

Список використаних джерел

1. **Асанова А. А.** Електронний уряд як дійовий механізм взаємодії і форма співпраці держави та громадян в інформаційному суспільстві / А. А. Асанова // Державне управління. – 2006. – № 1. – Режим доступу : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua).

2. **Клімушин П. С.** Особливості впровадження світового досвіду електронного урядування із застосуванням порталних технологій в систему національного державного управління / П. С. Клімушин // Державне будівництво. – 2010. – № 1. – Режим доступу : [www.kbuara.kharkov.ua](http://www.kbuara.kharkov.ua).

3. **Куспляк І. С.** Електронне урядування як інструмент розвитку демократії / І. С. Куспляк // Стратегія регіонального розвитку: формування та механізми реалізації : матеріали підсумк. наук.-практ. конф. за міжнар. участю (Одеса, 31 жовт. 2008 р.). – О. : ОРІДУ НАДУ, 2008.

4. **Семенченко А. І.** Формування комплексної моделі електронного урядування з урахуванням загальносвітових тенденцій / А. І. Семенченко // Вісн. держ. служби України. – 2009. – № 2. – С. 77 – 82.

5. **Концепція** розвитку електронного урядування в Україні / [О. А. Баранов, М. С. Демкова, С. В. Дзюба та ін. ; за ред. А. І. Семенченко]. – К. : ДКНІІ, 2009. – 15 с.

List of references

1. **Asanova A. A.** Elektronnyi uriad yak diiovyi mekhanizm vzaiemodii i forma spivpratsi derzhavy ta hromadian v informatsiinomu suspilstvi / A. A. Asanova // Derzhavne upravlinnia. – 2006. – № 1. – Rezhym dostupu : [www.nbuv.gov.ua](http://www.nbuv.gov.ua).

2. **Klimushyn P. S.** Osoblyvosti vprovadzhennia svitovoho dosvidu elektronnoho uriaduvannia iz zastosuvanniam portalnykh tekhnolohii v systemu natsionalnoho derzhavnoho upravlinnia / P. S. Klimushyn // Derzhavne budivnytstvo. – 2010. – № 1. – Rezhym dostupu : [www.kbuara.kharkov.ua](http://www.kbuara.kharkov.ua).

3. **Kuspliak I. S.** Elektronne uriaduvannia yak instrument rozvytku demokratii / I. S. Kuspliak // Stratehiia rehionalnoho rozvytku: formuvannia ta mekhanizmy realizatsii : materialy pidsumk. nauk.-prakt. konf. za mizhnar. uchastiu (Odesa, 31 zhovt. 2008 r.). – O. : ORIDU NADU, 2008.

4. **Semenchenko A. I.** Formuvannia kompleksnoi modeli elektronnoho uriaduvannia z urakhuvanniam zahalnosvitovykh tendentsii / A. I. Semenchenko // Visn. derzh. sluzhby Ukrainy. – 2009. – № 2. – S. 77 – 82.

5. **Kontseptsiia** rozvytku elektronnoho uriaduvannia v Ukraini / [O. A. Baranov, M. S. Demkova, S. V. Dziuba ta in. ; za red. A. I. Semenchenko]. – K. : DKNIi, 2009. – 15 s.

Надійшла до редколегії 12.05.15

Лідія КОТИК

Національна академія державного управління  
при Президенті України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО  
ПІДХОДУ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ:  
ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Розкривається природа і зміст компетентності як ключового поняття категорії «компетентнісний підхід» у публічному управлінні. Разом комунікативна, інформаційна, громадянська, навчально-пізнавальна та інші компетентності утворюють структуру більш складної системної характеристики особистості – її загальножиттєвої компетентності, яка формується протягом усього життя. Обґрунтовується сутність компетентності як форми існування знань, умінь, освіченості, що зумовлює особистісну самореалізацію, знаходження свого місця у світі, продукт цілісної освіти. Акцентується увага на компетентності як важливому чинникові у виборі поведінкових моделей, а також системи ціннісних координат. Розглядається категорія «здатність діяти», що є домінуючою в практичній діяльності. Досліджується проблема формування компетентностей особистості як здатностей до адаптації та самореалізації в суспільному житті, професійній діяльності як одного з головних питань людського життя.

