

Використані джерела

1. Корнилова Т.В. Индивидуальные категоризации субъективного риска / Т.В. Корнилова // Вопросы психологии. – 1999. – № 6. – С.128-138.
2. Стандарты управления рисками FERMA. – www.ferma-asso.org.
3. Фріс П.Л. Кримінальне право України. Загальна частина: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / П.Л. Фріс. □ К.: Атіка, 2004. 488 с.
4. Knight, Frank H. “Risk, Uncertainty, and Profit”, Boston, MA: Hart, Schaffner and Max; Houghton Mifflin company, 1921. – 187p.

Крокош (Турецька) Світлана

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Сkochилян С.М.)

НОВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Сучасні умови ринкової економіки зумовлюють потребу в розробленні принципово нових підходів до управління персоналом з усвідомленням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість і конкурентоспроможність якої забезпечує персонал. Технології, на яких базується система управління персоналом, потребують постійного оновлення та уточнення, оскільки ринкове середовище функціонування національних підприємств постійно змінюється, тому з метою побудови високоефективної системи управління персоналом необхідно дослідити суть та значення принципів формування відповідної системи в нових умовах ринку.

Швидке впровадження нових технологій, нових форм організацій виробництва, скорочення і навіть зникнення окремих підприємств, виникнення нових сфер зайнятості, комп'ютери, електронне спілкування та Інтернет змінюють способи ведення бізнесу і взаємодію людей у процесі управління персоналом на підприємстві. Це дає поштовх для застосування на сучасних підприємствах побудови нових інноваційних, креативних технологій та методів використання трудових ресурсів.

Система управління персоналом, яка склалась на сучасних підприємствах, включає такі підсистеми: аналіз та планування персоналу; підбір та наймання персоналу; оцінювання персоналу; організація навчання та підвищення кваліфікації персоналу; ротация кадрів; управління оплатою праці; мотивація персоналу; облік співробітників підприємства; організація трудових відносин на підприємстві; створення умов праці; соціальний розвиток; кадрова безпека [3].

Проте, як ще описував П. Друкер, саме у царині управління персоналом, традиційні базові уявлення істотно суперечать реальності та є непродуктивними. На думку автора, існує єдиний правильний принцип управління персоналом – використання диференційованих підходів і стилів управління для різних груп працівників і навіть окремих працівників у різних ситуаціях. При цьому той чи інший спосіб впливу, певний набір операцій і процедур у процесі формування та реалізації трудового потенціалу визначають персонал-технологією або технологією управління персоналом [4].

Під персонал-технологією ми розуміємо механізм взаємодії керівників усіх рівнів управління зі своїм персоналом із метою якнайповнішого й ефективного використання тих обмежених економічних ресурсів, що є на виробництві, насамперед робочої сили, трудового потенціалу всіх категорій працівників. Іншими словами, технологія управління персоналом – це механізм взаємозв'язку між суб'єктом та об'єктом управління персоналом, система взаємодії між керівником і працівником, стратегія вироблення рішень і тактика їх виконання у сфері ефективної зайнятості працівників в управлінні кадровим складом підприємства.

Незалежно від видів персонал-технології, їх об'єднують за певними критеріями у групи: персонал-технології позикової праці; навчальні персонал-технології; персонал-технології підбору та найму персоналу; персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу; персонал-технології контролю праці персоналу; інформаційні персонал-технології [1]. Поширеними на сучасному етапі є аут-технології в управлінні персоналом, які поділяють на дві групи [3]: передачу окремих функцій спеціалізованим компаніям (аутсорсинг) та передачу спеціалізованій компанії працівників підприємства (аут-стафінг, лізинг персоналу). Саме ці технології дають змогу реалізувати такі принципи управління персоналом, як оптимальність та гнучкість.

Тобто, створення конкурентоспроможного виробництва завжди пов'язане з робітниками, які працюють на підприємстві. Сучасні інноваційні технології організації виробництва, оптимальні системи та процедури відіграють дуже важливу роль, але реалізація всіх можливостей, які закладені в нових методах управління, залежить уже від конкретних працівників та їхніх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності розв'язувати проблеми та сприймати навчання [7]. Успішне впровадження інноваційних технологій управління персоналом має супроводжуватися відповідно до мети системою оцінки і розвитку працівників в межах прийнятої концепції розвитку персоналу, що й буде розглянуто в наступному питанні.

Використані джерела

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Навч. посібник. Донецьк:

ДонДУЕТ, 2016. 471 с.

2. Богач, Ю. А. Удосконалення системи оцінювання діяльності працівників у медичних установах // Формування ринкових відносин в Україні. 2015. № 2. С. 148-152.

3. Виноградський М. Д. Управління персоналом. : навч. посібник / Виноградський М. Д. , Виноградська А. М., Шканова А. М. К. : Центр учбової літератури, 2009. 502 с.

4. Друкер П. Менеджмент в ХХІ веке : [учебное пособие] / П. Друкер ; пер. с англ. М. : Вильямс, 2001. 272 с.

Крохмалюк Мар'яна, Дудка Денис

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Крамарчук С.П.)

ОСОБЛИВОСТІ КООРДИНАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Заклади охорони здоров'я – це складні соціальні системи специфічної галузі народного господарства, покликані забезпечити реалізацію складного соціального принципу – збереження та покращання здоров'я громадян, надання їм кваліфікованої лікувально-профілактичної допомоги.

Сама по собі проблема налагодження координації діяльності персоналу полягає у використанні внутрішньої структури, методів підвищення продуктивності праці та мотиваційних стимулів для того аби максимально підвищити внутрішню ефективність діяльності медичного закладу.

Щоб зрозуміти сутність та навчитись координувати діяльність персоналу закладу охорони здоров'я, необхідно застосовувати системні підходи. Хоча кожен вид діяльності, кожна функція чи відділ організації охорони здоров'я можуть розглядатися окремо, як такі, що мають свої унікальні вимоги та розглядаються під різним кутом зору. Одночасно необхідно розуміти, що між більшістю видів діяльності та функціями існує взаємна залежність та взаємний вплив.

Тобто певний набір функцій та видів діяльності стає структурним елементом для іншого набору, який, у свою чергу, служить складовою третьої системи.

Процеси, які протікають в закладах охорони здоров'я, можна описати через виконання наступних первинних функцій, а саме[4]:

- виробнича функція;
- наведення мостів;
- експлуатація, обслуговування системи і підтримання її життєздатності;