

3) хворих, які перебувають на лікуванні в медичній установі. Перераховані види дисциплінарних відносин регулюються внутрішніми документами закладу охорони здоров'я. Порушення зазначених правил передбачає встановлену законом відповідальність.

Використані джерела

1. Лихолат С.М. Теоретико-методологічний аналіз дисципліни праці як чинника забезпечення економічної безпеки організації. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2009. № 1. URL: http://www.lvduvs.edu.ua/documents_pdf/visnyku/nvse/01_2009/09lsmbo.pdf
2. Що являють собою правила внутрішнього трудового розпорядку в закладах охорони здоров'я? Яка відповідальність за їх недотримання? Чи існують винятки, коли в порушення правил, допуск в лікарню є законним? URL: https://protocol.ua/ua/shcho_soboyu_yavlyayut_pravila_vnutrishnogo_trudovogo_rozporyadku_v_zakladah_ohoroni_zdorov_ya_yaka_vidpovidalnist_za_ih_nedotrimannya_chi_ishnyut_vynyatki_koli_v_porushennya_pravil_do_pusk_v_likarnyu_e_zakonnim/

Наталія РУДИК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий кекрівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Лідія КРУТ'ЯК

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ОЦІНЮВАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МІСЦЕВОЇ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ

Використання нових концепцій і технологій менеджменту в місцевій виконавчій владі значною мірою пов'язано із застосуванням показників ефективності і результативності діяльності персоналу. Успіх проведення реформ великою мірою залежить від створення ефективної системи показників результативності діяльності персоналу, від його зацікавленості в досягненні суспільно значущих цілей і завдань.

Водночас, ключовим аспектом підвищення результативності діяльності персоналу є створення об'єктивної і комплексної системи індикаторів, що відображають виконання посадових обов'язків і ступінь досягнення поставлених цілей, що дають змогу сфокусувати увагу персоналу на основних пріоритетах органів місцевої виконавчої влади. Для цих цілей широко використовуються різні показники результативності. Разом з тим, одним із основних комплексних критеріїв визначення успішної, або навпаки – невдалої управлінської діяльності є ефективність. Тому завдання і ключові показники ефективності діяльності повинні відображати кінцевий результат, на

досягнення якого спрямовано службову діяльність персоналу, який займає посади державної служби категорій «Б» і «В». Він повинен характеризувати стан справ у відповідному напрямку управління та сприяти прийняттю ефективних оперативних чи стратегічних рішень керівником органу місцевої виконавчої влади.

Практична цінність оцінювання ефективності полягає в тому, що дає змогу визначити:

- наскільки співвідносяться напрями діяльності органу місцевої виконавчої влади (структурного підрозділу) та методи досягнення задекларованих цілей;
- якими є витрати ресурсів щодо створення управлінського рішення чи адміністративної послуги;
- який результат і ефект отримано в підсумку (поточному чи кінцевому).

До більшості критеріїв ефективності функціонування органів місцевої виконавчої влади належить надання адміністративних послуг. Відповідно – критеріями оцінки якості надання адміністративної послуги є показники, які визначають рівень задоволення інтересів та потреб одержувача, професійність діяльності адміністративних органів. Такими критеріями можна визначити: результативність (позитивне вирішення); своєчасність (дотримання встановленого терміну); доступність (можливість звернення за отриманням адміністративної послуги); зручність (урахування інтересів та потреб споживача); відкритість (наявність та доступність інформації); повагу до споживача; професійність (рівень кваліфікації працівників).

Позитивний ефект від упровадження технології таких показників має бути зумовлений підвищенням загальної ефективності діяльності місцевої виконавчої влади, оскільки кожен працівник має усвідомити зв'язок між своїми посадовими обов'язками і стратегічними цілями органу місцевої виконавчої влади. А керівники, у свою чергу, мають нагоду визначити ефективність роботи кожного підрозділу.

Принциповим моментом у застосуванні технології таких показників є чітке розуміння призначення цієї технології. Упровадження технології таких показників дає змогу підвищити контроль за діяльністю персоналу з боку керівництва, оскільки дає можливість побудувати ефективну систему управління, спрямовану на результат. Результат, у свою чергу, повинен бути позначений у рамках вимірюваних цілей, поставлених нормативами перед працівниками. При цьому цілі, як і перелік показників, можуть змінюватися.

Висока плинність кадрів, особливо на керівних посадах, зумовлює періодичну відсутність одного з суб'єктів оцінювання, оскільки оцінювати підлеглих може лише безпосередній керівник, який працював зі службовцем не менше року [1]. На нашу думку, сьогодні дуже важливо забезпечити систему

управління персоналом органу місцевої виконавчої влади однією технологією оцінювання персоналу, яка б охоплювала всі напрями кадрової роботи і функціонувала впродовж усього процесу діяльності працівника у органі місцевої виконавчої влади.

