

впливають на конкурентоспроможність продукції. Щоб продукція була конкурентоспроможною на ринку їй необхідно надати особливі властивості відмінні від аналогічної продукції конкурентів.

Під конкурентоспроможністю продукції зазвичай розуміють сукупність властивостей, що відбиває міру задоволення конкретної потреби проти репрезентованої на ринку аналогічної продукції. Вона визначає здатність витримувати конкуренцію на ринку, тобто мати якісь вагомі переваги над виробами інших товаровиробників.

Конкурентоспроможність продукції залежить від низки чинників, що впливають на пріоритетність вибору і визначають обсяг їх реалізації на певному ринку: техніко-економічних чинників, комерційних чинників, нормативно-правових чинників.

Успішність функціонування будь-якого підприємства залежить від рівня конкурентоспроможності продукції, що пропонується нею споживачам.

Для визначення рівня конкурентоспроможності продукції на практиці застосовуються різноманітні методи. Вибір конкретного методу визначення конкурентоспроможності залежить від специфіки продукту, обсягів доступної інформації, терміновості отримання результатів оцінки, аудиторії, на яку вони розраховані, ресурсних обмежень тощо.

Отже, управління конкурентоспроможністю продукції має забезпечити максимальне використання можливостей виробництва й орієнтацію його на задоволення наявних і потенціальних вимог споживача.

Список використаних джерел

1. Демків І.О. Концептуальні положення моделі управління гнучкістю підприємства / І.О. Демків, Н.П. Тарнавська // Бізнес-інформ.– Науковий журнал. – 2017. – № 2. С. 307-317.

Віктор МАСЛЕЙ

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Круп'як Л.Б.)

ПРОБЛЕМИ ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДРОЗДІЛІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Досвід країн з ефективною ринковою економікою переконливо показує, що найбільш стійка база конкурентоспроможності ґрунтується на високій кваліфікації персоналу, його мотивації і бажанні вирішення проблем. Проведення в життя стратегій накопичування і збереження людського капіталу спонукає працівників підтримувати, удосконалювати і модифікувати свої знання, навички й уміння протягом усієї трудової

діяльності. Відтак, в системі сучасного управління актуалізується питання щодо розвитку персоналу для забезпечення ефективної його діяльності.

Плани розвитку кадрів є важливим розділом соціальної програми будь-якого суспільства. Кадрове планування, на нашу думку, в Державній службі України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС) повинно спиратися на розробку системи прогнозів (соціально-демографічних, економічних, науково-технічних, розвитку регіонів, перспектив розвитку служби цивільного захисту тощо). Складність планування обумовлюється тривалим періодом підготовки кваліфікованих працівників. Так, наприклад, підготовка фахівців для посад, які заміщуються особами середнього начальницького складу, триває 4 - 5 років, що повинно враховуватись під час розробки планів розвитку кадрів, які повинні мати наступні розділи:

1. Визначення потреби у кваліфікованих співробітниках і спеціалістах на галузевому і регіональному рівнях відповідно до функцій і завдань ДСНС та його структурних підрозділів органів управління.

2. Планування підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки кваліфікованих кадрів для потреб служби цивільного захисту.

3. Планування, розподіл і перерозподіл фахівців за різними рівнями освіти.

4. Планування підвищення ефективності використання кадрів (покращення умов праці і побуту, стимулювання ініціативи і творчої активності тощо).

Система ж планових показників розвитку кадрів повинна відповідати наступним вимогам: відобразити у взаємозв'язку усі фази відтворення кадрів; враховувати особливості прояву соціальних і економічних законів на кожній фазі; сприяти комплексному плануванню відтворення усіх категорій працівників; забезпечувати раціональне співвідношення галузевого і територіального принципів планування; забезпечувати їх наскрізний розрахунок за відповідний плановий період (1, 5, 10, 20 та більше років).

Довгострокове планування повинно мати форму цільової комплексної програми «Кадри», метою якої є створення умов для забезпечення підрозділів організації стабільними кваліфікованими кадрами, постійного росту продуктивності праці за рахунок реалізації заходів програми. Ця програма передбачає наступні основні напрямки роботи з кадрами:

- удосконалення планування й організації кадрової роботи;
- удосконалення системи комплектування підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- закріплення дисципліни і стабілізації службових колективів на основі скорочення плинності кадрів, покращення умов праці, побуту, дозвілля співробітників;
- підвищення творчої ініціативи і трудової активності працівників, їх культурного рівня, розвитку демократичних основ тощо.

