

найвищою цінністю є стан фізичного й емоційного здоров'я пацієнта, а не «цікавий» з медичної точки зору випадок. Лікар мусить дотримуватися принципів субординації у взаєминах з пацієнтом, неспричинення шкоди психічному здоров'ю пацієнта [4].

Лікар в досліджуваному закладі охорони здоров'я повинен мати мотивацію міжособистісної взаємодії з пацієнтом, спрямовану на конструктивну взаємодію з метою одужання пацієнта, а також низку особистісних ціннісних орієнтацій: альтруїзм, низький рівень егоїстичності, доброзичливість, порядність, щирість, чесність, принциповість, толерантність. І лікар, і пацієнт повинні контролювати свій емоційний стан. Крім того, лікар має усвідомлювати, що захворювання може специфічно відобразитися на емоційному стані пацієнта, і враховувати ці особливості. Навіть якщо пацієнт намагається провокувати конфлікт через емоційну нестабільність, лікар має ухилятися від нього.

Список використаних джерел

1. Veatch R.M. Modells for Ethical Medicine in a Revolutionary Age. The Hastings Center Report. 1972. Vol. 2. N. 3, June. P. 5-7.

2. Ефименко С.А. Потребители медицинских услуг в бюджетных организациях и их самооценка здоровья. Социологические исследования. 2007. №9. С.110-114.

3. Літвак А. Вплив держави на виховання етичних цінностей медичного персоналу. URL: [nbuv.gov.ua > j-pdf > trpd_2019_24_8](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/trpd_2019_24_8)

4. Вагнер Е.А. О самовоспитании врача. 3-е изд., испр. и доп. Е.А.Вагнер, А.А.Росновский. Пермь: Кн. изд-во, 1976. 157 с.

Альбіна ТАТАРИН

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Розвиток персоналу є найважливішою умовою успішного функціонування будь-якого підприємства. Це особливо актуально в сучасних умовах, коли розвиток інновацій значно прискорює процес старіння професійних знань, навичок і умінь.

На думку О. П. Дяків, «...в умовах інноваційного розвитку підприємства вимушені постійно удосконалювати свої підходи до роботи з персоналом не лише в царині наймання нових ефективних працівників, а й, передусім, для

утримання існуючих. Адже розвиток працівників сьогодні – це інвестиції підприємства в майбутнє. Особливої уваги заслуговують талановиті працівники, які мають високий рівень компетентності, прагнуть вчитися і розвиватися, застосовують тайм-менеджмент, прагнуть до інновацій»[1, с.140]

Успіх на шляху реалізації стратегічних цілей підприємства у багатьох випадках залежить, якою мірою персонал обізнаний про зміст стратегічних цілей і наскільки він підготовлений до роботи по їх досягненню. Необхідність швидких змін структури і принципів управління, підвищення здатності організації до виживання в умовах конкурентної боротьби вимагає переходу до вироблення довгострокових стратегій розвитку підприємства. Реалізація цих стратегій вимагає більш високого рівня професійної підготовки як керівників, так і рядового персоналу[3].

Система підготовки персоналу повинна враховувати як інтереси підприємства у швидкому заповненні вакантних місць, економію витрат, пов'язаних з підготовкою працівників, так і інтереси працівників – одержати повноцінну професійну підготовку. У зв'язку з цим управління персоналом повинно сконцентрувати свої зусилля на вирішення таких проблем:

- розробка стратегії з питань формування кваліфікованого персоналу;
- визначення потреб у навчанні працівників в розрізі спеціальностей та професій;
- вибір форм і методів професійного розвитку персоналу;
- вибір програмно-методичного та матеріально-технічного забезпечення процесу навчання як важливої умови його якості;
- фінансове забезпечення всіх видів навчання в потрібній кількості.

Освіта і навчання персоналу повинні бути безперервними і забезпечувати необхідний розвиток персоналу, який може бути загальним і професійним. Професійний розвиток – це набуття працівником нових інноваційних компетенцій, знань, умінь і навиків, які ним використовуються чи будуть використовуватися у професійній діяльності.

Мотивами до навчання можуть бути бажання скоріше освоїти нову роботу, зберегти колишню чи одержати вищу посаду, забезпечити гарантію стабільності чи зростання доходів; набути знання; розширити контакти, стати більш конкурентоспроможним на ринку праці.

Керівництво підприємства на основі індивідуального плану розвитку працівника формулює конкретні цілі щодо безперервного розвитку і навчання співробітника, що дадуть можливість виробити нові професійні навички, сформувані інноваційний тип мислення і поведінки, одержати додаткові знання.

Безперервний професійний розвиток на підприємстві є забезпечує:

- відповідність професійного рівня співробітників вимогам робочого місця,

посади;

– умови для мобільності працівників як передумови раціональної їх зайнятості;

– можливості просування працівників як у професійній, так і в службовій кар'єрі.

Застосовуючи систему безперервного навчання, підприємство може забезпечити найбільш повну відповідність професійно-кваліфікаційної структури працівників вимогам робочих місць враховуючи запровадження інноваційних технологій. У даний час розвиток персоналу більшість підприємств проводять самостійно, тобто розвинута система внутріфірмового навчання, оскільки дуже висока вартість навчання, яку пропонують консалтингові компанії.

Успішна діяльність підприємства залежатиме від здатності управляти власним розвитком, а знання співробітників є джерелом створення її конкурентних переваг на ринку. Саме стратегія постійного оновлення методів навчання, управління кар'єрним переміщенням, стимулювання та мотивація працівників сприятимуть підвищенню ефективності всіх видів діяльності [2, с. 125]

Отже, система розвитку персоналу на підприємстві має бути гнучкою, здатною змінювати зміст, методи та організаційні форми згідно з потребами виробництва і ситуацією, яка складається на ринку праці.

Список використаних джерел:

1. Дяків О.П. Управління талантами в економіці знань. Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку. 2017. С. 139–141.

2. Ольга Дяків, Дмитро Шушпанов, Вадим Пошелюжний. Розвиток економіки знань в організації, яка самонавчається. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. 2020. Випуск (1) 95. С.113-125

3. Організація професійного навчання персоналу на підприємстві. *Науковий вісник МГТУ ГА*. 2012. №181. С.103-107