

<https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/deyaki-pitannya-elektronnoyi-sistemi-ohoroni-zdorovya> (дата звернення: 15.05.2021).

2. Медична реформа: відповіді на всі питання. Коли чекати змін. URL: https://espresso.tv/.../2017/.../medychna_reforma_vidpovid (дата звернення: 07.05.2021).

Олег ДЕМКІВ

здобувач освітньо-професійної програми
«Професійна освіта управління персоналом», ЗУНУ
Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Галина БАБ'ЯК

НЕОБХІДНІСТЬ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до швидких змін і вимог до професійних знань, умінь, навиків та компетенцій сучасного персоналу підприємства.

Також розвиток персоналу досягається через застосування комплексу заходів, що включає професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри працівників підприємства.

Ефективне функціонування будь-якої організації насамперед визначається ступенем розвитку її персоналу. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та практичних навичок спроможність організації постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників є одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності її на ринку, оновлення і зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг.

Професійне навчання персоналу – це систематичний процес формування у працівників підприємства теоретичних знань, умінь та практичних навичок, необхідних для виконання роботи.

Професійне навчання персоналу у ринкових умовах повинно носити безупинний характер і проводитися протягом усієї трудової діяльності [1].

Професійний розвиток особистості — це підготовка та адаптація особи до роботи за конкретною професією чи спеціальністю. Зазначене поняття вужче порівняно з поняттям «гармонійний розвиток особистості». Професійний розвиток особистості відображає процес підготовки людини до конкретного виду трудової діяльності, охоплює оволодіння особистістю потрібними теоретичними знаннями, уміннями та практичними навичками, соціальними нормами поведінки, системою моральних цінностей і економічних якостей [5].

Чинники підвищення важливості безупинного навчання персоналу підприємств зображено на рис. 1.

Так, вже з 70-х років більшість керівників американських корпорацій стали розглядати витрати на навчання як прибуткові капіталовкладення, а відділи розвитку персоналу і внутрішньо-фірмові навчальні центри – як підрозділи, які беруть участь у створенні прибутку.