На основі довгострокових планів роботи з кадрами розробляються перспективні і поточні плани, які є єдиною системою планування кадрової роботи [1].

Поточний план роботи з кадрами конкретизує показники довгострокового і перспективного планів робіт і відображає питання комплектування підрозділів ДСНС необхідними фахівцями, їх навчання, оцінку діяльності і підвищення кваліфікації, контроль раціонального використання робочого часу і виконання запланованих заходів по роботі з кадрами.

Перспективний план роботи з кадрами повинен складатися з трьох основних розділів, які визначають:

- заходи з удосконалення складу кадрів працівників і керівників (відображаються показники якісного складу кадрів, аналіз їх оновлення і розрахунок перспективної потреби; визначення джерел комплектування кадрів, вимог до різних категорій працівників і розробка професіограм основних професій; оцінка кадрів; робота з молодими спеціалістами тощо);

- заходи з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, створення єдиної системи безперервного навчання (відображаються показники загальноосвітньої, професійної підготовки працівників, залучення їх на навчання за різними рівнями освіти; формулюються завдання з підготовки і підвищення кваліфікації, навчання, створення навчально-матеріальної бази тощо);

- заходи з виховання кадрів [2].

Досліджуючи методи прогнозування і планування, слід зазначити, що функція планування це процес прийняття і практичного здійснення планових управлінських рішень, а прогнозування покликане формувати і готувати наукові передумови прийняття планових рішень. На практиці доцільно використовувати такі основні методи планування і прогнозування: системного аналізу, експертних оцінок, балансовий, економіко-математичний та метод моделювання.

Слід зазначити, що передбачення змін у професійній орієнтації і професійному відборі кадрів, прогнозуванні структурних змін, змін в системі підготовки і підвищенні кваліфікації кадрів це одне з найважливіших завдань кадрової політики будь-якої організації, в тому числі і територіальних органів управління ДСНС України. Це завдання успішно вирішується за допомогою комплексного використання різноманітних методів прогнозування кадрової роботи.

Водночас, визначення потреби у кваліфікованих спеціалістах є центральною і найбільш складною проблемою кадрової політики. В повній мірі ця проблема стосується і сфери діяльності ДСНС, його апаратів і підрозділів. Особливо актуальним це питання стає у зв'язку з тим, що органи і підрозділи виконують, багатофункціональні завдання, пов'язані з

запобіганням надзвичайних ситуацій (державного нагляду (контролю) у сфері пожежної і техногенної безпеки) та безпосереднім виконанням різноманітних робіт з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного і природного характеру (гасіння пожеж, пошуково-рятувальні роботи на зруйнованих будівлях, на воді, під землею, на висотах, гуманітарне розмінування, надання невідкладної медичної допомоги постраждалим, виконання інженерних та інших завдань в зоні проведення АТО тощо).

Таким чином, аналізуючи й узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що планування кадрової роботи включає науково-обґрунтоване визначення перспективної і поточної потреби у висококваліфікованих спеціалістах відповідних професій і освітньо-кваліфікованих рівнів, яке спирається на існуючі методи розрахунку штатної чисельності кадрів.

Список використаних джерел

1. Альбошій О.В. Основи управління в органах і підрозділах МНС України: навч. посібник / М.М. Кулешов, О.О. Калашников, С.А. Рашкевич, О.О. Труш – Харків, 2007. –154 с.
2. Круп'як Л.Б. Управління трудовими ресурсами організації: навч. посібник / Л.Б. Круп'як – К.: Кондор - Видавництво, 2013. – 278с.

Володимир МАЦИК

Тернопільський національний економічний університет
м. Тернопіль
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту та публічного управління доцент Крисько Ж.Л.)

УПРАВЛІННЯ РЕСУРСНИМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯМ У ПРОЦЕСІ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ

Стан вітчизняної системи охорони здоров'я не відповідає вимогам сьогодення, характеризується незадовільною матеріально-технічною базою, зростанням масштабів «тіньового» сектору, дефіцитом фінансових ресурсів, зниженням якості медичної допомоги, що перешкоджає забезпеченню процесу реалізації конституційних прав громадян України щодо медичного обслуговування. У сфері охорони здоров'я досі залишається невирішеною проблема незбалансованості конституційних зобов'язань і фінансових можливостей держави у забезпеченні медичних послуг населенню. В цьому контексті особливої актуальності набуває дослідження системи управління ресурсним забезпеченням діяльності медичних закладів у процесі їх функціонування.

Термін «ресурсне забезпечення» складається з двох понять: «ресурси» і «забезпечення». З латині термін ресурси термін «ресурси» (фр. ressource