

функціональних обов'язків. Компетенція – це «базова якість особи, яка характеризується причинно-наслідковим зв'язком з ефективним або найкращим виконанням робіт на основі певних критеріїв». При цьому компетенція виступає глибинною й стійкою частиною людської особистості й може визначати поведінку людини у багатьох ситуаціях та під час виконання робочих завдань; прогнозує відмінне чи незадовільне виконання, яке вимірюється за допомогою визначеного критерію, або стандарту.

Використані джерела

1. Дериховська В. І. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства. *Економіка розвитку*. [наук. журнал]. 2012. № 1. С. 114-117.
2. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. С. 86- 90.

Дмитро ЗДОРОВЕЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ТНЕУ Оксана АПОСТОЛЮК

МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ефективне кадрове забезпечення є одним із потужних інструментів реформування галузі охорони здоров'я. Адже від наявності кадрів, їхньої фаховості, професіоналізму в першу чергу, залежить якість та своєчасність надання медичної допомоги. Важливість даного питання полягає в тому, що медичні кадри розглядаються як стратегічний капітал, і 70% усіх капіталовкладень в галузь охорони здоров'я у світі спрямовується на кадрове забезпечення [2].

Надзвичайно важливим для оптимізації механізму кадрового забезпечення закладу охорони здоров'я є розуміння сутності поняття «кадрове забезпечення». Кадрове забезпечення – це діяльність з відновлення трудових ресурсів, головний елемент управління людськими ресурсами, необхідний чинник досягнення цілей суспільного розвитку [7,с.98].

Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я є складним та багатограним процесом кадрової діяльності, спрямований на формування, розвиток та раціональне використання кадрів закладів охорони здоров'я. Основна діяльність кадрового забезпечення – набір кадрів, що полягає у визначенні кандидатів на посади в закладах охорони здоров'я. Не викликає сумніву твердження В.І. Лугового, що прогнозування та формування кадрового забезпечення є головною метою державної кадрової політики [5].

В процесі кадрового забезпечення необхідно дотримуватися певних вимог, зокрема: мати достатню гнучкість, враховувати принципи високого професіоналізму та компетентності персоналу, сприяти справедливості та ефективності професійної діяльності та ін. Як складова кадрової політики, кадрове забезпечення галузі за своєю сутністю є поліфункціональним поняттям, яке визначає зміст правового, організаційного, змістовного, діяльнісного компонентів системи базової фахової підготовки спеціалістів в медичній галузі за відповідними напрямками, системи післядипломної освіти, підвищення кваліфікації, як умови перманентного удосконалення фахової компетенції працівників.

Водночас, проблеми кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я в Україні залишаються невирішеними і поглиблюються в процесі впровадження медичної реформи. Серед головних проблем кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я можна виокремити такі:

- низька якість кадрового забезпечення системи охорони здоров'я;
- негативний кадровий баланс: старіння працівників;
- невисока якість підготовки медичних кадрів;
- недостатній приплив в медицину кваліфікованих молодих фахівців;
- непрозорість, суб'єктивізм і формалізм механізмів ліцензування медичної практики, акредитації медичних закладів, атестації медичного персоналу;
- мають місце проблеми щодо скорочення чисельності медичних працівників неуконкомплектованість деяких закладів охорони здоров'я штатними працівниками;
- регіональна диспропорція в кадровому забезпеченні (між різними регіонами країни, а також міською та сільською місцевостями);
- незадовільна ситуація з кадровим забезпеченням управлінської ланки закладів охорони здоров'я [2].

Як зазначає в своєму дослідженні Л. Круп'як, в даний час на відміну від інших секторів економіки, практично відсутні ефективні й уніфіковані для різних закладів охорони здоров'я технології управління кадрами. Водночас, залишаються невирішеними питання професійного відбору медичних працівників, періодичного оцінювання їх діяльності, питання трудової мотивації й адаптації, службового професійного просування, навчання персоналу на його робочому місці[4]. Отже, в контексті проведення медичної реформи найбільш важливим є наявність висококваліфікованого кадрового потенціалу, високий рівень компетенції медичних працівників, їх професійна підготовка, готовність до нововведень. Відтак, на сьогодні актуальним залишається питання формування дієвого кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я, що має стати рушійним засобом позитивних змін в системі охорони здоров'я.

Для модернізації механізму кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи слід враховувати сучасні реалії та соціально-економічні умови, звернувши увагу на здійснення підготовки фахівців за новими спеціальностями, підготовки сімейних лікарів та управлінських кадрів в медичній сфері, забезпечення високої мотивації до результативної праці на основі належної винагороди (заробітної плати), оптимізація структури медичного персоналу та ін. Не менш важливе значення для кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я є планування кадрового складу, чітка державна стратегія та програма кадрового забезпечення охорони здоров'я в Україні, а також належне фінансування галузі.

Використані джерела

1. Банчук М.В. Марценюк В.П. Проблеми вдосконалення державного управління освітою керівників галузі охорони здоров'я України. *Держава та регіони*. Серія: Державне управління, 2010 р., № 3. С. 10-17. URL: http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/3_2010/2.pdf
2. Дянчук Д.Д., Шпак Г. В. Характеристика кадрового забезпечення системи охорони здоров'я України Україна. *Здоров'я нації*. 2011. № 1. С. 39-44. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uzn_2011_1_9
3. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. К., 2018. 96 с.
4. Круп'як Л.Б., Круп'як І.Й. Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/jspui/bitstream/316497/33280/1/>
5. Луговий В.І. Державне управління. К.: Вид-во УАДУ, 2007, 302
6. Охорона здоров'я України: стан, проблеми, перспективи: спеціалізоване видання. В.В. Лазоришин, Н.О. Лісневська, Л.Я. Ковальчук. К., 2014, 608 с.
7. Радим Я.Ф., Васюк Н.О. Кадрове забезпечення охорони здоров'я України: сутність поняття. *Економіка та держава*. №1. 2013, С.97-101

Мар'яна ЗЕЛЕНЧУК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Тетяна КЛЮФІНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д. н. держ. упр., доцент кафедри менеджменту
публічного управління та персоналу ТНЕУ Віталій ТОЛУБ'ЯК

СУТНІСТЬ ВЗАЄМОДІЇ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ З ГРОМАДСЬКІСТЮ

Системне дослідження взаємодії органів місцевого самоврядування з громадськістю передбачає визначення узгоджених категорій, принципів, норм, парадигм, теорій, методів, механізмів, що в сукупності є невід'ємними елементами методології публічного управління.