**Ключові слова:** компетентність, особистісна компетентність, професійна компетентність, сутність, зміст, соціально-психологічна компетентність, публічне управління.

**Lidiia Kotyk. Implementation of the competence approach in public administration: a theoretical aspect**

The article deals with the essence and matter of competence, that is a difficult personal formation and communicative, media, civil, educational, informative-cognitive and other competences that form the structure of a more complex system characteristics of personality, his/her universal vital competence, which is formed during the whole life. The essence of competence as a form of knowledge, skills and education that determines personal self-realization, finding the place in the world, the product of a integral education is substantiated. The focus is made on competence as an important factor in the choice of behavioral models, as well as a system of values of coordinates. The particular attention is paid to the review of the category «ability to act», which is dominant thing in practice. The problem of forming personality competencies as abilities to adapt and self-realize in public life, professional activities as one of the main issues of human life is investigated. The nature and matter of competence as a key concept of the category «competence approach» in public administration is describes.

Key words: competence, personal competence, professional competence, essence, matter, socio-psychological competence, public administration.

Становлення інформаційного суспільства, яке характеризується мобільністю ринку праці, міжкультурних обмінів, об'єктивною потребою навчитися жити разом, зберігаючи власну ідентичність, зумовлює інтегративні тенденції та ключову роль освіти в процесі зародження та розвитку нового світового співтовариства. Останнім часом людство все більше усвідомлює, що тільки освіта як відголос геоекономічних, геополітичних, технологічних та інших викликів нового тисячоліття є одним із головних чинників осмислення життєвих досягнень особистості, врятування людини в непрогнозованих ситуаціях виживання. Наприкінці ХХ ст. основною проблемою освіти світова спільнота визначила розрив між її можливостями і потребами суспільного розвитку, що позначено як кризу освіти.

Концептуальною основою запропонованих модернізаційних змін щодо виходу з кризи стала ідея запровадження компетентнісного підходу – досягнення західної наукової педагогічної думки, що все більше входить в управлінську науку та практику України. Цей підхід став відповіддю на посилення уваги до поліпшення якості освіти (що дозволило замислитись над тим, що є результатом освіти), на актуальні потреби сучасного ринку праці. Така відповідь пов'язується і з необхідністю набуття особистістю життєвих компетентностей, переходу від процесного підходу до результатного.

Проблема компетентності особистості привертає все більшу увагу науковців у контексті різних аспектів проблеми людини та її буття у світі, особистісної та професійної самореалізації, мистецтва жити. Ця проблема перебуває в полі уваги сучасних учених-філософів П. Адо, Г. Горак, Н. Коробльової, Л. Сохань та ін., психологів І. Зимньої, Д. Леонтьєва, А. Маслоу, Е. Фромма та ін. Дослідженню сутності компетентнісного підходу в освіті присвячені праці зарубіжних та вітчизняних науковців: В. Байденка, Н. Бібік, В. Болотова, Л. Ващенко, Н. Гришанової, О. Гури, І. Драч, Г. Єльнікової, В. Кальнея, В. Маслова, О. Новікова, Г. Селевко, О. Субетто та ін. У галузі державного управління вітчизняними та зарубіжними вченими опрацьовано загальні підходи до управління персоналом (С. Дубенко, О. Конотопцев, М. Армстронг, А. Почтовскі), є спроби розробити інструментарій оцінки профілів компетентностей керівників в ієрархії управління (Н. Сімченко, В. Євдокимов, Ю. Конотопцева).

Незважаючи на широкий спектр поглядів учених на проблему, у науці державного управління її не можна вважати розкритою

достатньою мірою для обґрунтування розвитку компетентнісного підходу в роботі з кадрами, оскільки наукові праці не зовсім коректно відображають власне сутність, підходи до підготовки (перепідготовки та підвищення кваліфікації) кадрів та роботи з ними в управлінських структурах. Змістова неоднозначність, а часом певні спотворення беруть початок у розумінні поняттєво-категорійного апарату, за допомогою якого досліджується й описується проблема та способи її розв'язання. У той самий час володіння компетентностями стає невід'ємною складовою професійної відповідності (не кажучи про майстерність) сучасного публічного управлінця.

Метою статті є з'ясування природи, змісту та головних сутнісних характеристик ключового поняття «компетентність», їх впливу на подальше теоретичне обґрунтування розвитку компетентнісного підходу в роботі з кадрами в органах публічного управління.

