

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ВІННИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМ. М.І. ПИРОГОВА**

**Кафедра філософії та суспільних наук**



**ФІЛОСОФІЯ  
В СУЧАСНОМУ НАУКОВОМУ  
ТА  
СОЦІАЛЬНО - ПОЛІТИЧНОМУ  
ДИСКУРСАХ**

**МАТЕРІАЛИ ДОПОВІДЕЙ ТА ВИСТУПІВ**

**ІV-ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ  
НАУКОВО - ПРАКТИЧНОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ  
З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ**

**16-17 листопада 2023 року**

**ВІННИЦЯ 2024**

**ГОЛОВНИЙ РЕДАКТОР**

**Голова Вченої ради ЗВО, доктор медичних наук, професор,  
завідувач кафедри ендоскопічної та серцево-судинної хірургії  
Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова  
Петрушенко Вікторія Вікторівна**

**ЗАСТУПНИК ГОЛОВНОГО РЕДАКТОРА**

**Професор ЗВО кафедри філософії та суспільних наук  
Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова,  
доктор філософських наук, професор,  
академік НАН ВО України  
Вергелес Костянтин Миколайович**

**Редакційна колегія:**

**Харьковченко Євген Анатолійович** доктор філософських наук, професор, завідувач ЗВО кафедри релігієзнавства філософського факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Куліш Павло Лаврентійович** кандидат філософських наук, доцент, доцент ЗВО кафедри філософії та суспільних наук Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова (ВІДПОВІДАЛЬНИЙ СЕКРЕТАР)

**Мельник Віктор Мирославович**, кандидат політичних, наук науковий співробітник філософського факультету, асистент ЗВО кафедри політології філософського факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка

**Філософія в сучасному науковому та соціально-політичному дискурсах.** Матеріали доповідей та виступів IV всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю 16-17 листопада 2023 року. Вінниця : ТВОРИ, 2024. – 204 с.

**ISBN 978-617-95332-6-6**

Збірник містить матеріали доповідей та виступів учасників IV всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «**Філософія в сучасному науковому та соціально-політичному дискурсах**», яка відбулась у Вінницькому національному медичному університеті ім. М.І. Пирогова 16-17 листопада 2023 року з нагоди святкування Міжнародного дня філософії. У поданих матеріалах висвітлюється широке коло актуальних проблем розвитку філософських дисциплін від минулих часів до сучасних. Збірник адресовано науковцям, вищої та середньої освіти, аспірантам, магістрантам, пошукувачам, студентам та всім хто цікавиться філософією й гуманітарними дисциплінами.

Матеріали подані в авторській редакції. Автори опублікованих матеріалів несуть повну відповідальність за підбір, точність наведених фактів, цитат, економіко-статистичних даних, власних імен, посилань, грамотність, літературний стиль та інших відомостей. Редколегія залишає за собою право скорочувати та редагувати подані матеріали. Рукописи не повертаються. Організатори конференції та члени редколегії не завжди поділяють думки учасників (авторів).

Рекомендовано до друку Вченою радою Вінницького національного медичного університету ім. М.І. Пирогова протокол № 7 від 28.12. 2023 р.

**УДК: 1(091):004.83**

**ISBN 978-617-95332-6-6**

традиції. Зазначена релігійна унікальність вище окреслених факторів і самотність помісних церков робить їх важливим аспектом релігійного пейзажу, особливо для тих, хто віддані певній національній або етнічній спільноті.

### Література:

1. Диптих святих помісних автокефальних церков [Електронний ресурс] / диптих – Режим доступу до ресурсу: <https://web.archive.org/web/20190123130315/https://www.ec-patr.org/dioceses.php?lang=gr&id=99>.
  2. Книга правил святих апостолів, Вселенських і Помісних соборів, і святих отців. [пер. Чокалюк С. М.]. – К.: «Преса України», 2008. – 367 с.
  3. Патріарх Варфоломій I. Віч-на-вічі з Тайною. Православне християнство у сучасному світі. Київ : Дух і літера, 2011. 360 с.,
  4. Романчук Ярослав, протоіерей. Апостольські послання. Апокаліпсис/ Київська православна богословська академія. – К.: Видавничий відділ УПЦ Київського Патріархату, 2015. – 413, [3] с.
  5. Millar F. A Greek Roman Empire: Power and Belief Under Theodosius II (408-450) / Fergus Millar. – California: University of California Press, 2006. – 279 с.
  6. Tanner N. The Councils of the Church: A Short History / Norman P. Tanner. – Michigan: Crossroad, 2001. – 132 с
- [De Bruyn R. Easter in Greece: traditions and celebrations [Електронний ресурс] / Roxanne De Bruyn – Режим доступу до ресурсу: <https://www.farawayworlds.com/stories/easter-in-greece.>]

**Марчук І.А.**

канд. пед. наук, доцент

доцент кафедри філософії та суспільних наук

Вінницький національний медичний університет ім. М.І.Пирогова

м. Вінниця, Україна

### **ДО ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА МОТИВАЦІЯ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ У КРИЗОВИХ УМОВАХ**

Питання кадрового забезпечення галузі охорони здоров'я, створення належних умов для її ефективного менеджменту є надзвичайно складним, багатоглядним, потребує постійної уваги як науковців-дослідників, так і

економістів-практиків. Зважаючи на сучасні виклики для нашої держави в умовах війни, погіршення кількісних та якісних характеристик кадрового потенціалу практично у всіх сферах економіки потребує дієвих кроків на національному й регіональному рівнях щодо перспектив збереження і розвитку кадрового потенціалу у цілому, і галузі охорони здоров'я зокрема.

