

відтворює істотність зв'язку між управлінням людськими ресурсами й цілями організації. Людські ресурси слід використовувати для задоволення потреби здійснення організацією свого призначення, а не просто заповнення вакансії.

Отже фундаментальним джерелом публічного управління є ресурси, які забезпечують доступ до розподілу інших категорій ресурсів, а саме: нормативних та організаційних.

Система управління ресурсами повинна містити комплекс необхідних ресурсів, виходячи з цілей, видів діяльності, її стратегії, управлінських процесів. Зокрема, органам державної влади, фахівцям цивільного захисту в теперішній час слід детально проаналізувати ефективність і рівень надійності єдиної державної системи цивільного захисту, у тому числі в воєнний період, соціально-економічної нестабільності у нашій державі, та дати оцінку діяльності усім суб'єктам сфери цивільного захисту по забезпеченню населення, а також об'єктів економіки України в умовах воєнного стану та надзвичайних ситуацій.

Державні та місцеві програми з питань цивільного захисту, які приймаються, не завжди підтверджуються достатнім фінансуванням, внаслідок чого не виконуються у повному обсязі. Багато задекларованих цілей та завдань у сфері цивільного захисту, не маючи чітких і зрозумілих механізмів та їх реалізації, довгий час не мають можливості втілитися в життя. Актуальність питань з підвищення готовності системи цивільного захисту підтверджується також військовим досвідом, що характеризується застосуванням високоточної зброї, психологічним впливом на населення, і як наслідок, необхідністю своєчасного оповіщення населення і відновлення систем життєзабезпечення людей, надання допомоги внутрішньо-переміщеним особам, які постраждали в наслідок російсько-української війни.

Розробка нових і удосконалення на основі інноваційних підходів, відомих методів і способів захисту населення, матеріальних і культурних цінностей, об'єктів економіки від небезпек, що виникають при веденні військових дій, або внаслідок цих дій, а також при виникненні надзвичайних ситуацій природного і техногенного характеру.

З метою реалізації цього напрямку необхідно пришвидшити створення локальних систем оповіщення населення в районах розташування потенційно небезпечних об'єктів; провести реконструкцію та модернізацію систем оповіщення населення, на основі впровадження сучасних досягнень науки і

техніки; здійснити переробку існуючих плануючих документів по евакуації населення, матеріальних і культурних цінностей, з урахуванням сучасних загроз, на основі нових, більш гнучких багатоваріантних підходів до її організації.

Список використаних джерел:

1. Кодекс цивільного захисту України: від 02 жовтня 2012 р. № 5403-VI. URL : <http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.
2. Положення про єдину державну систему цивільного захисту : постанова Кабінету Міністрів України від 09 січня 2014 р. № 11. URL :<http://www.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>.
3. Кулешов М. М Росоха В. О. Сучасні виклики для державної політики в сфері цивільного захисту в Україні. URL : <https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol2/24.pdf>

Лілія ВАХОНІНА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Олександр ДОМБРОВАН

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

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

**УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я НА ЗАСАДАХ
ДЕРЖАВНО – ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Останнім часом дуже багато управлінців різного рівня, починаючи із завідувача кабінету і закінчуючи начальниками управлінь охорони здоров'я облдержадміністрації та керівниками структурних підрозділів МОЗ України, почали отримувати управлінську освіту. Ця тенденція набуває позитивної динаміки з року в рік. Передусім це відбувається тому, що фахівці, які прагнуть розвиватися і йти в ногу з часом, відчули потребу в отриманні спеціальних знань, а також зрозуміли, що їм потрібне підтвердження наявного статусу в мінливому конкурентному середовищі, де в будь-який час може бути поставлено під сумнів кваліфікацію фахівця, що займає певну посаду.