Проблема формування компетентностей особистості як здатностей до адаптації та самореалізації в суспільному житті, професійній діяльності розглядається науковцями як одне з головних питань людського життя.

Оскільки саме філософія є способом задоволення світоглядних питань, властивих кожному, то з позицій цієї науки «компетентність» можна трактувати як «інтегральну властивість особистості, яка характеризує її прагнення і здатність (готовність) реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особисті якості тощо) для успішної діяльності у визначеній галузі» [7, с. 23], хоча немало представників соціальної філософії та філософської антропології вбачають у сутності компетентностей здатність особистості успішно й активно освоювати знання та навички.

На нашу думку, недоцільно ототожнювати знання й уміння з відповідними компетентностями, оскільки перші необхідно трансформувати в ті чи інші життєві компетентності в розумінні терміна «компетентність» як досвідченості суб'єкта в певній життєвій сфері. При цьому змістовий наголос має бути на досвідченості, а не на обізнаності чи поінформованості суб'єкта в певній галузі (як це переважно тлумачиться).

У сучасному розумінні трактування поняття «компетентність» досить широке: до нього відносять і навчальні здібності, знання та вміння, і навички (комунікативні, соціальні), і моральні цінності (громадянська відповідальність чи відповідальність за навколишнє середовище), і ставлення (груповою солідарність). За структурою виокремлюють предметно-знаннєву, організаційну, технологічну, екологічну, правову, політичну, культурологічну, соціальну,

економічну компетентність, а також компетентність у сфері комунікативної діяльності та у сфері особистого повсякденного життя людини [1].

Експерти програми «DeSeCo» під компетентністю вбачають здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання; поєднання пізнавальних ставлень та практичних навичок, цінностей, емоцій, поведінкових компонентів, знань і вмінь, усього, що можна мобілізувати для активної дії [6]. М. Сміт розуміє компетентність як комбінацію взаємопов'язаних когнітивних та практичних умінь, знань, мотивацій, ціннісних та етичних характеристик, ставлень, емоцій та інших соціальних і поведінкових компонентів, які разом можуть бути мобілізовані для ефективної діяльності в конкретному контексті [12]. Е. Зеер тлумачить досліджуване поняття як сукупність знань, умінь, досвіду, що відображено в теоретично-прикладній підготовці до їх реалізації в діяльності на рівні функціональної грамотності; синтез когнітивного, предметно-практичного та особистісного досвіду [4]. І. Зимня пояснює компетентність як актуальну особистісну, інтегративну властивість, яка виявляється в адекватності вирішення стандартних та нестандартних завдань усьому різноманіттю соціальних та професійних ситуацій, у діях, діяльності, поведінці та вчинках людини [5]. Близька до розглянутої позиція А. Новикова: компетентність – це здатність того, хто навчається, до практичної діяльності, до вирішення життєвих проблем, що реалізується самостійно й заснована на його навчальному та життєвому досвіді, цінностях і схильностях [11]. Г. Назаренко компетентність розуміє як особисте інтегроване утворення, яке включає смислові, світоглядні, операційно-діяльнісні елементи та зв'язки між ними [10].

Ми цілком погоджуємося з Н. Лазуриною в тому, що формування компетентностей особистості пов'язане з підготовкою індивіда не тільки як спеціаліста-професіонала, але і як особистості, представника колективу, соціуму [7]. Наприклад, соціально-психологічну компетентність тлумачать як здатність людини ефективно взаємодіяти з людьми, які її оточують, у системі міжособистісних стосунків, що формується під час освоєння індивідом систем спілкування та включення в спільну діяльність [2, с. 281]. Саме тому ми вважаємо компетентність головним чинником самореалізації і життєвого успіху особистості, який передбачає свідоме її ставлення до виконання різних життєвих і соціальних ролей.

Ключовими компетентностями для спільноти в Європейській довідковій рамковій структурі для навчання упродовж життя (2006 р.)

названо: спілкування рідною мовою; спілкування іноземними мовами; математична компетентність та базові компетентності в галузі науки та техніки; цифрова обчислювальна компетентність; уміння вчитися; соціальна компетентність і громадянська компетентність; ініціативність та підприємливість; культурна освіченість та виразність [8, с. 51 – 52].

