

венерологічний центр Вінницької обласної ради і дієвих заходів в питаннях ухвалення і виконання управлінських рішень недостатньо лише констатації проблем здоров'я. Необхідне розуміння і схвалення громадськості.

Використані джерела

1. Мочалов Ю. Інноваційна діяльність у роботі закладів охорони здоров'я. URL: https://dSPACE.UZHNU.EDU.UA/JSPIUI/BITSTREAM/LIB/23597/1/PAGES%20FROM%2014_INET.PDF

Підмурняк Олеся

(науковий керівник: д. е. н., професор, професор кафедри менеджменту публічного управління та персоналу ЗУНУ Микитюк П.П.)

СТАН РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Аналіз тенденцій застосування компетентнісного підходу в менеджменті свідчить про суттєву змістовну розбіжність понять «компетенція» та «компетентність». Тому проаналізуємо підходи до визначення поняття «компетентність» у контексті обґрунтування застосування механізму компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я.

Компетентність, у свою чергу, є синтезом поведінкових якостей працівника та визначених індикаторів його діяльності. Її також можна трактувати як поведінкову модель, що детермінується специфічним набором і конфігурацією компетенцій, з метою одержання та використання позитивного результату працівниками, що сприятиме успішній діяльності підприємства. Отже, компетентність – це інваріантна здатність встановлювати зв'язок між знаннями та практичними завданнями, сформулювати правильний алгоритм необхідних дій, використовуючи специфічну конфігурацію компетенцій з метою реалізації потенціалу працівників та стратегічних пріоритетів організації.

Відповідно до теоретичних та емпіричних досліджень учених, є

два рівні управління компетентністю: рівень працівника та рівень організації. В основі управління компетентністю на рівні працівника є співставлення наявних компетенцій у працівника з вимогами до посади, яку він займає. Це дає змогу детермінувати основні поведінкові характеристики з метою формування індикаторів оцінки рівня компетентності кожного працівника.

Глобальні тенденції соціально-економічного розвитку, загострення міжнародної конкуренції, рух у напрямі євроінтеграції ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню ролі управлінського персоналу. Адже саме від менеджерів залежать забезпечення високопродуктивного використання активів підприємств та організацій, задоволення потреб і очікувань споживачів, створення позитивних ефектів для суспільства в цілому. При цьому компетенції персоналу стають ключовим фактором ділового успіху, а управління ними – визначальною віссю розробки та реалізації корпоративної стратегії.

Слід зауважити, що одним з напрямків розвитку системи неперервної професійної освіти управлінського персоналу закладів охорони здоров'я є впровадження компетентнісного підходу.

Кожна компетенція має кілька притаманних саме їй елементів, таких, як мотиви, соціальна роль особистості, риси характеру, обсяг знань, вміння і навички. Компетенції повинні бути чітко визначені, саме тому що вони базуються на функціональному аналізі діяльності. Крім того в деяких показниках компетенцій, які використовують в організаціях, два різних аспекти, такі, як людина і робота, прямо порівнюються. Проте це не зовсім правильно. У більшості випадків дані показники об'єднуються поняттям «компетенція». Однак при вживанні цього терміну потрібно пам'ятати про те, що він складається з двох аспектів, що необхідно враховувати, здійснюючи аналіз і визначення компетенції.

Таким чином, узагальнюючи напрацювання вчених щодо розкриття сутності поняття «компетенція», можна констатувати, що

це модель поведінки людини при вирішенні певного класу завдань, виконанні ролей або функцій у визначених ситуаціях професійної діяльності.

Аналіз тенденцій застосування компетентнісного підходу в менеджменті свідчить про суттєву змістовну розбіжність понять «компетенція» та «компетентність». Тому проаналізуємо підходи до визначення поняття «компетентність» у контексті обґрунтування застосування механізму компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я.

Компетентність, у свою чергу, є синтезом поведінкових якостей працівника та визначених індикаторів його діяльності. Її також можна трактувати як поведінкову модель, що детермінується специфічним набором і конфігурацією компетенцій, з метою одержання та використання позитивного результату працівниками, що сприятиме успішній діяльності підприємства. Отже, компетентність – це інваріантна здатність встановлювати зв'язок між знаннями та практичними завданнями, сформулювати правильний алгоритм необхідних дій, використовуючи специфічну конфігурацію компетенцій з метою реалізації потенціалу працівників та стратегічних пріоритетів організації.

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.
2. Клецова К.В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2017. №1 (143). Ч. I. С. 144-151.