

– поетапний перехід на оптимальну систему співвідношення медичних кадрів; досягнення співвідношення чисельності лікарів та середнього медичного персоналу 1 до 4 (7—8) для патронажної служби;

– формування професійного самоврядування у вирішенні питань кадрової та інноваційної політики, розробці єдиних стандартів надання медичної допомоги та оцінці її якості.

Таким чином, вдосконалення кадрової політики в сфері охорони здоров'я повинно бути спрямовано на: удосконалення системи кадрового забезпечення галузі з урахуванням сучасних соціально-економічних умов та реальних потреб; впровадження в установленому порядку укладення трудового договору на умовах контракту з керівниками закладів охорони здоров'я, а в подальшому – з усіма медичними працівниками; реорганізацію системи планування і розподілу кадрового потенціалу у співвідношенні "лікар – медичний працівник середньої ланки" шляхом збільшення кількості працівників середньої ланки; реформування ступеневої медичної та фармацевтичної освіти; здійснення підготовки фахівців за новими спеціальностями: медичний психолог, клінічний фармацевт, економіст охорони здоров'я, фахівець з інформатики охорони здоров'я, фахівець з експлуатації медичної техніки, менеджер охорони здоров'я; розширення підготовки сімейних лікарів – лікарів загальної практики; розробка нових державних стандартів вищої медичної та фармацевтичної освіти, освітньо-кваліфікаційних характеристик фахівців, освітньо-професійних програм та засобів уніфікованої оцінки рівня знань медичних і фармацевтичних працівників; удосконалення системи підготовки медичних сестер тощо.

Використані джерела

1. Брич В. Я. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. / В. Я. Брич, Л. В. Ліштаба, П. П. Микитюк. – Тернопіль: ТНЕУ, 2018. – 192 с.

Андрій ПОВАЖНИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Ярослав САМПАРА

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

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

РЕЗУЛЬТАТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ З РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання перед вітчизняними підприємствами актуалізується самостійне ініціативне управління розвитком персоналу. З огляду на це важливими стають питання обґрунтування доцільності управління

розвитком персоналу саме на рівні підприємства, розробки системи показників оцінки ефективності інвестицій у розвиток персоналу та формування науково-методичних рекомендацій, щодо вибору напрямку реалізації програм з розвитку персоналу на підприємстві. Тобто актуальною стає проблема наукового обґрунтування управління людським капіталом підприємств у частині ефективного розвитку його персоналу.

Дослідженням розвитку персоналу, людських ресурсів, людського капіталу підприємств займалися зарубіжні та вітчизняні учені-економісти, зокрема: Д. Богиня, М. Боровик, Х. Грехем, О. Грішнова, Г. Завиновська, А. Колот, А. Литвиненко, А. Маслоу, М. Мескон, Л. Портер, І. Швец та ін.

У сучасному виробництві постають проблеми модернізації класичних систем менеджменту персоналу та впровадження нових моделей управління, орієнтованих на безперервний розвиток інтелектуального, культурного та творчого потенціалу працівників підприємств та організацій.

Управління розвитком персоналу підприємства слід розглядати як сукупність управлінських дій, за рахунок здійснення яких відбувається забезпечення підприємства такими працівниками, які здатні реалізувати стратегію його діяльності, мають для цього бажання, необхідні здібності та компетенцію. Однією з основних цілей підприємства при управлінні розвитком власного персоналу є створення умов, за яких будуть реалізовані всі можливі резерви зростання потенціалу працівників і забезпечено їх високу вмотивованість щодо досягнення завдань виробництва. Такий потенціал, як правило, містить у собі як здатність набувати і використовувати нові знання, уміння і навички, так і накопичені нереалізовані ідеї про шляхи вдосконалення діяльності підприємства.

Ефективне управління розвитком персоналу повинне сприяти поліпшенню ефективності діяльності підприємства, підвищенню продуктивності праці, поліпшенню обслуговування клієнтів і тим самим сприяти довгостроковому підвищенню обсягу продажів. Однак оцінка ефективності роботи персоналу та встановлення взаємозв'язку між витратами на розвиток персоналу та показниками ефективності діяльності підприємства супроводжується певними труднощами і до сьогодні не має єдиної методики. Саме тому у багатьох підприємств існує така позиція з цього приводу: підприємству набагато легше відмовитися від фінансування витрат, пов'язаних із розвитком власного персоналу і таким чином зекономити кошти та управлінські ресурси, вивільнивши їх для управління операційною діяльністю.

