удосконалення механізмів фінансування професійного навчання. Забезпечення якості професійного навчання передбачає широку включеність у такий процес всіх зацікавлених сторін (стейкхолдерів) на засадах взаємодії та партнерства. Метою такої співпраці має стати побудова консенсусу у питаннях максимізації результатів діяльності працівника за результатами навчання, посилення синергетиіного ефекту від впровадження принципів якості за всіма формами навчання, підвищення рівня задоволеності учасників навчального процесу.

Список використаних джерел:

1. Методичні рекомендації щодо визначення органами державної влади та органами місцевого самоврядування потреби у професійному навчанні державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Наказ НАДС від 23.05.2017. № 108. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0108859-17

2. Методичні рекомендації щодо складання індивідуальної програми підвищення рівня професійної компетентності державного службовця. Наказ Нацдержслужби України від 20 квітня 2018 р. № 93/1. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v93_1859-18/print

3. Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад. Постанова КМУ від 6 лютого 2019 р. № 106. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-%D0%BF

Руслан СЕКЕЛА
здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Галина СТЕЛЬМАХ
здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – доктор філософії, ст. викладач кафедри
менеджменту, публічного управління та
персоналу ЗУНУ Юлія МИКИТЮК

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Першою умовою успішного формування і розвитку кадрів є планування підготовки як кількісного, так і якісного становлення і розвитку кадрів. У разі неефективного використання системи підготовки і перепідготовки фахівців,

неможливо забезпечити обидва ці аспекти. Другою надзвичайно важливою умовою є реалізація концепції інтегрованого розвитку медичних кадрів і самої системи охорони здоров'я, не лише з урахуванням можливостей, але і вимог часу. В той же час, підготовлені висококваліфіковані кадри повинні знайти практичне застосування, що відповідає їхнім професійним кваліфікаціям.

Компетентність, у свою чергу, є синтезом поведінкових якостей працівника та визначених індикаторів його діяльності. Її також можна трактувати як поведінкову модель, що детермінується специфічним набором і конфігурацією компетенцій, з метою одержання та використання позитивного результату працівниками, що сприятиме успішній діяльності підприємства. Отже, компетентність – це інваріантна здатність встановлювати зв'язок між знаннями та практичними завданнями, сформувати правильний алгоритм необхідних дій, використовуючи специфічну конфігурацію компетенцій з метою реалізації потенціалу працівників та стратегічних пріоритетів організації.

Відповідно до теоретичних та емпіричних досліджень учених, є два рівні управління компетентністю: рівень працівника та рівень організації. В основі управління компетентністю на рівні працівника є співставлення наявних компетенцій у працівника з вимогами до посади, яку він займає. Це дає змогу детермінувати основні поведінкові характеристики з метою формування індикаторів оцінки рівня компетентності кожного працівника.

Глобальні тенденції соціально-економічного розвитку, загострення міжнародної конкуренції, рух у напрямі євроінтеграції ставлять перед вітчизняною економічною наукою і практикою принципово нові завдання, серед яких вагоме місце належить підвищенню ролі управлінського персоналу. Адже саме від менеджерів залежать забезпечення високопродуктивного використання активів підприємств та організацій, задоволення потреб і очікувань споживачів, створення позитивних ефектів для суспільства в цілому. При цьому компетенції персоналу стають ключовим фактором ділового успіху, а управління ними – визначальною віссю розробки та реалізації корпоративної стратегії.

Слід зауважити, що одним з напрямків розвитку системи неперервної професійної освіти управлінського персоналу закладів охорони здоров'я є впровадження компетентнісного підходу.

Кожна компетенція має кілька притаманних саме їй елементів, таких, як мотиви, соціальна роль особистості, риси характеру, обсяг знань, вміння і навички Компетенції повинні бути чітко визначені, саме тому що вони базуються

на функціональному аналізі діяльності. Крім того в деяких показниках компетенцій, які використовують в організаціях, два різних аспекти, такі, як людина і робота, прямо порівнюються. Проте це не зовсім правильно. У більшості випадків дані показники об'єднується поняттям «компетенція». Однак при вживанні цього терміну потрібно пам'ятати про те, що він складається з двох аспектів, що необхідно враховувати, здійснюючи аналіз і визначення компетенції.

Таким чином, узагальнюючи напрацювання вчених щодо розкриття сутності поняття «компетенція», можна констатувати, що це модель поведінки людини при вирішенні певного класу завдань, виконанні ролей або функцій у визначених ситуаціях професійної діяльності.

Аналіз тенденцій застосування компетентнісного підходу в менеджменті свідчить про суттєву змістовну розбіжність понять «компетенція» та «компетентність». Тому проаналізуємо підходи до визначення поняття «компетентність» у контексті обґрунтування застосування механізму компетентності менеджерів в системі охорони здоров'я.

Компетентність, у свою чергу, є синтезом поведінкових якостей працівника та визначених індикаторів його діяльності. Її також можна трактувати як поведінкову модель, що детермінується специфічним набором і конфігурацією компетенцій, з метою одержання та використання позитивного результату працівниками, що сприятиме успішній діяльності підприємства. Отже, компетентність – це інваріантна здатність встановлювати зв'язок між знаннями та практичними завданнями, сформувати правильний алгоритм необхідних дій, використовуючи специфічну конфігурацію компетенцій з метою реалізації потенціалу працівників та стратегічних пріоритетів організації.

Список використаних джерел:

1. Брич В. Я. Компетентність менеджерів в системі охорони здоров'я : моногр. / В. Я. Брич, Л. В. Ліштаба, П. П. Микитюк. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 192 с.

2. Клецова К.В. Формування компетенцій персоналу як основа забезпечення його конкурентоспроможності на ринку праці. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.* 2017. №1 (143). Ч. І. С. 144-151.

Христина СЕМЕНКІВ
здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У сучасних нестабільних і кризових умовах розвиток управління закладами охорони здоров'я все більше визначається часткою застосування управлінських підходів, що базуються на використанні інноваційних, прогресивних знань і сучасних технічних рішень. Останні активно використовуються для вирішення багатьох управлінських питань не лише в частині комунікацій, а й для забезпечення виконання низки інших управлінських функцій та завдань.

Завдяки швидкому поширенню досягнень науково-технічного прогресу інформаційне суспільство перетворюється в суспільство інноваційного розвитку [1, с. 45]. У такому суспільстві управління набуває не просто нового змісту й форм, а й активно використовує сучасні інструменти й механізми [2, с. 103].

В результаті з'являються навіть нові напрями менеджменту, розвиваються нові процеси, виникають нові рішення, які в своїй основі мають винятково професійне та наукове підґрунтя. Загальна схема появи та реалізації інноваційних підходів в управлінні включає низку складових, які є результатом глибокого переосмислення сутнісних перетворень і реалізації нових знань в системі менеджменту (рис. 1).

Пропонована схема передбачає низку моментів, але окрім цього, слід зауважити, що ці моменти мають як внутрішні так і зовнішні джерела та виникають через відповідні взаємодії. Можемо коротко систематизувати сутнісні та засадничі ознаки інноваційного управління, або іншими словами інноваційних засад управління.

Інноваційні засади управління визначаються двома видами впливів – внутрішніми (структура закладу охорони здоров'я, управлінські зв'язки, можливості удосконалення техніко-комунікаційних засобів, рівень професійності керівництва закладу охорони здоров'я тощо) та зовнішніми (наявний досвід інших суб'єктів, державні стратегії, наукові дослідження тощо).