

аналізувати великі обсяги інформації про ефективність різних відділень, витрати та поточні результати роботи. Це дає змогу краще розуміти, які аспекти потребують вдосконалення, і приймати обґрунтовані управлінські рішення на основі реальних даних [4].

Впровадження ШІ в медичний менеджмент також супроводжується низкою етичних і правових викликів. Питання збереження конфіденційності даних, надійності алгоритмів і відсутність людської помилки – всі ці аспекти є критично важливими для використання ШІ в медичних установах [3].

Отже, штучний інтелект відкриває нові можливості для підвищення ефективності управління медичними установами та покращення якості обслуговування пацієнтів. Його впровадження здатне суттєво змінити роботу медичних установ, автоматизувавши процеси, оптимізуючи ресурси та підвищуючи точність діагностики і лікування.

Література

1. Бадіков Т. Виклики цифрової трансформації системи охорони здоров'я України (eHealth). Українська правда. – 2020. URL: <https://blogs.pravda.com.ua/authors/badikov/5ee39c2943d7d/> (дата звернення 19.10.2024).
2. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні. 2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-%D1%80#n8> (дата звернення 19.10.2024).
3. Проект щодо стратегії розвитку штучного інтелекту в Україні на період з 2022-2030 роки. URL: https://www.slyusar.kiev.ua/AI_2022-1-1_ua.pdf (дата звернення 19.10.2024).
4. М. Шкільняк, А. Мельник, Т. Желюк, А. Васіна, О. Дудкіна Менеджмент та публічне управління в умовах сучасних викликів. *Вісник економіки* № 2, 2023 р URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/50863/1/%D0%A8%D0%BA%D1%96%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8F%D0%BA.PDF> (дата звернення 19.10.2024).

Кацофан К.С.

здобувач другого (магістерського) рівня освіти

Глевацька Н.М.

кандидат економічних наук, доцент

кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності
Центральноукраїнський національний технічний університет

м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Європейська інтеграція виступає значущим стимулюючим фактором для України у впровадженні економічних реформ, розвитку інтелектуального потенціалу суспільства та вирішення проблем структурних диспропорцій. Для модернізації системи підготовки державних службовців в Україні важливо вивчити особливості підготовки державних службовців у розвинених країнах.

Гене́за державного управління в ЄС є результатом розробки та впровадження спільних політик у різних сферах. Загальні принципи державного управління держав-членів ЄС являють собою «Європейський адміністративний простір», який включає в себе набір загальних стандартів для дій у рамках державної адміністрації, що визначені в законі і застосовуються на практиці за допомогою процедур та механізмів підзвітності. Європейський адміністративний простір ґрунтується на спільних європейських цінностях, адміністративних принципах, нормах та принципах європейського адміністративного права, принципах організацій публічної служби, координація політики, процедури ухвалення та реалізації урядових рішень.

Система державного управління відіграє важливу роль у процесі інтеграції до Європейського Союзу, і не існує чітких і жорстких правил, що визначають адміністративну модель, яку повинні застосовувати країни-кандидати; від адміністративної спроможності

кожної окремої країни залежить безперебійне функціонування ЄС в цілому та інтереси кожної держави-члена.

Кожна держава має свої унікальні особливості щодо організації управлінської освіти. Для прискорення адміністративної реформи, оголошеної в Україні, необхідно детально дослідити вітчизняний та зарубіжний досвід у цій сфері - добору, призначення та навчання державних службовців, результативного управління кадрами у системі публічної служби. Між іншим, досвід Естонії свідчить про складність впровадження постійних координаційних заходів. Для забезпечення міжвідомчої та міжурядової співпраці, постійної координації та допомоги у вирішенні проблем, що виникають у зв'язку з реалізацією посад на державній службі, в апараті прем'єр-міністра було створено спеціальний підрозділ. Однак через кілька місяців цей підрозділ було розформовано через брак відповідного персоналу для реалізації адміністративної реформи.

Однією з головних проблем в ЄС є процедури та реалії підбору персоналу. Слід також підкреслити відсутність консенсусу щодо найкращих методів набору персоналу та бажання керівників служб зберегти за собою право відбирати своїх працівників. У цьому випадку існує ризик для забезпечення неупередженості та доброчесності відбору, здійсненого таким чином. В Естонії Закон про державну службу проголошує принцип конкурсного відбору (обов'язковий для найвищих посад, необов'язковий для всіх інших посад). Відповідно до закону, кожне рішення про призначення має відповідати певним вимогам, таким як наявність диплома, професійних навичок та особистих якостей (наприклад, комунікабельність, здатність до автономної роботи, вміння справлятися зі стресовими ситуаціями). В Угорщині законодавство не передбачає публікації вакансій або проведення конкурсів, а відбір здебільшого здійснюється шляхом співбесіди (іноді супроводжується психологічними тестами). Відсутність такої формальної процедури залишає широкий простір для суб'єктивної оцінки керівника підрозділу, без згоди якого кандидат не може бути обраний. Умови найму на роботу в Польщі регулюються законодавчими та нормативними актами. Публікація оголошень про вакансії не дуже поширена. Виклики, з якими стикаються системи освіти в проаналізованих країнах, не відрізняються від тих, з якими стикаються західні країни, це - погано визначена політика навчання на національному рівні, нечіткі цілі, нерівномірний розподіл коштів і доступ до навчання, погана оцінка потреб у наявних ресурсах, погана оцінка змісту та ефективності навчальних семінарів, труднощі з мотивацією посередників і так далі.

