

2. Паньків З. П. Земельні ресурси: навчальний посібник. Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008. 272 с.
3. Третяк А. М., Дорош О. С. Управління земельними ресурсами. Вінниця: Нова Книга, 2006. 360 с.
4. Глушенкова І. С., Анопрієнко Т. В., Кошкалда І. В., Трегуб О. М. Управління земельними ресурсами: конспект лекцій. Харків : ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2018. 85 с.
5. Шарий Г. І., Тимошевський В. В., Міщенко Р. А., Юрко І. А. Управління земельними ресурсами: навчальний посібник. Полтава: ПолтНТУ, 2019. 172.

Руслана ШИМАНСЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Алла ВАСІНА

МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Кадрове забезпечення відіграє провідну роль у забезпеченні органів державної влади висококваліфікованими кадрами. Держава з могутнім кадровим потенціалом здатна протистояти глобальним викликам. Сучасні процеси вимагають вироблення нової кадрової політики, нових ідей, принципів і технологій вирішення кадрових питань, які б відображали сучасний рівень управлінської науки, практики та вимог суспільства і на державному рівні, і на рівні організацій, установ. Кадрове забезпечення є однією із сфер кадрової політики, що обумовлює її побудову та розвиток. Від рівня кадрового потенціалу залежить успіх державної політики в цілому, тому питання кадрового забезпечення на сьогодні досить актуальне [1, с. 1].

Кадрове забезпечення – здійснювана в процесі управління діяльність, змістом якої є забезпечення органів, установ, їх підрозділів необхідним контингентом осіб, які відповідають певним вимогам, інформацією про них, а також впровадження науково-обґрунтованих методів добору, розстановки, професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, стимулювання їхньої роботи, правового регулювання трудової діяльності та надання правового захисту працевлаштованим.

До завдань кадрового забезпечення належить: планування кадрових потреб; підвищення авторитетності державної служби; підготовка кадрів; прийняття на державну службу; розстановка кадрів; оцінювання результатів діяльності службовців; підвищення рівня професійної компетенції державних службовців; перепідготовка службовців; припинення державної служби;

соціальне забезпечення, запобігання старінню кадрів. Всі перераховані завдання можна звести до трьох основних: прийняття на державну службу; проходження державної служби; припинення державної служби. Зазначені завдання взаємопов'язані між собою і спрямовані на забезпечення ефективного функціонування органів державної влади [1, с. 1-2].

Кадрове забезпечення органів державної влади є складовою частиною кадрової політики держави, тому не може будуватися на основі особистих припущень. В основу формування та ефективного функціонування кадрового забезпечення органів державної влади мають бути покладені відповідні законодавчо закріплені принципи.

Принципи кадрового забезпечення – це обумовлені рівнем соціального, економічного, технічного, політичного розвитку суспільства та держави, закріплені в законі базові положення, які відображають сутність та значення кадрового забезпечення в державі, характеризують його зміст і структуру, а також визначають форми та методи діяльності з кадрового забезпечення, які виступають засобом забезпечення функціонування держави та її органів задля сприяння забезпечення прав, свобод та законних інтересів особи в державі [2, с. 34].

Основними напрямками вдосконалення кадрового забезпечення слід вважати: передбачення гарантій належного здійснення кадрової роботи та забезпечення прав, свобод та законних інтересів державних службовців; надання інноваційного характеру сучасному кадровому забезпеченню державного управління; забезпечення політично нейтральної державної служби [2, с. 293].

Таким чином, сутність кадрового забезпечення полягає у реалізації кадрової політики держави уповноваженими на те суб'єктами, шляхом наповнення органів держави висококваліфікованими кадрами (державними службовцями) та вжиття заходів стосовно впорядкування кадрових процесів з метою забезпечення функціонування держави з врахуванням сучасних суспільних викликів [1 с.3].

При цьому значення кадрового забезпечення в державі полягає у створенні можливості для самої держави через своїх представників (державних службовців) виконувати покладені на неї функції, а також ті обов'язки, які має сучасна правова, демократична держава перед людиною. Тому можна вести мову про багатозмістовне значення кадрового забезпечення в державі, яке полягає у забезпеченні можливості функціонування держави та її органів (основне значення) та сприянні забезпеченню прав, свобод та законних інтересів особи в державі (побічно через діяльність держави) [3, с. 219].

Використані джерела

1. Зогуля В. О. Ефективне кадрове забезпечення – складова демократичного врядування. Державно-управлінські студії. 2017. № 2. С. 1-3.
2. Кагановська Т. Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: Монографія. Х. : ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2010. 330 с.
3. Кагановська Т. Є. Сутність та завдання кадрового забезпечення як засобу сприяння функціонуванню держави та її органів. Форум права. 2008. № 1. С. 215-220.

Марія ШКРОБОТ

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Ірина ДЕМКІВ

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В сучасних соціально-економічних та політичних реаліях розвитку України галузь охорони здоров'я розглядається як один з пріоритетних напрямів реформування. Змінюються ідеологія здійснення медичної допомоги, фінансово-господарські та ринкові механізми в галузі охорони здоров'я та сама система охорони здоров'я загалом. Разом з цими змінами має бути впроваджена нова система управління закладами охорони здоров'я, що призведе до зміни системи управління персоналом цих інституцій.

Проблема управління персоналом в сучасних соціально-економічних реаліях є ключовою, оскільки управління персоналом будь-якої організації є одним з основних чинників її конкурентоспроможності. В системі охорони здоров'я виключно важлива роль відведена безпосередньо медичним кадрам, оскільки вони є основними суб'єктами надання медичної послуги населенню, отже, управління процесами формування та розвитку кадрів визнається пріоритетним завданням менеджменту в галузі охорони здоров'я [1].

Особливе місце, як вже було сказано вище, у системі надання медичної допомоги та послуг посідають медичні кадри. Сучасні принципи реформування галузі передбачають зміну концепції управління цими кадрами:

1) застосування кадрової політики та стратегії в рамках діяльності закладу охорони здоров'я. Кадрова політика є генеральним напрямом роботи з персоналом, який відображає сукупність принципів, методів, систему правил та норм у сфері роботи з персоналом, передбачає формування основних довгострокових напрямів роботи з кадрами організації. Кадрова стратегія визначається нами як загальний план дій у сфері менеджменту персоналу, який