Отже, головними сутнісними характеристиками поняття «компетентність» слід вважати: здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, що базується на знаннях, уміннях, досвіді, цінностях, ставленнях, мотивації; оперативність і мобільність знань, здатність застосовувати й інтегрувати їх у кожній конкретній ситуації з урахуванням різних її аспектів; здатність організації соціальної дії і співорганізації всіх необхідних для цього ресурсів; здатність ефективно, самостійно та відповідально діяти в широкому форматі контекстів; комунікативні вміння, що дають змогу цілеспрямовано й ефективно вибудовувати взаємодію з іншими людьми в межах діяльності; наявність певних ціннісних орієнтацій, світоглядної позиції, загальної та етичної культури, мотивів діяльності.

Погоджуючись певною мірою з вищенаведеними тлумаченнями, ми схилиємося до наукової позиції В. І. Лугового, С. О. Шевченка, О. М. Слюсаренко та ін., згідно з якою компетентності – це всі реалізаційні якості, яких набуває людина в освіті і які допомагають їй вирішувати завдання й здійснювати успішну діяльність, тобто є її здатностями та спроможностями. Компетентності репрезентують якості людини, а компетенції – її повноваження. Отже, саме результат управлінської діяльності стає основним системотвірним фактором, згідно з яким організуються, добираються, гармонізуються, координуються, кореспондуються інші складники цієї діяльності [9, с. 152]. Саме з таких міркувань ми намагаємося виявити компетентності, якими мають володіти представники органів публічного управління, з'ясувати методологічні й методичні засади оцінювання рівня їх сформованості.

Розкриття сутності феномену компетентності в сучасних умовах інформаційного суспільства, для якого притаманні постійне оновлення та зміни, має бути доповненим, на нашу думку, включенням до її твірних здатності до життєдіяльності в умовах змінної філософії світосприймання, перманентних змін, здатності успішно працювати в умовах відсутності готових алгоритмів, штампів, виявляючи творчість та оригінальність у нетипових ситуаціях. Таким чином, розуміння феномену компетентності передбачає досягнення того, що вона є складним багатовимірним утворенням і її можна розглядати, з одного боку, як здатність, готовність людини до дій, а з іншого – як

результат певних дій, змін, який є наслідком професійної, соціальної та іншої діяльності суб'єкта.

Природа компетентності така, що хоч вона і є продуктом діяльності, але не впливає безпосередньо з неї. Вона є наслідком самоорганізації та саморозвитку індивіда, синтезу когнітивного, предметно-практичного та особистісного досвіду. Слушно усвідомити ідею необхідності досягнення людиною власних компетентностей, а не засвоєння чийось [3]. Компетентність – це форма існування знань, умінь, освіченості, яка зумовлює особистісну самореалізацію, знаходження свого місця у світі, продукт цілісної, а не лише «знанневої» освіти.

Таким чином, на основі аналізу досліджень феномену компетентності в контексті дослідження розвитку компетентісного підходу в роботі з кадрами в органах публічного управління можна зробити висновок: компетентність означає здатність і міру включення особистості в активну «різновекторну» діяльність, здатність ефективно вирішувати проблемні ситуації, використовуючи засвоєні знання, набуті вміння, досвід, поведінкові відносини та ціннісні орієнтації. При цьому результуючою домінантою є категорія «здатність діяти» як уміння зарадити проблемам, застосовуючи знання у практичній діяльності.

У публічному управлінні компетентність можна інтерпретувати як складну інтегровану характеристику особистості, яка зумовлює її здатність до реалізації власного потенціалу (знань, умінь, досвіду, особистісних якостей) для успішної діяльності в управлінській сфері (як сфері соціального управління), усвідомлюючи соціальну значущість і особистісну відповідальність за результати цієї діяльності, необхідність її постійного вдосконалення.

Здатність здійснювати динамічні й ефективні перетворення у справах, формувати партнерські стосунки, кооперувати працю, зберігати індивідуальність і зважати на соціальні норми та права інших людей, відстоювати власну думку й мати достатній рівень конформності для того, щоб не йти всупереч вимогам суспільства, бути толерантним і водночас протистояти небажаному впливу – далеко не повний перелік ознак управлінця з професійними компетентностями. Професійна компетентність є складним особистісним утворенням, яка разом із комунікативною, інформаційною, громадянською, навчально-пізнавальною та іншими компетентностями включені до структури більш складної системної характеристики особистості – її загальножиттєвої компетентності, що формується протягом усього життя.