Підготовка та підвищення кваліфікації є ключовими елементами в країнах Центральної Європи. Професійний адміністративний іспит є обов'язковим для всіх державних службовців (за деякими винятками) на певному етапі їхньої кар'єри. Цей іспит є більш практичним, ніж традиційні іспити, і вимагає знання адміністративних принципів та елементів права Європейського Союзу. Розвиток кар'єри в усіх системах державної служби базується на двох елементах: оцінка професійних здібностей та вислуга років. Проблеми, пов'язані з оцінкою та атестацією державних службовців і посадових осіб, певною мірою є спільними для більшості державних службовців у Європі та за її межами. У Польщі, наприклад, закон вимагає, щоб державні службовці проходили оцінювання своєї діяльності кожні два роки [2]. В Естонії система оцінювання враховує посадову інструкцію, конкретні вимоги до роботи та особисті якості фахівця (які можуть бути оцінені керівництвом). Угорщина - єдина країна з персональною системою оцінювання. Державні службовці проходять оцінювання щонайменше один раз перед тим, як їх рекомендують до підвищення на вищу категорію. Франція також має складну систему відбору державних службовців. Конкурс визнаний найкращим способом для претендентів на певні посади. Загальне законодавство передбачає конкурс для більшості категорій державних службовців. Однак на вищі та молодші посади конкурсна система не поширюється. Вищі посади заповнюються шляхом призначення, тоді як посади нижчого рівня заповнюються за результатами іспитів та тестів у спеціалізованих галузях.

Аналіз зарубіжного досвіду та впровадження на його основі деяких передових елементів у розвиток публічної служби в Україні є важливим елементом формування

професійних державних службовців. Угода про асоціацію між Україною та ЄС є одним із способів досягнення цієї мети. У документі зазначено, що Союз має сприяти поступовому зближенню сторін на основі спільних цінностей. Тому головним є не вирішення конкретних проблем у країнах ЄС, а дотримання загальних принципів, насамперед належного врядування [1]. Реформа публічної служби є складовою адміністративної реформи в Україні, яка має здійснюватися на основі законодавства, професіоналізму, деполітизації та рівних можливостей. У випадку України складовими цієї реформи є розробка і запровадження нового законодавства щодо публічної служби, удосконалення і оновлення системи профнавчання державних службовців, представників органів місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад.

Література:

1. Boyko V. (2016) "Possibilities of applying EU experience to reform the system of professional training of civil servants", Bukovynskyi visnyk derzhavnoyi sluzhby ta orhaniv mistsevoho samovriaduvannia, [Online], available at: <http://buk-visnyk.cv.ua/30-0/608/> (Accessed 25 Nov. 2017)
2. Lisnychyi V. (2015) Politychni ta administratyvni systemy zarubizhnykh krayin [Political and administrative systems of foreign countries], UADU, Kyiv, Ukraine

Ковальчук І.В.

здобувачка гр. ПА-23МЗ

Немченко Т.А.

кандидат економічних наук, доцент

Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ОХОРОНОЮ ЗДОРОВ'Я

Управління якістю медичних послуг виступає в умовах сьогодення фундаментальною основою ефективного функціонування системи охорони здоров'я та, водночас, визначальним фактором забезпечення належного рівня медичного обслуговування населення. Глобалізація та впровадження нових технологій ставлять перед медичними закладами виклики, пов'язані з адаптацією до світових тенденцій, що вимагає необхідності застосування сучасних підходів до управління якістю, які можуть відповідати найсучаснішим вимогам та забезпечувати конкурентоспроможність медичних установ.

Модель управління якістю медичних послуг є складною багаторівневою системою, що інтегрує різні аспекти організаційної діяльності для забезпечення високого рівня надання медичних послуг. Її основою є системний підхід, який розглядає якість не як окремий показник, а як багатокомпонентний процес, що охоплює всі етапи надання медичної допомоги — від планування та організації до моніторингу результатів і впровадження коригувальних заходів. Модель базується на принципах безперервного вдосконалення, інтеграції стандартів і залучення всіх учасників до процесу забезпечення якості та охоплює структурні, процесні та результативні компоненти медичного обслуговування. Ключовим компонентом згаданої моделі виступає стратегічне управління, яке передбачає формулювання довгострокових цілей, розробку стандартів якості, планування ресурсів та організацію діяльності з урахуванням національних та міжнародних норм і вимог. Важливого значення набуває також визнання вагомості процесу управління якістю на керівному рівні та залучення керівників до даного процесу, що забезпечує цілісність і відповідність усіх аспектів діяльності медичного закладу визначеним стандартам [1].

Функціональний рівень концептуальної моделі управління якістю складається з механізмів контролю, які включають моніторинг і оцінку якості надання послуг, а також аналіз даних для виявлення можливих відхилень та недоліків. Цей рівень забезпечується