

Зазначені складові є основою для професійного інтелекту команди, що відіграє важливу роль в успішному функціонуванні компанії та дає можливості для подальшого розвитку та високого рівня конкурентоспроможності.

Важливо, що забезпечення соціально- психологічних та психологічних основ формування професійного інтелекту майбутніх спеціалістів в процесі навчання, в кінцевому результаті буде окреслювати перспективи не тільки їх успішної професійної діяльності, а й загалом перспективи розвитку особистості в соціумі.

Варто зазначити, що професійний, соціальний, матеріальний, а також інтелектуальний потенціал країни в цілому визначається рівнем інтелектуального розвитку кожної окремої особистості. Особливої вагомості для подальшого розвитку інтелектуального потенціалу людини, а саме професійного, надає освіта.

У психологічній літературі науковці виокремлюють два аспекти професіоналізму:

- а) опанування та користування необхідними знаннями та вміннями;
- б) відповідність до вимог професії з боку психологічних, а також за необхідності фізичних чи фізіологічних якостей людини.

Висновки. Тож, загалом, підсумовуючи все проаналізоване, професійний інтелект являє собою сукупність окремого набору властивостей серед яких: здатність приймати обдумані та виважені рішення; швидкість думки; навичка прогнозувати ситуації; розвинуте мислення, швидкі реакції, ерудованість, вихованість, навик логічно розмірковувати, проявляти креативність, комунікабельність, мати високий рівень начитаності, бути в міру настирливим; проявляти творчий підхід до вирішення поставлених задач, швидка адаптація до різних ситуацій, прояв винахідливості; глибокі знання у професійній сфері знань, спроможність швидко приймати виважені рішення, абстрактне мислення, креативний підхід до розв'язання задач, гнучкість розуму.

Характерна особливість проаналізованих визначень «професійного інтелекту» – це обов'язкова присутність професійних як теоретичних, так і практичних вмінь та знань, достатній рівень розумових здібностей, спроможність швидко вирішувати складні професійні задачі.

Розвиток професійного інтелекту не тільки підвищує продуктивність праці команди, але й сприяє зростанню конкурентоспроможності та покращенню ключових показників діяльності підприємства в цілому. Такий підхід створює міцний фундамент для досягнення великих успіхів у сучасному бізнесі.

ЛІДЕРСТВО ЯК СУЧАСНА ПАРАДИГМА УПРАВЛІННЯ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Лозінська Т.Б.

Науковий керівник: Посилкіна О.В.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна
o.posilkina@gmail.com

Вступ. Ефективне лідерство та управління є одним зі способів зменшення ентропії, тобто невизначеності, і впорядкування розвитку національної системи охорони здоров'я в умовах її реформування. Лідерство в охороні здоров'я повинно забезпечувати формування та дотримання пріоритетів розвитку національної та територіальної систем і закладів охорони здоров'я; мотивацію персоналу задля забезпечення досягнення мети.

Проблема лідерства досліджувалася в роботах багатьох вітчизняних та зарубіжних учених, таких як: М. Альберт, К. Боумен, П. Друкер, М. Мескон, Ф. Хедоурі, К. Лейтвуд, П. Халлінгер, Р. Хек, М. Хамільтон, В. Річардсон, Б. Андрушків, О. Виханський, О. Кузьмін, К. Левін, М. Туленков та ін. Але слід зазначити, що незважаючи на значні напрацювання у цій сфері, дослідження лідерства як сучасного напрямку удосконалення менеджменту в охороні здоров'я залишилося поза увагою науковців.

Мета дослідження полягає у визначенні сутності феномена лідерства і його найбільш вагомих характеристик для медичного персоналу вітчизняних закладів охорони здоров'я (ЗОЗ) в умовах медичної реформування.

Матеріали та методи. Основними методами дослідження, що використовувались у роботі, є: методи наукової індукції та дедукції; історичний метод та метод логічного аналізу; контент-аналіз, метод експертного опитування тощо. Інформаційною базою дослідження стали праці провідних вітчизняних та закордонних вчених з питань лідерства, статті з періодичних видань; ресурси мережі Internet.

Результати дослідження. На сьогоднішній день сформовано досить багато теорій лідерства:

1. Теорія соціального обміну.
2. Теорія людських ролей.
3. Теорія харизматичного лідера.
4. Інтерактивна теорія.
5. Синтетична теорія.
6. Ситуативна теорія.
7. Теорія рис.
8. Поведінковий підхід.
9. Адаптивний підхід.
10. Системна теорія.

