

становлення молоді, пов'язане насамперед з пошуком тих суб'єктивних джерел активності молоді особистості, що допоможуть через задіяння механізмів саморозвитку успішно самовизначитись, а також постійно перебувати у стані динамічної рівноваги із професійним середовищем.

Отже, відповідно до того, що професійне самовизначення є ціннісною діяльністю для молоді людини, яка активізує рефлексивні процеси, визначає їх змістовну характеристику та стає головною рушійною силою подальшого розвитку, застосування інноваційних рефлексивних методів (рефлексивно-експліцитний, Я-виклик) у процесі професійної орієнтації, на нашу думку, підсилить виховну ефективність її змісту та засобів. Професійна орієнтація, як цілісна система, має всі необхідні умови для реалізації рефлексивних методів в практичній діяльності суб'єктів профорієнтаційного процесу.

Використані джерела

1. Охріменко З. В. Проблема удосконалення системи професійної орієнтації старшокласників у контексті вимог сьогодення. Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді. 2016. Вип. 20(2). С. 88-100.

Полуніцька Віта

(науковий керівник: д.наук з держ. управл., доцент, проф. кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Толуб'як В. С.)

УДОСКОНАЛЕННЯ ПЛАНУВАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Планування кадрового забезпечення організації полягає в наданні робочих місць в потрібний момент часу і в необхідній кількості відповідно до здібностей персоналу та вимогами діяльності. До числа основних принципів планування кадрового забезпечення відносяться: принцип участі максимальної кількості працівників

закладу в роботі над планом на початкових етапах його складання; безперервність планування; гнучкість планування; узгодження планів персоналу у формі координації та інтеграції; економічність; створення відповідних умов для виконання плану. Вказані принципи являються універсальними і придатними для різних рівнів управління [1, с. 44].

Основними видами планування кадрового забезпечення закладу охорони здоров'я є: планування потреб в персоналі, залучення (підбір працівників), скорочення працівників, використання, навчання персоналу, збереження кадрового складу. Всі види кадрового планування тісно пов'язані між собою, взаємно доповнюють і коректують один одного [2, с. 100].

Дослідження технологій планування кадрового забезпечення КНП «Ярмолинецька центральна районна лікарня» дозволило виявити кілька ключових моментів:

1. Тенденція збільшення чисельності працівників старших вікових груп. Тому необхідно провести відповідну роботу щодо залучення молодих працівників.

2. Відсутність повної укомплектованості штату працівників в ситуації загальної стабільності, не веде до розвантаження фахівців всіх категорій персоналу, а, отже, негативно позначається на роботі закладу. За результатами аналізу потреба у медичному персоналі складає 4 лікаря та 7 медичних сестер для повної укомплектованості.

3. У більшості медичних працівників невисока заробітна плата і відсутня можливість кар'єрного росту.

4. Кількість резервістів у 2017-2019 роках практично незмінна. Одним із джерел формування кадрового резерву у медичному закладі є молоді фахівці, що приходять на роботу після закінчення медичних закладів освіти.

Визначення заходів удосконалення технологій планування кадрового забезпечення КНП «Ярмолинецька центральна районна лікарня» вимагає, перш за все, додаткової структуризації його

характеристик.

Запропоновано наступні заходи щодо удосконалення технологій планування кадрового забезпечення КНП «Ярмолинецька центральна районна лікарня»:

– технологія визначення потреби в персоналі (здійснювати розрахунок потреби в персоналі на основі статистичних даних попереднього періоду за умов збереження складених тенденцій в майбутньому). В результаті проведених розрахунків, планова чисельність персоналу на 2020 рік становитиме 176 працівників, на 2021 – 195 осіб, на 2022 – 216 осіб;

– технологія відбору та набору працівників (своєчасно надавати інформацію про вільні вакансії на офіційний сайт Департаменту охорони здоров'я Хмельницької області державної адміністрації; ввести у медичному закладі посаду – менеджера з кадрового забезпечення; продовжувати плідно співпрацювати з освітніми медичними закладами: Шепетівський медичний коледж, Чемеровецький медичний коледж; щорічно приймати участь у «Ярмарку вакансій», який проводиться на базі закладів вищої освіти;

– технологія навчання персоналу (підвищення кваліфікації, обмін досвідом і т. д.) (проходити підвищення кваліфікації на базі КНП «Хмельницька обласна лікарня» та провідних клініках за кордоном. У зв'язку зі змінами в системі підвищення кваліфікації медичного персоналу, а саме перехід на акредитацію, слід проводити більше наукових конференцій, після закінчення яких медичні працівники отримують відповідний документ – сертифікат;

– технологія збереження персоналу (управління трудовою мотивацією, забезпечення соціальних гарантій та ін.) (встановити виплату премій за результатами річної роботи медичних працівників; внести зміни в положення про преміювання співробітників; встановити соціальні виплати і заохочення відповідно до ієрархічної структури закладу);

– технологія формування кадрового резерву (визначати потребу в необхідності створення кадрового резерву; здійснювати подачу

заявок на створення кадрового резерву за окремими вакансіями і поповнення необхідних вакансій; розробити Стандарт «Внутрішній кадровий резерв медичного закладу».

Отже, для удосконалення технологій планування кадрового забезпечення необхідним є покращити технологію добору кадрів, навчання та підвищення кваліфікації медичного персоналу, формування кадрового резерву та розвитку медичного персоналу закладу охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції. К., 2018. 96 с.
2. Степанцова Ю.М., Лещук С.С. Проблеми кадрового планування персоналу підприємств та шляхи їх вирішення. Наука й економіка. 2015. №1 (37). С. 99-102.

Польова Ірина

(науковий керівник: д.псих.н., професор, професор кафедри психології та соціальної роботи ЗУНУ Шандрук С.К.)

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ МОЛОДІ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

Професійна орієнтація є обов'язковим елементом ринку праці, що забезпечує оптимальний розподіл і використання робочої сили відповідно до можливостей працівника та потреби у представниках певних професій. Саме тому система професійної орієнтації в загальноосвітніх навчальних закладах є невід'ємною частиною виховного процесу, значущість якої особливо зростає в старшій школі, коли перед особистістю постає один із найважливіших життєвих виборів, а саме: вибір професії.

Однією з функцій профорієнтації є забезпечення ринку праці висококваліфікованими фахівцями, здатними працювати в умовах високої конкуренції, нестабільності, відсутності гарантій щодо працевлаштування. Відповідно, останнім часом увага фахівців з