До типових проблем кадрового забезпечення системи охорони здоров'я експерти Всесвітньої організації охорони здоров'я відносять:

1) зміни демографічних та епідеміологічних характеристик населення (старіння населення, вплив нових методів діагностики і лікування, зростання процесів мобільності та міграції населення та ін.);

2) збереження традиційних підходів до підготовки, розподілу та керування кадровими ресурсами, що не задовольняють сучасним вимогам системи охорони здоров'я;

3) виражена неоднорідність в географічному розподілі і професійній структурі працівників охорони здоров'я (загальна чисельність медичних кадрів; співвідношення лікарів і медсестер; дисбаланс фахівців – загальної практики і вузьких спеціалістів; кадрове забезпечення медичної галузі в місті і селі та ін.);

4) відсутність ефективної системи планування та прогнозування потреб в кадрових ресурсах сфери охорони здоров'я;

5) недосконала і ненадійна інформаційна та дослідна база з кадрових ресурсів сфери охорони здоров'я;

6) загальні проблеми кадрових ресурсів охорони здоров'я (дефіцит медичних кадрів, дисбаланс практичних навичок в залежності від інтенсивності навантаження лікарською практикою, нерівномірний розподіл медичних кадрів, незадовільні умови робочого середовища, трудова міграція медичних кадрів) [1].

Експерти ВООЗ визначають проблеми, пов'язані з кадровими ресурсами охорони здоров'я, як одну із основних перешкод досягнення Цілей тисячоліття у сфері розвитку. Ці ж проблеми актуальні для галузі охорони здоров'я України, проте вітчизняна система має ще й свої, «індивідуальні» недоліки, які сформувалися і історично, і внаслідок неефективного кадрового менеджменту, і через повномасштабну війну. Зокрема, це:

- низький рівень оплати праці та надскладна праця в екстрених умовах;

- мобілізація медичних працівників до лав Збройних сил України;

- підвищена мобільність медичних працівників і їх міграція за кордон;

- недієва методика працевлаштування випускників закладів вищої медичної освіти;

- відсутність мотивації медичних працівників до ефективної та продуктивної праці;

Однією з найдієвіших умов, що активізує функціонування галузі охорони здоров'я та надає їй ефективного спрямування, заряджає енергією розвитку, є мотивація персоналу. Сьогодні існують різні моделі мотивації (теорія проф. Фредеріка Герцберга, теорія базових бажань Девіда Макклелланда, теорія Фредеріка Тейлора, теорія потреб людини Абрагама Маслоу, теорія постановки цілей та завдань Едвіна Лока, теорія очікувань проф. Віктора Врума тощо), проте в умовах воєнного часу в Україні, на жаль, неможливо визначити, яка з них є найбільш результативною.

Проведені останнім часом у США дослідження показують, що основними мотиваторами працівників є:

- цікава робота;
- гідна оцінка виконаної роботи;
- розуміння того, що буде завтра (впевненість у завтрашньому дні);
- отримання конструктивного зворотного зв'язку щодо якості роботи;
- гідна заробітна плата та інші винагороди за якісну роботу;
- безпечність та стабільність роботи;
- можливості кар'єрного зростання.

Отже, мотивація – це сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, які спонукають людину до діяльності і задають спрямованість, межі і форми цієї діяльності, орієнтованої на досягнення певної мети.

Система мотивації персоналу в системі охорони здоров'я – це цілісна та комплексна система методів підвищення мотивації з боку системи державного управління та суспільства, які спонукають медичні заклади та їх працівників до підвищення ефективності функціонування [2].

Отож, серед матеріальних чинників залишаються: підвищення по службі, премії, оплата участі у професійних тренінгах, курсах підвищення кваліфікації та інших заходах, а серед нематеріальних: усна похвала, письмові подяки, сертифікати, почесні нагороди. Як додаткові мотиваційні чинники застосовують делегування повноважень, тобто участь співробітників у прийнятті управлінських рішень, гнучкий графік роботи, створення безпечних умов роботи, сприятливий морально-психологічний клімат в колективі тощо. Внутрішня мотивація медичного персоналу під час війни справляє істотний вплив на ефективність та результативність роботи закладу.