Серед найбільш відомих теорій лідерства – теорія особистісних якостей, поведінковий підхід і ситуаційна теорія лідерства. Використання основних відомих теорій лідерства уможливорює створення в медичних закладах необхідного клімату та організаційної культури для розвитку лідерського потенціалу.

Як показав проведений аналіз, у науці визначення феномена лідерства має широке тлумачення. Наприклад, Гармаш С. і Гашутіна О. вважають лідером особистість, яка має розвинуті комунікативні вміння, здатна словами ефективно впливати на інших людей, з якою бажає співпрацювати більшість колективу.

За визначенням колективу авторів, лідерство – це можливість впливати на людей, спрямовувати їхню діяльність на досягнення цілей команди, організації чи підприємства.

Проведений нами аналіз наукової літератури дозволив визначити, що лідерські якості – це сукупність когнітивно-емоційних, морально-вольових, соціально-комунікативних і професійних характеристик, які дозволяють особі виконувати роль лідера у групі.

На підставі аналізу літературних джерел і узагальнення сучасних теорій лідерства нами виділено 4 складові, які відображають сутнісне наповнення цієї категорії, кожна з яких включає певну сукупність характеристик сучасного лідера:

- когнітивно-емоційна складова – 25 характеристик;
- морально-вольова складова – 17 характеристик;
- соціально-комунікативна складова – 17 характеристик
- професійна складова – 10 характеристик.

На підставі анкетного опитування медичного персоналу ЗОЗ м. Вінниці нами були виділені ті характеристики, які на думку експертів, є найбільш вагомими для керівників закладів (структурних підрозділів) системи охорони здоров'я:

1. Когнітивно-емоційна складова: уміння впливати на людей; наявність досить високого інтелекту (IQ); наявність розвинуеного емоційного інтелекту (EQ); інтуїція; прагнення до саморозвитку; уміння бути креативним; самокритичність як джерело саморозвитку; вміння одночасно вчити і вчитися.

2. Морально-вольова складова: ініціативність; впевненість у собі і у своїй життєвій місії; відповідальність; сміливість, вміння «тримати удари»; висока працездатність; сильний характер; порядність; здатність до змін; здатність вести за собою людей; надійність.

3. Соціально-комунікативна складова: адаптивність; уміння створювати команду; комунікабельність; толерантність; позитивне мислення у всіх випадках життя; відданість (своїй справі, своїй команді).

4. Професійна складова: здатність до стратегічного планування; прагнення до досконалості в своїй професії; здатність до прийняття оптимальних і своєчасних і перспективних управлінських рішень; уміння приймати неординарні рішення в умовах підвищеного ризику; впевненість у власних силах; вміння нести відповідальність; відношення до роботи як до головної цінності, в яку вкладаються всі здібності й сили; бажання працювати з підлеглими, які не бояться ризику й уміють приймати самостійні рішення.

Висновки. Феномен лідерства в умовах реформування сфери охорони здоров'я має важливе практичне значення, оскільки уможливорює підвищення результативності й ефективності управління ЗОЗ, трансформування їх із формальних суб'єктів цієї сфери у суб'єктів лідерів. Сучасні ЗОЗ для забезпечення власного сталого розвитку мають прагнути максимально реалізувати свій стратегічний і конкурентний потенціал, але ефективно керувати системою, орієнтованою на досягнення високих показників, можуть тільки керівники-лідери.

АНАЛІЗ РЕЦЕПТУРНИХ ПРИЗНАЧЕНЬ ЛІКАРСЬКИХ ЗАСОБІВ ЛІКАРЯМИ, ЯКІ НАДАЮТЬ ПЕРВИННУ ТА СПЕЦІАЛІЗОВАНУ ДОПОМОГУ ПАЦІЄНТАМ З РОЗЛАДАМИ ПСИХІКИ

Ляденко А.В., Никонорова М.Д.

Науковий керівник: Немченко А.С.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна
economica@nuph.edu.ua

Вступ. Програма реімбурсації «Доступні ліки» (далі Програма) була розширена міжнародними непатентованими назвами (далі МНН) для лікування пацієнтів з розладами психіки (РП) починаючи з 01 жовтня 2021 року. При цьому виписувати МНН мали можливість виключно лікарі, які надають спеціалізовану медичну допомогу. З 15 липня 2022 року було внесено зміни до Наказу №360 від 19.07.2005 р. «Про затвердження Правил виписування рецептів на лікарські засоби і медичні вироби, Порядку відпуску лікарських засобів і медичних виробів з аптек та їхніх структурних підрозділів, Інструкції про порядок зберігання, обліку та знищення рецептурних бланків», що дозволило лікарям первинної ланки виписувати повторно рецепти для пацієнтів з РП.