Оскільки є нагальна потреба в підготовці управлінців сучасного виміру, головною метою державної кадрової політики у сфері охорони здоров'я має бути забезпечення ефективності її функціонування за рахунок створення системи

підготовки професійних, кваліфікованих, ініціативних та відповідальних управлінських кадрів, здатних ефективно керувати ресурсами і брати на себе відповідальність за їх використання. При цьому головним завданням кадрової політики держави в системі охорони здоров'я має стати залучення до апарату профільних управлінь, які опікуються питаннями охорони здоров'я та просування на найвищі посади в галузевому управлінні найбільш компетентних, професійних і відданих справі працівників.

Професіоналізм управлінця системи охорони здоров'я має забезпечити: якісне виконання посадових обов'язків; стабільність сектора, за який він безпосередньо відповідає; постійну готовність до підготовки та реалізації рішень зі складних завдань; можливість підвищення своєї кваліфікації тощо; [2, с.296] професійне виконання спеціальних завдань і функцій, пов'язаних з управлінською діяльністю; галузеве спрямування на основі здобутого досвіду.

Отже, не можна стати професіоналом, лише оволодівши теоретичними знаннями, так само не можна стати професіоналом, лише маючи певний досвід професійної діяльності. Професіонал – це той, хто володіє теоретичними знаннями та ефективно використовує їх у практичній діяльності.

Щодо механізму залучення професіоналів до керівництва на різних рівнях управління в системі охорони здоров'я, то він є, це конкурсний відбір [3, с.199]. Конкурс під час прийняття на посади в державні органи – це, з одного боку, історично обумовлений дійовий засіб, а з іншого – сучасний демократичний і важливий компонент набору і добору кадрів.

Керувати лікувально-профілактичним закладом, а тим більше бути керівником більш високого рівня може людина, яка має не лише організаційну, а й управлінську підготовку. Просування України до Європейської Спільноти, і передусім до європейських соціальних стандартів, потребує визначення нових стандартів і вимог до керівників. Це поряд з базовою вищою медичною освітою принаймні рівень магістра за спеціальностями «Менеджмент організацій», «Адміністративний менеджмент» або «Державне (галузеве) управління», залежно від того, для виконання яких функцій готується той або інший фахівець з урахуванням необхідних теоретичних знань у галузі економіки та сучасного менеджменту, що опановуються упродовж проходження спеціальної професійної підготовки за відповідними напрямками.

Список використаних джерел:

1. Виноградський М.Д. Виноградська М.М., Шканова О.М. Організація праці менеджера: Навчальний посібник. К.: Кондор, 2007. 414 с.
2. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П.. Управління персоналом: Навчальний посібник. К.: Кондор, 2003. 296 с.
3. Брич В.Я., Ліштаба Л.В., Микитюк П.П. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 199 с.

Богдана ВЕРХОЛА

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

ОСНОВНІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Орієнтація вітчизняних підприємств у складному, динамічному і невизначеному середовищі та забезпечення їх ефективного функціонування і розвитку неможливі без формування ефективної системи управління конкурентоспроможністю підприємства. При цьому остання повинна бути здатною не лише своєчасно реагувати на зміни в економіці, але й повною мірою використовувати його потенційні можливості для створення умов збереження конкурентної позиції, а також подальшого розширення сектора ринку.

Для ефективного управління конкурентоспроможністю підприємства необхідно розробити концептуальні засади розвитку системи управління конкурентоспроможністю підприємств. На практиці й досі доволі часто використовується спрощений матеріалістичний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства, сутність якого можна окреслити «як загальну функцію виробництва для встановлення доцільної погодженості між індивідуальними виробниками шляхом упорядкування їх функцій» [1]. При цьому об'єктом управління конкурентоспроможністю підприємств виступають виключно матеріальні процеси, серед яких виділяють процеси основного виробництва та допоміжні, цілі і завдання яких визначаються і залежать від основного виробничого процесу [2]. Відтак, управління конкурентоспроможністю підприємства зводиться до досягнення певного рівня