

– адекватність обраної стратегії – цілі компанії не суперечать корпоративній культурі;

– адаптивність культури – здатність бути катализатором змін. Цінності, що характеризують цінність культури – це довіра, схильність до ризику, заповзятливість, креативність, інновації і т.д [3].

З метою забезпечення стабільного розвитку підприємств та підвищення ефективності їх діяльності, керівництву українських підприємств необхідно інвестувати ресурси у формування та вдосконалення корпоративної культури. Корпоративна культура повинна знаходитися в центрі постійної уваги менеджерів. Вона має сприяти досягненню ефективних результатів діяльності підприємства на основі наближення інтересів адміністрації і персоналу. Формування позитивної корпоративної культури дасть змогу підвищити конкурентоспроможність підприємств та їх продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Використані джерела:

1. Іванченко А.В. Орієнтація на розвиток персоналу в системі корпоративних цінностей підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2015. – № 4, Ч. 2, Т. 1. – С. 185 – 190.
2. Назарова Г.В. Корпоративне управління : навч. посібник. – Х.: Еспада, 2013. – 531 с.
3. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура. – К. : Центр навчальної літератури, 2014. – 423 с.

Галанов Василь

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ З ПЕРСОНАЛОМ В МЕДИЧНІЙ УСТАНОВІ

Докорінні зміни, що сталися в системі національної економіки нашої держави та системі функціонування вітчизняних організацій зумовили потребу в нових управлінських знаннях, посилили інтерес до персоналу з високими професійно-кваліфікаційними характеристиками, орієнтованого на досягнення кінцевої мети, та зумовили необхідність зміни підходів до управління персоналом та організації з ним роботи.

Організація роботи з персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією, зокрема, управління кадровими ресурсами. Організація роботи з персоналом в медичній установі має враховувати специфіку людських ресурсів, яка виражається в тому, що: по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двосторонній; по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються; по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може

продовжуватись протягом 30-50 років; по-четверте, люди приходять в організацію, в тому числі, медичну установу усвідомлено, з певними цілями і мотивами.

Управління персоналом як система включає два блоки: організаційний і функціональний. До організаційного відносять: формування персоналу (прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу й укладання договорів та контрактів); стабілізація персоналу (формування банку даних з питань рівня кваліфікації, персональних умінь, бажань, результатів оцінки праці з метою визначення потенціалу кожного працівника для організації навчання, підвищення кваліфікації і закріплення чи звільнення працівників).

Вектором розвитку організації роботи з персоналом в медичній установі та продуктом діяльності її організаційного блоку має стати висококваліфікований, надійний персонал. Це обумовлюється тим, що «існуюча модель системи охорони здоров'я України продемонструвала свою неефективність, про що свідчать показники її діяльності, передусім, низька доступність і якість медичної допомоги; незадовільний стан здоров'я населення; коротка тривалість життя, висока смертність осіб найактивнішого працездатного віку, дитяча смертність (в цілому спостерігається щорічне зменшення мешканців країни більш як на 450 тис.); інвалідизація населення тощо. Відзначається постійне зростання незадоволеності громадськості наявною системою надання медичної допомоги» [1].

Надійність персоналу є однією з важливих характеристик і передумов ефективної діяльності будь-якої організації.

Питання ідентифікації надійності персоналу як вектору розвитку організації роботи з кадрами в медичній установі слід розглядати системно у трьох напрямках:

- при наймі кандидатів на роботу;
- при профілактичних заходах у роботі з персоналом;
- при контролюючих заходах і діях у роботі з кадровим складом.

При наймі на роботу нового співробітника повинні бути визначені: його особистісні характеристики та потенційна можливість адаптації у колективі та до існуючої корпоративної політики організації; кваліфікація; надійність [2].

Перші два пункти повинні бути включені до завдань і функцій кадрової служби та визначаються нею за допомогою традиційних психологічних методик та іншими засобами (співбесіда, збір та оцінка інформації про кандидатів, психологічні тестові процедури).

Профілактичні заходи у роботі з кадрами повинні охоплювати заходи, методи та принципи, які спрямовані на встановлення позитивних відносин між працедавцем та робітником для підвищення ступеню лояльності останнього. «Створення та впровадження корпоративних систем колективної та персональної

мотивації, матеріального стимулювання, навчання всередині організації, підвищення кваліфікації та перепідготовки, програми кар'єрного зросту – це ті заходи, які дозволяють підтримувати ці відносини на належному рівні [3].

При контролюючих заходах і діях у роботі з кадровим складом слід виходити з того, що вони мають бути направлені на увесь персонал медичної установи і здійснюватись за допомогою регламентів, інструкцій, обов'язків, обмежень, режимів, технологічних процесів, оцінок, контрольних та інших операцій та процедур безпеки працівників і медичної установи в цілому.

Висока плінність кадрів вимагає здійснення медичними установами системних заходів, щодо запобігання їй, зокрема, через:

- ідентифікацію того, чого насправді більш за все хочуть співробітники (за допомогою спілкування з ними і постійного зворотного зв'язку);
- представлення широкого спектру можливостей росту та розвитку для працівників різних організаційних рівнів;
- впровадження системи критеріїв і заохочень, що стануть відображенням очікувань медичної установи від працівників і, відповідно, винагород їх за працю.

Як вказує Євтушевська О., «ефективність будь-якої організації, залежить від трьох важливіших умов: сприятливого ділового середовища; правильної стратегії; якості і надійності людських ресурсів. На думку фахівців, перші дві умови – результат третьої – кадрового потенціалу організації» [3].

Використані джерела

1. Самілик Л.О. Шляхи вдосконалення державного управління в сфері охорони здоров'я [Електронний ресурс] – режим доступу: http://medicallaw.org.ua/uploads/media/01_266_04.pdf

2. Євтушевська О.О. Методи управління трудовими ресурсами: японський досвід та особливості його трансформації в Україні / О.О.Євтушевська, В.А.Голубев // Економіка харчової промисловості. – 2012. – № 3(15). – С. 26-30.

3. Євтушевська О. Вдосконалення системи забезпечення надійності персоналу комерційного банку [Електронний ресурс] – режим доступу: journals.urau.ua/file/article/download/38467/34767

Гасай Наталія

(науковий керівник: д.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Васіна А.Ю.)

КОНТРОЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ СЕРЕДНЬОГО МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ ЛІКАРНІ

У забезпеченні ефективної реалізації основного завдання лікарняних закладів – якісного медичного обслуговування населення – важлива роль належить середньому медичному персоналу.