Саме таке розуміння сутності й змісту поняття особистісної та професійної компетентностей як таких, що утворюють

компетентісний підхід, дає нам можливість у подальших дослідженнях розкрити його призначення й невідворотність застосування в публічному управлінні як вимоги часу.

#### **Список використаних джерел**

1. **Бех І. Д.** Компетентісний підхід у сучасній освіті / І. Д. Бех. – Режим доступу : [www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html](http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html).
2. **Головин С. Ю.** Словарь психолога-практика / С. Ю. Головин. – Минск ; М. : Харвест АСТ, 2001. – 654 с.
3. **Драч І. І.** Компетентісний підхід у підготовці магістрантів з педагогіки вищої школи / І. І. Драч // Проблеми освіти : наук.-метод. зб. ; Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОНСМ України. – К., 2012. – Вип. 70, ч. I. – С. 140 – 146.
4. **Зеер Э. Ф.** Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Моск. психол.-социол. ин-т, 2005. – 216 с.
5. **Зимняя И. А.** Педагогическая психология : учеб. пособие / И. А. Зимняя. – М. : Логос, 2000. – 384 с.
6. **Компетентісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: бібліотека з освітньої політики** : кол. моногр. / під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.
7. **Лазуріна Н. П.** Компетентність особистості: до питання конститування проблеми / Н. П. Лазуріна // Вісн. Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка. – Житомир. – 2010. – Вип. 54. – С. 22 – 26.
8. **Локшина О. І.** Зміст шкільної освіти в країнах Європейського Союзу: теорія і практика (друга половина ХХ – початок ХХІ ст.) : монографія / О. І. Локшина. – К. : Богданова А. М., 2009. – 404 с.
9. **Луговий В. І.** Застосування системного підходу до визначення компетентностей як основи кваліфікацій / В. І. Луговий, О. М. Слюсаренко // Вища освіта України: технології взаємодії : теорет. та науково-метод. часоп. / [за ред. В. І. Лугового, М. Ф. Степка]. – К. ; Запоріжжя : Класич. приват. ун-т, 2010. – № 1. – Темат. вип. : Наука і вища освіта: технології взаємодії. – С. 151 – 159.
10. **Назаренко Г. І.** Професійна компетентність особистості викладача післядипломної педагогічної освіти / Г. Назаренко // Освіта Донбасу. – 2010. – № 2. – С. 80.
11. **Новиков А. М.** Методология образования / А. М. Новиков. – 2-е изд. – М. : Эгвес, 2006. – 488 с.
12. **Nanzhao Z.** Competencies in Curriculum Development / Z. Nanzhao. – Paris : UNESCO-IBE, 2005. – 6 p.

#### **List of references**

1. **Bekh I. D.** Kompetentnisnyi pidkhiid u suchasniy osviti / I. D. Bekh. – Rezhym dostupu : [www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html](http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html).

2. **Golovin S. Yu.** Slovar psihologa-praktika / S. Yu. Golovin. – Minsk ; M. ; Harvest AST, 2001. – 654 s.

3. **Drach I. I.** Kompetentnisnyi pidkhd u pidhotovtsi mahistrantiv z pedahohiky vyshchoi shkoly / I. I. Drach // Problemy osvity : nauk.-metod. zb. ; In-t innovats. tekhnolohii i zmistu osvity MONSM Ukrainy. – K., 2012. – Vyp. 70, ch. I. – S. 140 – 146.

4. **Zeer E. F.** Modernizatsiya professionalnogo obrazovaniya: kompetentnostniy podhod : ucheb. posobie / E. F. Zeer, A. M. Pavlova, E. E. Syimanyuk. – M. : Mosk. psihol.-sotsiol. in-t, 2005. – 216 s.

5. **Zimnyaya I. A.** Pedagogicheskaya psihologiya : ucheb. posobie / I. A. Zimnyaya. – M. : Logos, 2000. – 384 s.

