових умовах.....	39
<i>Данілович А.О., Шимко О.В.</i> Грейдування як управлінський механізм стимулювання праці.....	41
<i>Древецька Л.І., Юхименко-Назарук І.А.</i> Комунікативна політика медичного закладу, напрямки вдосконалення.....	43
<i>Кухар В.М., Савченко О.Р.</i> Складові адаптивної політики організації системи охорони здоров'я	46
<i>Маркова А.Ю., Мартинюк Г.Ф.</i> Робота волонтерів у США.....	49
<i>Маишталяр В.М., Поляк К.Ю.</i> Теоретичні аспекти якісної політики обслуговування закладами охорони здоров'я	52
<i>Нестеренко О.Л., Савченко О.Р.</i> Формування потенціалу медичного закладу як різновид актуальних управлінських рішень сьогодення	55
<i>Паиш Р.М., Маишта Н.О.</i> Публічні закупівлі як важлива складова діяльності закладу охорони здоров'я	58
<i>Самчук В.М., Маланчук Л.О.</i> Зарубіжний досвід зберігання електронних документів в архівних фондах	61
<i>Сисоєва А.-М.С., Маишта Н.О.</i> Чат-боти як спосіб інформаційно-комунікаційного забезпечення системи управління персоналом органів державної влади.....	63
<i>Чижевський А.С.</i> Реформування ринку газу як важлива складова інтеграції України у Європейський Союз	66
<i>Шершун М.Х., Берташ Б.М., Аксьонова А.В.</i> Природо-орієнтовані рішення як забезпечення сталого розвитку територіальних громад.....	69
<i>Шинкарук А.Л.</i> Основні етапи та методики цифрових інновацій публічного сектору	71

забезпечення якості в фармації. 2017. № 4. с. 67-75. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Uezyaf_2017_4_11.pdf.

4. Бойко О., Чабан О. Вимірювання якості медичних послуг з орієнтацією на пацієнта. 2017. URL: <https://ena.lpnu.ua:8443/server/api/core/bitstreams/69520db9-b788-4262-947d-982135e816cd/content>

*Чижевська О.О., здобувачка вищої освіти ОС «магістр»
за спеціальністю 073 «Менеджмент» РДГУ*

КАДРОВА ПОЛІТИКА КП «РІВНЕНСЬКА ОБЛАСНА КЛІНІЧНА ЛІКАРНЯ» В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Основу діяльності закладу охорони здоров'я становить персонал, адже саме він забезпечує ефективність і високу якість медичного обслуговування [2]. Саме кадрова політика є основним напрямком кадрової роботи підприємства, який включає систему принципів, методів, форм роботи з персоналом, зорієнтованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу [1].

Зважаючи на те, що з 2020 року активно запрацювала реформа системи охорони здоров'я [3], яка викликала суттєві зміни у державній кадровій політиці медичної сфери, вивчення кадрової політики у КП «Рівненська обласна лікарня» є актуальним.

Метою дослідження є проаналізувати особливості кадрової політики КП «Рівненська обласна лікарня ім. Ю.Семенюка» Рівненської обласної ради в умовах реформування вітчизняної системи охорони здоров'я.

Проведення реформи системи охорони здоров'я України, яке нині перебуває у своїй активній фазі, передбачає переорієнтацію усієї медичної сфери на пацієнта. З огляду на це кадрова політика комунального підприємства «Рівненська обласна клінічна лікарня ім. Ю.Семенюка» теж зазнала суттєвих змін. Зокрема, під час аналізу кадрової політики в процесі впровадження медичної реформи цього закладу охорони здоров'я нами виявлено такі основні тенденції:

1. Зростання чисельності медичного персоналу. Так, у період з 2019 до 2022 року кількість персоналу зросла на 7% (з 1718 штатних посад у 2019 році до 1846 штатних посад у жовтні 2022 року). Відзначимо, що у період з 2019 до 2021 року відбувалося скорочення кількості персоналу, що пов'язано з оптимізацією витрат. Проте впродовж червня – жовтня 2022 року чисельність персоналу зросла, що викликано працевлаштуванням внутрішньо переміщених осіб-лікарів, а також впровадженням пацієнтоорієнтованого підходу у роботу лікарні. Загалом, на обслуговування 1-го ліжкамісця у лікарні припадає 2,56 штатних посад.