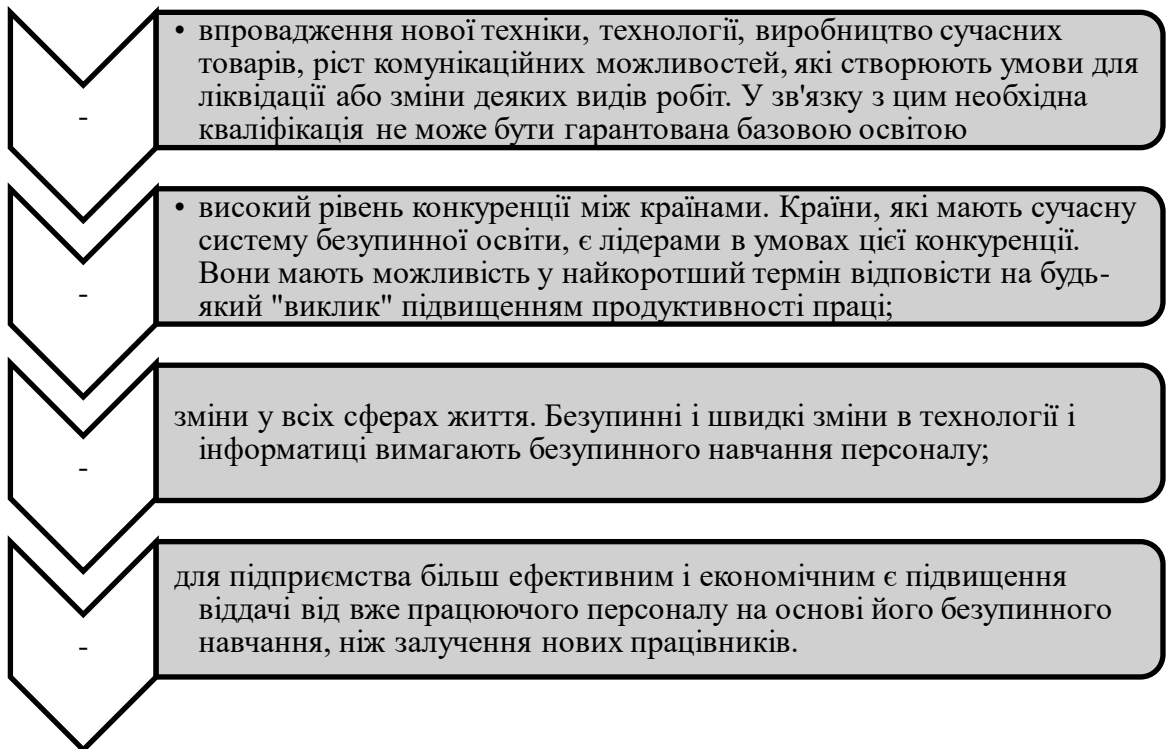


Рис.1. Чинники підвищення важливості безперервного навчання персоналу

Найповніше стратегічні завдання розвитку як персоналу, так і підприємства в цілому виражає системний підхід через врахування необхідності пристосування до змін зовнішнього середовища за допомогою розвитку конкурентних переваг як окремого працівника, так і підприємства. Розвиток персоналу повинен бути системою взаємопов'язаних дій, елементами якої є розроблення кадрової стратегії, прогнозування та планування потреби в кадрах певної кваліфікації, управління кар'єрою та професійним зростанням, організація процесу адаптації, навчання, тренінгу, формування організаційної культури.

На рис. 2. зображено основних учасників процесу професійного навчання та розвитку на сучасному підприємстві.

Варто відзначити, що вище керівництво нести безпосередню відповідальність за навчання персоналу не може – його задача визначати стратегічний напрямок.

Менеджери середньої ланки безпосередньо працюють тільки з лінійними керівниками, тому реальної ситуації в області кваліфікації персоналу вони не

знають. У них немає повного уявлення про існуючу невідповідності між реальною і необхідною кваліфікацією.

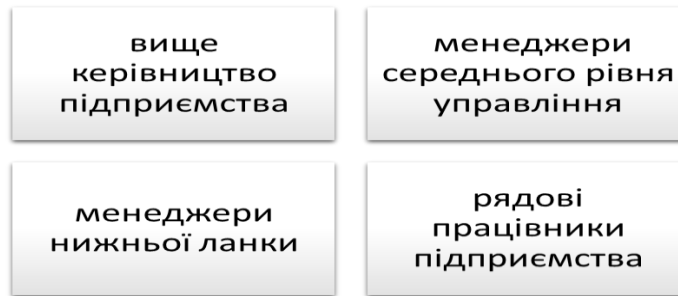


Рис.2. Учасники процесу навчання на підприємстві

Таким чином, тільки лінійні керівники можуть безпосередньо нести відповідальність за процес навчання працівників. По-перше, вони знають усе про роботу, що виконують їх підлеглі, а по-друге, вони можуть реально оцінити їх рівень кваліфікації компетенції.

Список використаних джерел:

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання. *Україна: аспекти праці*. 2017. №5. С.42-47.
2. Бойко Л.П. Лідерські якості керівника в управлінні персоналом URL:https://pidruchniki.com/1298010850704/menedzhment/liderski_yakosti_kerivnika_upravlinni_personalom
3. Журнал «Консультант кадровика». Оцінка ефективності проведеного навчання URL: <https://kadrhelp.com.ua/ocinka-efektyvnosti-provedenogo-navchannya>
4. Крушельницька О.В. Мельничук Д.П. Управління персоналом. К.: Кондор, 2013. 296 с.
5. Ничкало Н. Професійне навчання на виробництві як складова системи неперервної освіти. *Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. праць*: Вип. II / Ред. кол.: Н. Г. Ничкало (голова) [та ін.]. К.: Наук. світ, 2016. С. 1-19.

Людмила ЖОЛИНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Тетяна ЖЕЛЮК

**ВДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ РОБОТИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ ЙОГО МІСІЇ**

Сучасний стан кадрового забезпечення закладів охорони здоров'я характеризується значним зниженням якості кадрів системи охорони здоров'я України, яке проявляється збільшенням числа кваліфікованих працівників, які