2. Про державно-приватне партнерство: Закон України від 1 липня 2010 року № 2404-VI. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2010, № 40, ст. 524. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2404-17
3. Деякі питання організації здійснення державно-приватного партнерства : Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2011 р. № 384 // Офіційний вісник України. 2011. № 28. Ст. 1168.

Ігор КОХМАН
здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ
Марія ЛІСНЯК
здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Євген КАЧАН

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Стратегія управління людськими ресурсами є функціональною стосовно генеральної стратегії розвитку організації, але, з другого боку, вона є загальною щодо окремих, більш конкретизованих, стратегій управління безпосередньо людьми. Такі стратегії є більш спеціалізованими функціональними стратегіями, спрямованими на досягнення конкретних стратегічних цілей процесу управління людськими ресурсами організації. Основними етапами цього процесу, є забезпечення ресурсами, процес їх використання й розвитку та винагорода. Найважливішими функціональними стратегіями у сфері управління людськими ресурсами організації є:

- стратегія забезпечення організації людськими ресурсами;
- стратегія розвитку людських ресурсів організації;
- стратегія винагороди.

Будучи спрямованими на розв'язання цілком конкретних завдань, функціональні стратегії у процесі взаємодії повинні у підсумку сприяти досягненню стратегічних цілей організації. Стратегія забезпечення людськими ресурсами є пріоритетною, оскільки виконання стратегічного плану залежить насамперед від задоволення потреб організації у певних знаннях, уміннях, навичках і поведінці. Складові цієї стратегії такі: планування людських ресурсів – оцінювання майбутніх потреб організації та прийняття рішень щодо їх задоволення; планування забезпечення ресурсами – пошук і залучення необхідних працівників через внутрішні та зовнішні канали; планування утримання (збереження) цінних співробітників в організації; ситуативне планування, яке дає змогу гнучко використовувати людські ресурси в умовах постійної адаптації до змінюваних умов зовнішнього та внутрішнього середовища.

Планування людських ресурсів – це спрямована діяльність з визначення потреби в персоналі, забезпечення раціональної професійно-кваліфікаційної структури та підготовки кадрів; для поточних і майбутніх потреб організації. У процесі стратегічного планування людських ресурсів визначається вплив стратегічних цілей організації на її структурні підрозділи та їх кадровий склад, формуються вимоги до компетенцій персоналу, встановлюється невідповідність між наявними й потрібними компетенціями та намічаються плани дій, спрямовані на задоволення потреб організації у людських ресурсах і потреб працівників у якісних робочих місцях.

Основними завданнями процесу стратегічного планування людських ресурсів є:

– своєчасне забезпечення організації людськими ресурсами, необхідними для реалізації стратегічних цілей організації;

– формування раціональної кількісно-якісної структури персоналу на основі визначення його ключових компетенцій;

– дотримання оптимального співвідношення витрат на персонал і корисного ефекту від його використання;

– реагування на зміни зовнішнього та внутрішнього середовища організації.

Процес планування передбачає здійснення оцінювання наявного персоналу, аналізу майбутніх потреб, виявлення розриву між ними та розроблення програми подолання цього розриву за допомогою розвитку персоналу.

Можна виокремити стадії процесу стратегічного планування людських ресурсів:

1. Прогнозування попиту – оцінювання майбутньої потреби в персоналі на основі корпоративних і функціональних планів і прогнозів майбутніх видів діяльності. Прогнозування попиту на робочу силу має здійснюватися на основі бізнес-плану, організаційного плану розвитку, прогнозу економічної діяльності компанії.

2. Прогнозування пропозиції – оцінювання поточних ресурсів та їх наявності в майбутньому з урахуванням втрат через плинність, оцінювання шляхів і можливостей забезпечення майбутньої потреби в персоналі, що, своєю чергою, включає:

– аналіз зовнішнього ринку праці – оцінювання пропозиції робочої сили на доступному для підприємства ринку праці;

– аналіз внутрішнього ринку праці – оцінювання руху робочої сили всередині підприємства за попередній період і в майбутньому;

– аналіз робочих місць в організації – оцінювання ефективності їх використання.

3. Прогнозування надлишку/дефіциту робочої сили – порівняння прогнозів попиту і пропозиції для уточнення кадрової потреби.

4. Аналіз продуктивності та витрат – виявлення необхідності й можливості підвищення продуктивності та зниження витрат, за рахунок чого можна істотно уточнити реальну кадрову потребу.

5. Планування діяльності – розроблення плану дій і програм формування, ефективного використання й розвитку робочої сили (найм, навчання, підвищення продуктивності, збереження, переміщення).

6. Бюджетування та контроль – складання бюджету, норм витрат ресурсів.

7. Моніторинг і контроль виконання плану.

Використані джерела

1. Лелі Ю. Г. Аналіз існуючих автоматизованих систем управління персоналом на українських підприємствах. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* 2015. № 2. С. 49–52.

2. Островерхов В. М. Управління персоналом : навч.-метод. посіб. Тернопіль, 2012. 242 с.

3. Шитікова, Л. В. Теоретичні підходи до формування механізмів управління персоналом підприємства. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* 2015. № 1. С. 130-133.

Леонід КОЦЮБА
здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Олена ДУДКІНА

РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЇ ЙОГО РОЗВИТКУ

Сучасні виклики реформування медичної галузі вимагають впровадження нових підходів та механізмів управлінської діяльності в функціонування закладів охорони здоров'я. Це, перед усім, передбачає зміну парадигми організаційно-функціональної діяльності керівників медичних закладів та їх адміністративного апарату.

Аналіз сучасної наукової літератури свідчить, що сутність діяльності та структура адміністративної служби медичного закладу залежать від певних чинників, а саме: місця адміністративної служби в організаційній структурі медичного закладу; обсягу та змісту її компетенції; ролі в управлінні життєдіяльності організації та виконання нею основних управлінських функцій. Зміст структури конкретної адміністративної служби медичного закладу, зокрема і районної лікарні, можна зрозуміти через розкриття її взаємозв'язків з елементами, якими вона управляє та іншими підрозділами. Структура адміністративної служби медичного закладу повинна створювати умови для раціональної організації та ефективного керівництва діяльності його управлінського апарату, а також, на цій основі – досягнення ефективної діяльності організації в цілому. [1]