Основними результатами реалізації внутрішніх програм з розвитку персоналу є розвиток трудового потенціалу підприємства та зростання соціальної активності працівників, який забезпечує наступне:

– ефективну професійну орієнтацію робітника, яка полягає у більш глибокому пізнанні людини її внутрішніх здібностей й можливостей, що

дозволяє працівнику вибрати одну з найбільш підходящих для нього професій із врахуванням потреб виробництва;

– зростання рівня кваліфікації працівників та удосконалення їх професійних вмінь і навичок. За рахунок цього відбувається поглиблення наукової організації праці, і на підприємстві збільшується кількість науково-дослідних розробок.

Основною метою підприємства при реалізації зовнішніх програм з розвитку персоналу виступає зміцнення репутації та іміджу підприємства у всіх зацікавлених сторін та створення у персоналу відчуття соціальної захищеності.

У свою чергу, зростання соціальної активності працівників на підприємстві веде до формування соціально відповідального працівника, який має не тільки власну активну позицію стосовно змін, що відбуваються у навколишньому середовищі, беручи участь в управлінні підприємством, суспільних, політичних та інших організаціях, але й ціннісне відношення до підприємства та його матеріально-технічної бази; свідоме та відповідальне ставлення до результатів своєї праці. Такий працівник відданий підприємству, він спрямовує всі свої сили на його стабільність і розвиток, а також має стрімке бажання працювати саме на цьому підприємстві.

Кінцевим результатом ефективної реалізації зовнішніх програм розвитку виступає підвищення якості життя навколишнього соціуму, до якого відноситься власний персонал підприємства, а також становлення соціально відповідального підприємства. У працівника підприємства, яке здійснює зовнішні програми розвитку, формується відчуття гордості за приналежність саме до персоналу цього підприємства, впевненості у стабільності його діяльності, тобто відчуття соціальної захищеності, що забезпечує більш віддану працю робітників.

Зрештою прогресивний розвиток персоналу, що досягається за рахунок ефективної реалізації внутрішніх і зовнішніх програм, веде до зростання ефективності виробництва за такими напрямками:

– розвиток в трудового потенціалу приводить до зростання ефективності використання виробничих фондів, продуктивності праці, якості продукції та її конкурентоспроможності;

– зростання соціальної активності працівників веде до підвищення у працівників відповідальності за результати колективної праці та скороченню втрат робочого часу за рахунок зниження прогулів і простоїв з вини робітника;

– становлення соціально відповідального підприємства та зростання якості життя працівників підприємства стабілізує трудові ресурси, за рахунок зниження плинності кадрів та вдосконалення систем управління на підприємстві.

Оскільки сьогодні вітчизняні підприємства перебувають у скрутному становищі, що пов'язане з економічною кризою в державі, витрати з розвитку

персоналу значно зменшуються. Саме тому дуже важливе раціональне використання коштів, що підприємство здатне спрямувати на розвиток персоналу, яке забезпечить найбільший мотиваційний відклик та досягнення найвищих показників ефективності виробничо-господарської діяльності.

Віта ПОЛУНЦЬКА

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

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

ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УКРАЇНІ

В сучасних умовах спостерігається тенденція підвищеної уваги до ведення кадрової політики в державних та комунальних установах і організаціях. З її допомогою відбувається забезпечення ефективного співвідношення процесів оновлення та збереження чисельної і якісної структури кадрів, а також забезпечення відповідної потреби в кадрах організацій та стану ринку праці.

Особливе значення мають кадри в галузі охорони здоров'я, які набувають ще більш високу цінність за рахунок підвищення своїх професійних навичок. Тому серед невідкладних завдань, що стоять перед вітчизняною системою охорони здоров'я, на перший план виступає вдосконалення кадрової політики. Кадровий потенціал є найвагомішою складовою ресурсного забезпечення системи охорони здоров'я. Наявність кадрів, їх кваліфікація та розподіл між медичними закладами та регіонами країни, умови діяльності, оплата праці, соціальний добробут, матеріально-технічне та технологічне забезпечення трудового процесу обумовлюють належний рівень надання медичної допомоги населенню [4, с. 96].

Головна мета сучасної державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я – забезпечення високого професіоналізму всіх ділянок трудової діяльності кваліфікованими, активно діючими, добросовісними медичними працівниками, здатних забезпечити надання якісними послугами з профілактики, діагностики та лікування населенню України [2].

Вітчизняна сфера охорони здоров'я має певні проблеми щодо кадрового забезпечення, а саме:

– недосконалість законодавчої бази, яка не надає кадровим процесам правової обґрунтованості, урегульованості та захищеності, не враховує європейські стандарти в кадровій роботі [2];

– скорочення чисельності медичних працівників (як лікарів, так і