2. Зростання рівня заробітної плати медичного персоналу. З вересня 2020 року відбулося суттєве підвищення заробітної плати: +70% до посадового окладу для лікарів, +50% для медичних сестер, +25% для молодших медичних сестер [3]. Станом на жовтень 2022 року штатним розписом по КП «Рівненська

обласна лікарня» встановлено, що оплата праці лікарів (крім інтернів) здійснюється на рівні не менше 20000 грн., а медичним працівників-фахівцям з базовою та неповною медичною освітою – не менше 13500 грн. (шляхом встановлення відповідних доплат) [5].

3. Впровадження цифрових трансформацій в охорону здоров'я. Персонал КП «Рівненська обласна лікарня» активно використовує у своїй роботі систему eHealth, що робить роботу медичного персоналу прозорішою та сприяє переходу на електронний облік.

4. Підвищення кваліфікації персоналу. Адміністрація КП «Рівненська обласна клінічна лікарня» сприяє постійному підвищенню кваліфікації медичного персоналу. Так, на навчання персоналу у 2021 році було виділено [4] 49900 грн., у 2022 – 3000 грн. (таке суттєве скорочення пов'язане з впровадженням воєнного стану та переорієнтацією витрат лікарні). Окрім цього, для підвищення кваліфікації лікарям надається щорічна додаткова відпустка, що регулюється чинним законодавством України.

5. Відбулося суттєве реформування системи управління КП «Рівненська обласна лікарня». Зокрема, ліквідовано посаду головного лікаря, а натомість впроваджено посаду директора. Окрім цього відбулася диверсифікація напрямків управління лікарнею: для вирішення управлінських питань, пов'язаних з безпосереднім наданням медичних послуг впроваджено посади медичного директора з терапії та хірургії; для вирішення адміністративно-господарських завдань впроваджено посади заступника директора з питань реформування надання медичної допомоги та заступника директора з економічних питань [5]. Увесь управлінський персонал працює на умовах трудового договору, що посилює їх відповідальність за досягнення ключових показників ефективності роботи лікарні. Відзначимо, що усі працівники КП «Рівненська обласна клінічна лікарня», які займають управлінські посади, мають або вже здобувають ступінь магістра у галузі знань «Управління та адміністрування» чи «Публічне управління та адміністрування», що відповідає основним етапам реалізації медичної реформи в Україні.

Таким чином, кадрова політика КП «Рівненська обласна клінічна лікарня» спрямована на впровадження реформ у вітчизняну систему охорони здоров'я, що виявляється у застосуванні пацієнтоорієнтованого підходу в обслуговуванні пацієнтів; підвищенні престижності праці медичних працівників шляхом підвищення рівня заробітної плати; впровадженні цифрових технологій у роботу лікарів; сприянні постійному підвищенню кваліфікації задля покращення якості обслуговування пацієнтів; суттєвому реформуванню системи управління закладом охорони здоров'я.

1. Грицай А.М. Теоретико-методичні засади формування кадрової політики підприємства. *Науковий Вісник ПУЕТ. Серія «Економічні Науки»*. 2014. № 1 (63). URL: <http://journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/view/757>

2. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. К. 2018. 96 с. URL: http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/15804/Korolenko_Kadrova_polityka_u_sferi_okhony_zdorovia_Ukrainy_v_konteksti_yevropeiskoi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

3. Медична реформа. Урядовий портал. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-sistemi-ohoroni-zdorovya>
4. Тендери/Лоти (2021-2022). Комунальне підприємство «Рівненська обласна клінічна лікарня імені Юрія Семенюка» Рівненської обласної ради. URL: <https://bi.prozorro.org/sense/app/fba3f2f2-cf55-40a0-a79f-b74f5ce947c2/sheet/c852ccc8-1477-4f40-b698-53ea7a57ce1c/state/analysis>
5. Штатний розпис КП «Рівненська обласна клінічна лікарня» ім. Ю.Семенюка, з жовтня 2022 р.