6. **Kompetentnisnyi pidkhd u suchasni osviti: svitoviy dosvid ta ukrainski perspektivy: biblioteka z osvitnoi polityky : kol. monohr. / pid zah. red. O. V. Ovcharuk. – K. : K.I.S., 2004. – 112 s.**

7. **Lazurina N. P.** Kompetentnist osobystosti: do pytannia konstytuivannia problemy / N. P. Lazurina // Visn. Zhytomyr. derzh. un-tu im. I. Franka. – Zhytomyr. – 2010. – Vyp. 54. – S. 22 – 26.

8. **Lokshyna O. I.** Zmist shkilnoi osvity v krainakh Yevropeiskoho Soiuzu: teoriia i praktyka (druha polovyna KhKh – pochatok KhKhI st.) : monohrafiia / O. I. Lokshyna. – K. : Bohdanova A. M., 2009. – 404 s.

9. **Luhovyi V. I.** Zastosuvannia systemnoho pidkhd do vyznachennia kompetentnostei yak osnovy kvalifikatsii / V. I. Luhovyi, O. M. Sliusarenko // Vyscha osvita Ukrainy: tekhnolohii vzaiemodii : teoret. ta naukovy-metod. chasop. / [za red. V. I. Luhovoho, M. F. Stepka]. – K. ; Zaporizhzhia : Klasych. pryvat. un-t, 2010. – № 1. – Temat. vyp. : Nauka i vyscha osvita: tekhnolohii vzaiemodii. – S. 151 – 159.

10. **Nazarenko H. I.** Profesiina kompetentnist osobystosti vykladacha pislidyplomnoi pedahohichnoi osvity / H. Nazarenko // Osvita Donbasu. – 2010. – № 2. – S. 80.

11. **Novikov A. M.** Metodologiya obrazovaniya / A. M. Novikov. – 2-e izd. – M. : Egves, 2006. – 488 s.

12. **Nanzhao Z.** Competencies in Curriculum Development / Z. Nanzhao. – Paris : UNESCO-IBE, 2005. – 6 p.

Надійшла до редколегії 28.04.15

УДК 351.773

Ірина КРИНИЧНА

Національна академія державного управління  
при Президенті України

Дніпропетровський регіональний інститут державного управління

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РЕФОРМУВАННЯ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ: АНАЛІЗ ОЧІКУВАНИХ РЕЗУЛЬТАТІВ РЕАЛІЗАЦІЇ РЕФОРМ

Аналізуються очікувані результати реалізації реформи системи охорони здоров'я на основі вивчення головних теоретичних засад пілотного проекту з реформування галузі охорони здоров'я України. Досліджується рівень державного управління системою охорони здоров'я України, який не відповідає новим умовам і потребує формування якісно нової системи управління. Розглядаються недоліки в організації первинної медико-санітарної допомоги, які призвели до компенсаторного непропорційного розвитку таких більш дорогих видів медичної допомоги, як спеціалізована, стаціонарна, швидка. Саме диспропорція в розвитку амбулаторно-поліклінічної і стаціонарної медичної допомоги стала однією з основних причин, що зумовлює реорганізацію системи охорони здоров'я на основі пріоритетного розвитку первинної медико-санітарної допомоги. Доводиться, що оптимальним шляхом вирішення зазначеної проблеми є широке впровадження державно-приватного партнерства в галузі охорони здоров'я України.

**Ключові слова:** державне регулювання, реформування, охорона здоров'я, пілотний проект, сімейна медицина, медико-соціальна допомога, медичний персонал, екстрена медична допомога.

### *Iryna Krynychna. State regulation of health care reforming in Ukraine: the analysis of the expected results of reforms implementation*

The expected results of reforms implementation of the health care system on the base of main theoretical fundamentals of the pilot project on the health care field reforming in Ukraine are analyzed. The existing level of the public administration of the health care system of Ukraine is clarified; it is inadequate to the new conditions and requires the formation of a qualitatively new system of management. The defects in the organization of the initial health care led to the compensatory disproportional development of such more expensive kinds of the medical care as a specialized, permanent, urgent aid. The disproportion in the development of outpatient and inpatient medical care is one of the main reasons that cause reorganization of the health care system on the basis of priority development of ІНС. Taking into consideration the limited opportunities of the Ukrainian state in the period of economic reforms, an extremely pressing issue is the search for new forms of the state regulation that would bring significant off-budget funds to the health care reform process. In our opinion, the best way of