Якщо брати до уваги аналіз ринку праці в цілому України, то візьмемо до уваги доповідь Тетяни Пашкіної, експертки з аналітики ринку праці, яка разом з Європейською Бізнес Асоціацією презентувала результати опитування з січня по серпень 2023 року. Участь в опитуванні взяв 131 фахівець з управління персоналом, які поділилися проміжними

висновками 2023 року та планами на 2024 у своїй професійній діяльності. Серед основних трендів ринку праці виділяється підвищення заробітних плат (76% респондентів) та збільшення функціоналу і найм нових працівників (51%). В планах компаній на 2024 рік –підвищення заробітних плат, збільшення штату, збільшення бюджетів на розвиток персоналу. Основними можливостями з підтримки працівників у цей час компанії називають стабільну виплату заробітної плати, бонусів і премій, надання психологічної підтримки. У 19% опитаних компаній усі співробітники наразі в Україні, у 33% за кордоном не більше 5% співробітників. При цьому 61% мають можливість працювати дистанційно, а 49% компаній не планують повертати людей в офіс найближчим часом [3].

Через неможливість сьогодні повноцінного мотиваційного стимулювання персоналу у багатьох спостерігаються ознаки професійного вигорання, емоційного виснаження, однак, вповні це буде відчутно уже після завершення війни, бо сьогодні увесь медичний персонал цілеспрямовано працює на результат.

Отже, однією з умов ефективності керування у галузі охорони здоров'я є забезпечення справедливої мотивації – сукупності форм, методів і механізмів, за допомогою яких здійснюється організація мотиваційних процесів в системі охорони здоров'я й узгоджується економічна, соціальна, психологічна її доцільність як єдиної системи на мікрорівні. Основу механізмів мотивації медичного персоналу складає визначення і виявлення чинників, які активізують діяльність персоналу, охоплюючи його потреби, інтереси, мотиви і стимули, – і між якими є важливі горизонтальні та вертикальні зв'язки. Система мотивації професійного розвитку персоналу закладу охорони здоров'я повинна формуватись з врахуванням специфіки середовища його функціонування та оптимально поєднувати економічні й неекономічні мотиваційні чинники на засадах взаємодоповнення.

Висновки. Потрібно використовувати уніфіковані підходи до керування мотивацією працівників закладів охорони здоров'я, необхідно, щоб весь управлінський персонал не тільки на регіональному, а й на державному рівні, чітко розумів мету, завдання, цілі медичної організації та прагнув змін на краще. Створення оптимальних умов для реалізації професійного потенціалу медичних працівників, а також створення механізмів керування мотивацією медичного персоналу – ось ті ключові аспекти мотивації персоналу, які важливо і необхідно знати для кожного управлінця.

Всі антикризові заходи необхідно планувати на основі результатів систематичної комплексної діагностики кадрової ситуації, а також впроваджувати механізми швидкого реагування в систему керування медичним персоналом, оскільки швидкість адаптації людських ресурсів до

умов кризи є ключовим фактором збереження життєздатності закладу охорони здоров'я і системи в цілому.

Роберт Кіюсакі у книзі «Школа бізнесу» писав: «Мій багатий батько любив повторювати: «Якщо на паркані сидять три коти і два вирішать зістрибнути, то скільки котів залишиться на паркані?» Відповідь: «На паркані залишиться три коти». Адже рішення зістрибнути ще не означає жодної дії фізично. Ось чому мій багатий батько казав: «Завтра – найзайнятіший день року, тому що більшість людей знаходять легкі способи покращити своє життя, але відкладають події до завтра. Проблема полягає в тому, що більшість людей зрештою вичерпає своє завтра» [4]. Сьогодні в українців, переважно, немає впевненості у завтрашньому дні, а отже, щоб щось змінити у житті – потрібно починати діяти уже сьогодні. І важливо, щоб праця була гідно винагороджена!

### Література:

1. Савіна Т.В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/15\\_2017/19.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2017/19.pdf)
2. Зима О.Г. Мотивація і маніпуляція як інструменти впливу на людину : Економіка і суспільство, 2017, № 13. – 474-480.
3. Дефіцит кадрів та навичок – основний виклик ринку праці у 2023 році. URL: <https://eba.com.ua/defitsyt-kadriv-ta-navychok-osnovnyj-vyklyk-rynku-pratsi-u-2023-rotsi/>
4. Роберт Кіюсаки, Лектер Шерон. Школа бізнесу. URL: [http://loveread.ec/view\\_global.php?id=4460](http://loveread.ec/view_global.php?id=4460)

**Мельник В.М.,**

канд.політ.н., науковий співробітник філософського факультету,  
асистент кафедри політології філософського факультету,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
м. Київ, Україна

### **ІДЕОЛОГІЧНІ ТА ТЕРМІНОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ В РИМСЬКО-ІРАНСЬКІЙ ДИПЛОМАТІЇ ЧАСІВ ІМПЕРАТОРА КОНСТАНТИНА (324-337 рр.)**

Після поразки, отриманої від військ римського імператора Діоклетіана (284-305), згідно з нормами Нісібіського мирного договору 298 р., Сасанідський Іран пішов на серйозні та довготривалі поступки Імператорському Риму [6, Амн. Марс. XXV. 7. 9; 7, Petrus Patricius,