

персоналу, психологічні аспекти діяльності, економічні та соціальні методи впливу, має загалом на меті підвищення ефективності діяльності персоналу закладу охорони здоров'я та якості надання медичної допомоги на національному рівні.

Враховуючи все вищесказане, необхідно частково перейняти досвід зарубіжних країн, де система охорони здоров'я є розвинутою, та досвід провідних галузей економіки України, де застосовуються новітні технології управління персоналом, однак з урахуванням реалій та можливостей (фінансові, кадрові, інноваційні тощо) нашої країни в цілому та галузі охорони здоров'я зокрема.

Використані джерела

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я: Закон України № 2002 від 6 квітня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2002-19>
2. Автономізація закладів охорони здоров'я. *Реформа фінансування охорони здоров'я*. URL : <http://healthreform.in.ua/autonomization>

Олег БИСТРИЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Микола ГОЛОВАТИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – д. е. н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Сергій НАДВИНИЧНИЙ

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах ринкової економіки якість персоналу є найважливішим чинником, який визначає виживання та економічне становище українських компаній. Ретельність відбору персоналу гарантує якість людських ресурсів, що багато у чому визначає можливість та ефективність подальшого використання. Робота будь-якої компанії пов'язана з необхідністю комплектування штату персоналом. При цьому відбір кадрів вважається однією із найважливіших функцій управління, тому що саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних в розпорядженні компанії, і саме від людей в кінцевому рахунку залежить її економічні показники і конкурентоспроможність.

У роботі організації можуть виникати серйозні збої через те, що керівники, звертаючи основну увагу на виробничі та фінансові питання, проте не приділяють належної уваги персоналу, який забезпечує роботу організації з

усіх цих напрямів. Зрозуміло, що помилки при відборі нових співробітників можуть призводити до проблем, які серйозно впливають на роботу організації, таких, як поганий морально-психологічний клімат, висока плинність кадрів, падіння трудової та виконавчої дисципліни (прогули, низька якість роботи, запізнення на роботу та передчасні відходи з роботи, невиконання розпоряджень керівництва, низька ефективність використання робочого часу і навіть саботаж). А якщо йдеться про відбір претендентів на керівні посади, то помилки будуть обходитися для організації дуже дорого.

Дослідженням проблем відбору персоналу займалася низка вітчизняних науковців, зокрема В. Бакуменко, А. Кібанов, В. Куценко, П. Назимко, В. Травіна, В. Чугуєвського. Вони розглядають поняття відбір кадрів, як професійний відбір кандидатів. Для професійного відбору мають значення усі спектри потенційних можливостей і характеристик людини, тому необхідно застосовувати усі можливі методики, щоб визначити ці можливості.

З розвитком та ускладненням виробництва, прискоренням науково-технічного прогресу змінюються і вимоги до кадрів. Підвищуються вимоги до технічної, загальноосвітньої, технологічної, економічної підготовки робітників й службовців, до рівня їхньої кваліфікації. Виникають питання раціонального використання робочої сили, оптимальної оцінки діяльності кадрів. А оскільки зазначені напрямки управлінської діяльності відносяться до галузі кадрової роботи, одночасно розширюються функції кадрових служб організацій.

Значну частину кадрової роботи в організації ведуть безпосередньо керівники. Саме керівник зобов'язаний організувати роботу кадрових служб з відбору та розміщення кадрів так, щоб забезпечити виконання завдань, які стоять перед організацією. Крім того, необхідно мати на увазі, що в питаннях призначення або переміщення працівника, оцінки його ділових якостей, завжди активну участь приймає його безпосередній керівник, що припускає компетентність останнього у питаннях кадрової роботи. В обов'язок керівника також входить піклування про розширення компетенції відділів кадрів, підвищенні ролі кадрових служб, вдосконаленні їх роботи, підвищенні кваліфікації кадрових працівників.

Відтак, на нашу думку, основними напрямками вдосконалення системи відбору персоналу є:

- визначення ризику найму працівника, поки не отримана повна інформація про його характеристику з попереднього місця роботи. Треба спонукати претендента бути щирим. Якщо відчувається, що він щось приховує, то варто спробувати перевірити це шляхом запиту рекомендацій із колишнього місця роботи, або скористатися послугами приватних агенцій. Це дозволить уникнути судового розгляду через розголошення чужої комерційної таємниці.
- виявлення специфічних нахилів та приховану мотивацію кандидата.

Разом з тим необхідно здійснювати ряд заходів, які дозволять підвищити

ефективність наявної системи підбору кадрів, зокрема:

- детальна перевірка документів, що засвідчують особу та постійну місцеву прописку;
- вимагати рекомендації та відгуки із попередніх місць роботи (викликають підозри претенденти, що відмовляються повідомити адресу та телефон із попередніх місць роботи);
- використовувати інформаційні бази даних (можливо, претендент вже «засвітився» де-небудь як дрібний злодійка або великий шахрай); в обов'язковому порядку перевіряти на наявність в кандидата судимості (особливо за корисливі злочини), та навіть скоєння адміністративних правопорушень (цілком можливо, що це злісний хуліган, алкоголік або наркоман).

Практика показує, що лише на формальних підставах доводиться відмовляти у прийомі працювати до 30% претендентам.

Отже, необхідність використання комплексу різних методів при відборі персоналу пов'язана з тим, що жоден із запропонованих нарізно не забезпечує отримання повної інформації, на основі якої можна було б прийняти правильне рішення про найм на роботу. Таке рішення приймає керівник підприємства і воно має бути максимально об'єктивним. Прийняти правильне рішення дає змогу відпрацьована схема аналізу результатів, отриманих на всіх етапах відбору, і чіткі принципи, що є основою прийняття остаточного рішення щодо найму на роботу.

Юрій БОГАЧ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент в закладах охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Алла МЕЛЬНИК

ДЖЕРЕЛА ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ТА ОЦІНКА ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ НИМИ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

3 липня 2018 року заклади первинної медичної допомоги, які виконали всі умови та уклали договір з Національною службою здоров'я України (далі – НСЗУ), отримали фінансування за новими правилами.

27 грудня 2017 р. Уряд прийняв рішення про створення НСЗУ, яка є центральним органом виконавчої влади. НСЗУ – новий орган, який керує фінансовою системою медицини в Україні. На першому етапі реформи через НСЗУ держава фінансує роботу сімейних лікарів, терапевтів і педіатрів. Надалі вся система медицини буде оплачуватися через НСЗУ. Фактично створений