

4. Мокіна С. Інструменти формування привабливого бренду роботодавця. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 4. Т. 1. С. 141-147.
5. Працюєте над брендом роботодавця? 5 HR-трендів 2021, які важливі для співробітників. URL: <https://ternopil.grc.ua/article/28838>
6. Прохоровська С. А., Острроверхов В.М. Роль комунікацій в управлінні брендом роботодавця. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. Тернопіль.: Економічна думка. 2015. Вип. 20. С. 87-91.
7. Цимбалюк С. Управління брендом роботодавця: навч. посіб. К.: КНЕУ. 2016. 258 с.

Алла ПАСТЕРНАК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

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

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ МЕДИЧНОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасні умови функціонування організацій сфери охорони здоров'я обумовлюють потребу забезпечення ними відповідності своєї діяльності потребам споживачів медичної допомоги і медичних послуг, збереження власної стабільності на ринку. Це є складним завданням, оскільки заклади охорони здоров'я змушені реагувати як на зовнішні зміни (наприклад, у законодавчих актах, потребах населення), так і на зміни внутрішнього характеру (наприклад, в частині організаційної перебудови, необхідності вдосконалення мотиваційного механізму впливу на персонал тощо). Тому, важливим напрямом діяльності організації сфери охорони здоров'я має бути забезпечення медичною інформацією діяльності закладів охорони здоров'я та її постійне вдосконалення.

Інформаційне забезпечення охорони здоров'я є системою, яка включає комплекс елементів, що постійно змінюються. Це вимагає постійного коригування її роботи через впровадження сучасних технологій збору та обробки інформації. Вирішення проблеми інформаційного забезпечення охорони здоров'я в жодному разі не може обмежуватися питанням інформатизації, оскільки в основу модернізації сфери охорони здоров'я повинні бути покладені організаційні та інші заходи, засновані на детальному аналізі інформаційного середовища, яке швидко змінюється.

Це підтверджується метою Концепції побудови нової національної системи охорони здоров'я України щодо збереження і зміцнення здоров'я населення та задоволення об'єктивних потреб населення в якісній медичній допомозі, згідно з якою необхідно впровадити комплекс правових, управлінських, фінансово-економічних, структурних, інформаційних, міжсекторальних, комунікаційних та інших компонентів системи охорони здоров'я [1].

Для досягнення поставлених Концепцією цілей першочерговим завданням є вдосконалення інформаційного забезпечення управлінської діяльності, оскільки ефективне управління охороною здоров'я неможливе без побудови сучасної гнучкої та прозорої статистичної системи, здатної оперативно та об'єктивно відображати тенденції в ресурсному забезпеченні системи охорони здоров'я та у стані здоров'я населення України [1].

Отже, щоб реалізувати можливість постійного збирання інформації, слід спроектувати інформаційну систему, що об'єднувала б різні технологічні процеси, що мають місце в різних медичних закладах, які надають допомогу різного виду складності. Перед розробниками медичних інформаційних систем постають такі питання: по-перше, оптимізації документообігу; по-друге, створення такої інформаційної системи, яка б могла об'єднати усі інформаційні потоки в єдиному інформаційному просторі [2].

Це означає, що інформаційна система як сфери охорони здоров'я, так і окремої медичної установи, повинна включати не тільки інформаційні, а й аналітичні дані. Вони мають створити базу для інформаційного і аналітичного забезпечення медичної установи.

Під інформаційним забезпеченням медичної установи будемо розуміти сукупність форм документів, нормативно-правової бази та реалізованих управлінських рішень щодо обсягів, розміщення та форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі установи.

Забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я, на нашу думку, – це результат опрацювання інформації про її діяльність, що спрямований на вирішення практичних завдань. В основі такої діяльності лежить не стільки принцип констатації фактів, скільки принцип «випередження подій», що дозволяє медичній установі або медичному працівнику прогнозувати майбутній стан об'єкту аналізу (медичної установи, окремого її напрямку роботи чи ділянки роботи медичного працівника).

Забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я та процесу управління нею включає в себе: нормативну інформацію; облікову інформацію; аналітичну інформацію; виробничо-господарську інформацію

Можемо стверджувати, що взаємозв'язок і взаємодія аналітичного та інформаційного супроводу є беззастережними. Так, враховуючи європейський досвід, уже визначено оптимальні шляхи інформатизації галузі охорони здоров'я України. При цьому комплексна інформатизація закладів охорони здоров'я дозволить отримати такі переваги.

При формуванні інформаційного простору охорони здоров'я України постає питання формування єдиного електронного медичного простору, що має бути вирішеним за допомогою інтенсивного використання інформаційних технологій. Поряд з цим, виникає й проблема зростання обсягів інформаційних потоків. Тому, необхідним є вдосконалення державних механізмів опанування й використання медичної інформації, її раціонального збирання та аналізу [3].

Підсумовуючи можна визначити, що медична інформація – це дані, отримані в ході діагностичного та лікувального процесів, а також відомості за результатами наукового узагальнення набутого в процесі організації охорони здоров'я та надання медичної допомоги досвіду, адресовані фахівцю, який здійснює професійну медичну діяльність та має вищу освіту відповідного напрямку підготовки. А, система і забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я є окремою, відкритою системою, в основі якої є інформація та аналітичні дані, отримані шляхом проведення аналізу цих даних, з метою ідентифікації результатів управління цією установою і визначення перспективних напрямів її діяльності. Причому, в основу системи забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я має бути покладений не тільки принцип констатації фактів, а й принцип «випередження подій». Це дозволить медичній установі або медичному працівнику прогнозувати майбутній стан об'єкту аналізу (медичної установи, окремого її напрямку роботи чи ділянки роботи медичного працівника).

Список використаних джерел:

1. Антоненко І. Є. Стандартизація процесів управління документацією: досвід Австралії. *Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність: проблеми науки, освіти, практики: матеріали міжнар. наук.- практи. конф., Київ, 25–26 трав. 2004 р.* Київ, 2004. С. 60–62.
2. Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 15 вересня 2016 року № 970;

зареєстр. М-вом юстиції України 06 жовтня 2016 р. за № 1325/29455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1325-16>.

3. Тимошенко І. С. Сучасні інноваційні засоби інтернету в документальному забезпеченні медичних закладів. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2014. № 1. С. 73–76.

Надія ПИВТОРАК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного

управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

Щоб бути успішними сьогодні, компаніям важливо повністю використати весь наявний у них людський капітал. Мати талановитих співробітників – це не самоціль бізнесу, а його конкурентна перевага, оскільки в сучасних умовах лідерство ринку забезпечується талановитим персоналом.

Формування концепції управління талантами спрямоване на нейтралізацію основної проблеми організацій, яка полягає у висококваліфікованому персоналі до інших компаній.

Талант, як відомо, є високий рівень обдарованості. Він виступає як планка, на яку рівняються інші співробітники. Талант здатний запалити колег своїм ентузіазмом та нетиповим, творчим підходом до вирішення проблем.

Зараз у системі управління людським капіталом використовується термін «управління людськими талантами», що підкреслює значущість людських ресурсів у організації. Дії, що здійснюються організаціями для залучення найбільш перспективних працівників, їх закріплення, збереження – керування талантами.

Cambridge dictionary розглядає термін «управління талантами» як «процес залучення кваліфікованих працівників до компанії та розвиток навичок існуючих працівників, надання їм привабливої зарплати, умов праці і т. д.» [3].

«Свідомий, продуманий підхід до залучення та утримання людей із здібностями для задоволення поточних та майбутніх організаційних потреб. Управління талантами передбачає індивідуальне та організаційне розвиток у відповідь на мінливе та складне операційне середовище» [4], – думка Derek Stockley про управління талантами.