

Волощук Тетяна

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

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Динамічність суспільного життя, поява нових потреб у населення вимагають від усіх владних структур здатності швидко адаптуватися і відповідати на численні виклики, перебудовуючи свою роботу, організаційну структуру і видозмінюючи політику. Ефективність роботи організації значною мірою визначається ефективністю управління та його відповідністю зовнішньому середовищу. При цьому зміна умов зовнішнього середовища обумовлює зміни й у засобах управління. Основною умовою і передумовою успішного функціонування системи управління є створення вискоелективного внутрішньоорганізаційного управління державних органів влади, одним із найважливіших елементів якого виступає система управління персоналом. Тому її вдосконалення, в тому числі на основі використання інноваційних методів, слід віднести до розряду першочергових, пріоритетних завдань державної служби.

Одним із суттєвих шляхів реформування системи управління персоналом державної служби є істотна зміна ролі кадрових служб у цій системі з метою раціоналізації та оптимізації органів державної влади. Тому необхідно проаналізувати й виявити особливості реалізації інноваційних методів роботи в системі управління персоналом та обґрунтувати доцільність впровадження таких методів у практику державного управління [1].

Для підвищення організаційної ефективності в приватному секторі постійно розробляються інноваційні методи управління. З метою наближення фактичного рівня кадрового потенціалу до необхідного (еталонного), що обумовлено реалізацією адміністративної реформи у сфері державного управління, запозичені технології покращення кадрового потенціалу чи способи зменшення чисельності персоналу з приватного сектору. До числа управлінських інноваційних методів, що сприяють спрощенню ієрархічної (організаційної) структури, можна віднести даунсайзинг, реінжиніринг та паблік-інжиніринг.

Даунсайзингом називають ряд перетворень, що стосуються організаційної структури державної служби для поліпшення її функціонування і зниження витратної частини бюджету, головним чином, за рахунок скорочення персоналу з метою економії фонду заробітної плати та інших витрат, пов'язаних із

персоналом.

На відміну від даунсайзингу, реінжиніринг – це фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування адміністративно-управлінських процесів для досягнення суттєвих покращень у таких ключових показниках результативності, як витрати на персонал, якість функцій, що вони виконують. Метою реінжинірингу є відмова від існуючих способів і принципів організації діяльності на користь нових і досягнення таким чином підвищення ефективності.

Метою публік-інжинірингу є не перебудова структур органів державної влади, а забезпечення підвищення ефективності роботи цих органів влади, істотне поліпшення показників діяльності. На основі практики реінжинірингу в державному секторі можна сформувати принципи публік-інжинірингу. Таким чином, за допомогою публік-інжинірингу можна здійснити докорінну перебудову системи органів державної влади, що здійснюють управління персоналом державною службою.

До методів, що дозволяють змінити зміст діяльності системи управління персоналом державної служби, можна віднести:

- кадровий аудит як аналіз кадрової політики окремої державно-управлінської структури, який дає змогу виявити відповідність освітнього, фахового та досвідного рівня працівника займаній ним посаді [2];
- бенчмаркінг – механізм порівняльного аналізу ефективності роботи однієї організації з показниками інших, більш успішних;
- кадровий консалтинг, який передбачає надання допомоги органам державної влади у створенні ефективної системи залучення, управління та розвитку персоналу державної служби, що дозволяє перетворити кадровий потенціал на стратегічну перевагу організації [3];
- коучинг, що сприяє підвищенню якості виконання своєї роботи державними службовцями, а також швидкій адаптації нових співробітників;
- екстерналізацію, формами реалізації якої є аутсорсинг, державний франчайзинг та передача функцій учасникам ринку.

Таким чином, на сучасному етапі в державних органах влади набуває поширення практика використання принципів, технологій та методів, застосовувана в приватному секторі з метою вдосконалення адміністративно-управлінських процесів. Удосконалення організаційно-правового забезпечення діяльності органів державної влади обумовлює необхідність формування в державному секторі структур, які повинні спиратися на довірливі відносини й орієнтуватися у своїй діяльності на досягнення запланованих результатів, тобто державне управління має перейти від функціональної ієрархії до співпраці з підприємствами приватного сектору.

Використані джерела

1. Єрмоленко О. А. Інноваційні методи покращення кадрового потенціалу державних органів влади. Економіка розвитку. 2014. № 1. С. 101-105.
2. Жуковська, А. Кадровий аудит як інструмент комплексної оцінки ефективності кадрового менеджменту. Наука молода: зб. наук. праць молодих вчених ТНЕУ. 2009. № 12. С. 21-27.
3. Жуковська А. Перспективи розвитку ринку кадрового консультування в Україні. Галицький економічний вісник. 2009. № 1. С. 51-56.

Гаврилюк Олег

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник, д.н. держ. упр., доц. Толуб'як В.С.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Охорона здоров'я, будучи ресурсномісткою галуззю, включає весь комплекс економічних ресурсів, тому на рівні окремого медичного закладу для менеджменту важливо раціонально поєднувати всі види ресурсів, розподіляючи їх на поточну діяльність і планувану в короткостроковому і довгостроковому періодах. У цій ситуації актуалізується застосування стратегічного планування, яке відіграє велику роль у розвитку закладів охорони здоров'я, так як допомагає керівництву виявляти сильні і слабкі сторони, вирішувати основні організаційні питання, створювати закладу конкурентні переваги, розробляти інструменти досягнення поставлених перед ним цілей, використовуючи наявний набір ресурсів тощо. Планування діяльності медичних закладів проводиться за кошторисом витрат. Основними плановими показниками відтворюється витратний тип господарювання незалежно від результатів діяльності закладу. Задля покращення планування діяльності медичних установ необхідно забезпечити [1, с. 42]:

1. Перегляд застарілих норм і нормативів, які застосовують, складаючи кошторис затрат, наближаючи їх показники до нинішніх ринкових умов.
2. Введення захищених статей видатків (заробітної плати, медичних витрат, харчових продуктів, інвентаря, комунальних послуг) за якими фінансування здійснюватиметься обсягом, який запланувала установа.
3. Надання у більшій частині випадків медичним закладам право самостійно і оперативно визначати напрямки затрат.
4. Переведення медичних установ на новітню модель планування й обліку. Її мета – сформувати державне замовлення на надавання певного обсягу медичного обслуговування, основою якої є середня ціна лікувального процесу,