Оцінювання потреби – це діяльність керівників структурних підрозділів місцевої виконавчої влади, спеціалістів кадрової служби, яка направлена на визначення будь-яких потреб органу місцевої виконавчої влади, необхідних для досягнення стратегічних цілей. Спеціалісти кадрової служби повинні шляхом опосередкованого оцінювання персоналу з використанням офіційних документів, які містять необхідну інформацію визначити: поточну і довгострокову потреби у персоналі; у переміщеннях і звільненнях; у службово-професійному підвищенні; у навчанні; у забезпеченні різних напрямів діяльності, потребу у підборі, відборі персоналу управління [2]. Потреба у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації здійснюється шляхом безпосереднього оцінювання працівників, а також на таких етапах, як мотивація та адаптація персоналу.

Слід зазначити, що головним етапом комплексного оцінювання персоналу у місцевій виконавчій владі пропонується введення обов'язкового аналізу та контролю за прийняттям управлінських рішень та заходів, які були прийняті в процесі оцінювання працівника на кожному із етапів оцінювання. Опосередковане оцінювання особистісних здібностей та якостей персоналу на практиці у місцевій виконавчій владі відбувається на всіх етапах управління персоналом. Для такого оцінювання необхідно використовувати інформацію, яка знаходиться в особових документах кожного працівника, а також різного роду звітах, планах, заходах. Важливо також є об'єктивне оцінювання здібностей і якостей особистості працівника на етапах стимулювання та мотивації праці, трудової адаптації, службово-професійного просування, професійного навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Оцінювання результатів діяльності працівників місцевої виконавчої влади – це планомірна і повсякденна діяльність керівника та спеціалістів служби управління персоналом, пов'язана з контролем, обліком і аналізом роботи, яку виконує працівник кожний день, а також з циклічним, плановим оцінюванням результатів діяльності персоналу за певний проміжок часу. Найбільш результативним процесом оцінювання персоналу є процедура оцінювання персоналу.

Оцінювання наслідків – це планомірна діяльність керівників підрозділів місцевої виконавчої влади разом із спеціалістами служби управління персоналом, пов'язана з оцінюванням віддалених у часі результатів професійної діяльності окремого працівника або всього колективу. Цей процес відбувається

на таких етапах управління, як кадрове планування та розробка заходів з удосконалення управління персоналом шляхом опосередкованого оцінювання результатів діяльності персоналу з використанням офіційних документів, які містять висновки щодо цих результатів. При цьому найважливішим завданням цих етапів є врахування економічних і соціальних наслідків прийнятих управлінських рішень.

Таким чином, запровадження комплексного оцінювання персоналу та виокремлення факторів впливу на технології оцінювання персоналу у місцевій виконавчій владі в цілому дозволяють вирішити ряд проблем щодо побудови механізмів вдосконалення технології оцінювання роботи персоналу місцевої виконавчої влади.

Використані джерела

1. Круп'як Л.Б. Удосконалення системи оцінювання діяльності державних службовців. Модернізація суспільного сектору економіки в умовах глобальних змін: збірник тез доповідей Міжнародної науково-практичної конференції, 22-23 жовтня 2009 року / Тернопільський національний економічний університет. Тернопіль: Вид-во ТНЕУ «Економічна думка», 2009. С.210-214.
2. Левицька І. В., Ніколаско Є. І. Методика оцінки ефективності діяльності державних службовців: Наукові конференції: URL: <http://intkonf.org>.

Андрій САВЧУК

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ Тетяна ЖЕЛЮК

ПЛАНУВАННЯ БЮДЖЕТНИХ ВИДАТКІВ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Забезпечення гарантованого пакету медичної допомоги в Україні в контексті реалізації Концепції реформи фінансування охорони здоров'я є важливим завданням з огляду на обмеженість бюджетного фінансування та нових викликів, пов'язаних із глобальною пандемією коронавірусу. Тому питання підвищення ефективності планування та використання обмежених видатків є надзвичайно важливим та актуальним.

Обсяг коштів Державного бюджету України, що спрямовуються на реалізацію програми медичних гарантій, щорічно визначається в Законі України про Державний бюджет України як частка валового внутрішнього продукту (у відсотках) у розмірі не менше 5 % ВВП України. У держбюджеті на 2020 рік на охорону здоров'я виділено 137, 2 млрд. грн., що складає менше 3%