Аліса НИЗОВЕЦЬ
здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Оксана АПОСТОЛЮК

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Серед різних аспектів діяльності медичних працівників важливе місце посідає ресурсне забезпечення їх діяльності та створення належних умов праці. Відомо, що результативність профілактичної та лікувально-діагностичної роботи лікарів та середнього медичного персоналу визначається не тільки рівнем їхньої компетентності, знань і умінь, ставленням до своїх функціональних обов'язків, а й рівнем матеріально-технічного забезпечення, технологічної оснащеності медичного закладу, в якому вони працюють, належними умовами праці. Отже, ресурсне, у т.ч. матеріально-технічне, технологічне, інформаційне забезпечення медичних закладів, є одним з визначальних критеріїв, який визначає якість медичних послуг. Важливим завданням організації ресурсного забезпечення діяльності медичних працівників є постачання та забезпечення функціонування необхідного медичного обладнання, апаратури, засобів комунікації, збереження і передачі інформації, забезпечення та своєчасне поповнення інструментарію, розхідних матеріалів, ліків та виробів медичного призначення, інвентаря, господарчих товарів тощо.

Безумовно, належне ресурсне забезпечення діяльності медичних працівників само по собі не гарантує високої якості послуг та відповідного стану здоров'я пацієнтів, які одержали медичні послуги. Проте без належного матеріального ресурсу медичних працівників усі інші складові якості медичної допомоги не зможуть дати бажаного результату. Отже, наявність матеріально-технічної та інформаційної бази, що відповідає сучасному рівню розвитку медичної науки і вимогам нормативних документів зі стандартизації, у т.ч. положенням уніфікованих клінічних протоколів – необхідна умова забезпечення якості медичних послуг.

За етимологічною суттю термін «ресурси» (фр. ressourse – допоміжний засіб) трактується як основні елементи потенціалу організації, які має в розпорядженні система і які використовуються для досягнення конкретних цілей економічного розвитку. У широкому розумінні ресурсами вважають матеріальні та інформаційні об'єкти, джерела і передумови отримання необхідних людям матеріальних і духовних благ, які можна використовувати при існуючих технологіях та соціально-економічних відносинах [1, с. 26].

Термін «забезпечення» словник з української мови визначає як постачання чогось у достатній кількості, задоволення певних потреб, створення умов для здійснення чого-небудь, гарантування чогось, захист, охорона кого-небудь, чого-небудь від небезпеки [2, с. 19].

Здійснення ресурсного забезпечення діяльності медичних працівників ґрунтується на наступних принципах: 1) автономність – можливість повністю забезпечити діяльність медичних працівників ресурсами; 2) безперервність – забезпечення ритмічності діяльності медичних працівників; 3) відповідність – наявні ресурси мають забезпечити виконання поставлених цілей і мети; 4) адаптивність (гнучкість) – реагування на зміни і вплив факторів зовнішнього і внутрішнього середовища; 5) плановість – має здійснюватися з урахуванням певної складеної програми діяльності медичних працівників; 6) цілеспрямованість – ресурси мають залучатися тільки на досягнення поставлених завдань і виконання поставлених цілей і задач функціонування; 7) ресурсозбереження – ощадливе використання ресурсів, які не підлягають відтворенню, використання енергозберігаючих технологій.

Управлінню системою ресурсного забезпечення діяльності медичних працівників притаманні такі властивості, як: безперервність, циклічність, залежність ефективності управління від послідовності його етапів, динамічність і стійкість.

З метою формування ефективної системи ресурсного забезпечення діяльності медичних працівників в межах загальної системи менеджменту закладу охорони здоров'я має бути створена дієва підсистема управління ресурсним забезпеченням діяльності медичних працівників, яка в кінцевому результаті забезпечить загальне підвищення ефективності її діяльності.

Раціональне управління ресурсним забезпеченням медичних працівників повинно включати наступні етапи: 1) виявлення та формулювання проблеми чи задачі управління ресурсами медичних працівників, яка має бути вирішена за допомогою використання минулого досвіду і наявних даних; 2) прийняття управлінського рішення щодо використання ресурсів і його реалізація; 3) аналіз результатів прийнятого рішення з погляду можливих способів його модифікації чи зміни, а також урахування його результатів у процесі нагромадження досвіду, який може бути застосований у майбутньому.

Підсумовуючи викладене вище, слід підкреслити, що необхідною умовою розвитку вітчизняних закладів охорони здоров'я є вибір оптимальної структури ресурсного забезпечення для ефективної роботи медичних працівників в умовах динамічних змін, що відбуваються у зовнішньому середовищі. Можна виділити наступні напрямки поліпшення діяльності закладів охорони здоров'я на основі вдосконалення управління їх ресурсним потенціалом: зменшення витрат на ресурсне забезпечення діяльності медичної установи шляхом їх раціонального використання; уникнення непотрібних (економічно недоцільних)

напрямків діяльності, що вимагають залучення додаткових ресурсів; створення конкурентних переваг на основі пошуку та вибору такої структури ресурсного забезпечення, що найбільш повно дозволить використовувати внутрішній потенціал розвитку закладу.

Разом з тим, необхідною умовою ефективного використання наявних ресурсів є їх інтенсивне використання, що базується на впровадженні передових досягнень науково-технічного прогресу, застосуванні нових технологій, підвищенні рівня освіти і кваліфікації працівників, поліпшенні форм і методів організації діяльності, економній витраті людських, фінансових і природних ресурсів тощо. Розвиток на основі інтенсифікації передбачає підвищення ефективності діяльності закладів охорони здоров'я на основі раціонального використання всіх ресурсів, що базується на застосуванні найефективніших засобів і предметів праці, кваліфікованої робочої сили, передових форм і методів організації праці, зростаючої інформованості про найновіші досягнення науково-технічного прогресу.

Використані джерела

1. Новицький В.Є. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку: навч. посібник. К.: НАУ, 2004. 268 с.

2. Словник української мови: В 10 т. К. : Наук. думка, 1972. Т. 3. С. 630.

Ірина НІКІТЮК
здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Лідія КРУП'ЯК

ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТОК КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК МЕТОД УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Загострення кризових явищ в економіці зумовлює пошук та обґрунтування новітніх підходів до реалізації концепції цінності людського розвитку та управління ним. Сучасна ситуація на ринку праці та загалом в економіці вимагає сучасних та новітніх технологій управління людськими ресурсами на усіх рівнях. Одним із методів управління людськими ресурсами можна вважати правильне формування і розвиток кадрового потенціалу організації.

В умовах сучасності залишається актуальним дослідження проблем формування і розвитку кадрового потенціалу. Питання та проблематика формування кадрового потенціалу висвітлюється у наукових працях як вітчизняних так і зарубіжних вчених. Значний внесок до сутності поняття «кадровий потенціал» серед вітчизняних дослідників зробили відомі українські вчені Довбенко В.І., Мельник В.М., у праці "Потенціал і розвиток