

Запорукою успішного управління людськими ресурсами в організації є: вироблення стратегії HR-аналітики в конкретному підприємстві; створення спеціальних заходів і програм розвитку, мотивування, забезпечення умов культури спільної діяльності [3].

Щоб залишатися попереду, підприємствам потрібно мати на увазі такі основні положення: 1) приділяти увагу стратегії управління персоналом, як і формуванню інших складових корпоративної стратегії; 2) побудувати систему управління талантами; 3) бути готовим більше інвестувати в перекваліфікацію та перепідготовку, створити умови для розвитку та кар'єрного зростання; 4) формувати лояльність і залученість персоналу; 5) застосовувати мадонн соціально-психологічного характеру в управлінні персоналом; 6) розвивати новітні форми інформаційних технологій навчання персоналу та інші.

Використані джерела

1. Глобальний економічний розвиток: тенденції, асиметрії, регулювання: монографія / [Д. Лукненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук та ін.]; під науч. ред. професорів Д. Лукненко, А. Поручника, В. Колесова. К.: КНЕУ, 2015. 466 с.
2. Колот А.М. Індивідуалізація особистості та формування індивідуалізованого суспільства як феномени сучасності: наслідки та уроки // *Україна: аспекти праці*. 2014. № 2. С. 3-5.
3. Мухаметшина Ф.А. Мотивація персоналу в інноваційному підході в системі управління персоналом. URL: <http://kirgteu.com/filemanager/download/895//>

Фома БЛІНЕЦЬ

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

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Проблема управління персоналом є ключовою в сучасних соціально-економічних реаліях. Майбутнє вітчизняної системи охорони здоров'я та її сталий розвиток безпосередньо залежать від фахівців галузі, які використовують свої навички та здібності, прагнуть до самовдосконалення та вмотивовані до успішної професійної діяльності.

6 листопада 2017 року в Україні введено в дію Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я» від 6 квітня 2017 року № 2002 [1], яким запроваджується автономізація медичних закладів, в рамках якої відбуваються зміни у фінансово-господарській, управлінській, організаційній та інших видах діяльності цих закладів, зокрема: 1) зміна форми власності (перетворення з бюджетної установи на комунальне некомерційне

підприємство); 2) керівник закладу охорони здоров'я отримує широкі владні повноваження, зокрема свободу в розпорядженні активами, фінансами та формуванні кадрової політики закладу, визначенні внутрішньої організаційної структури закладу; 3) заклад охорони здоров'я отримує свободу дій у встановленні форми та методів оплати праці кадрам, механізмів мотивації та стимулювання в рамках чинного законодавства; 4) зміна фінансових механізмів господарювання (фінансування закладу зі статусом підприємства здійснюється не за постатейним кошторисом витрат, а на основі власного фінансового плану, отже, мають бути запроваджені інструменти сучасного фінансового менеджменту); 5) заклад охорони здоров'я отримує право утворювати об'єднання підприємств з іншими закладами охорони здоров'я, які також діють у статусі підприємства, задля перерозподілу функцій між ними та спільної оптимізації використання матеріальних, людських та фінансових ресурсів членів об'єднання, отже, запроваджуються принципи аутсорсингу; 6) заклад охорони здоров'я може наймати за цивільно-правовими договорами лікарів фізичних осіб – підприємців, які зареєстровані та одержали відповідну ліцензію на здійснення господарської діяльності з медичної практики [2].

В рамках вищезазначених змін можна простежити і зміни в системі управління охороною здоров'я загалом: 1) запроваджуються принципи підприємницької діяльності в галузі охорони здоров'я не тільки для закладів приватного сектору охорони здоров'я, але й для бюджетного сектору; 2) формується необхідність бізнес-планування як інструмента планування підприємницької діяльності закладів охорони здоров'я; 3) впроваджуються новітні механізми та інструментарій фінансового менеджменту для управління активами закладів охорони здоров'я; 4) впроваджується інструментарій стратегічного менеджменту для здійснення середньо- та довгострокового управління закладами охорони здоров'я; 5) відбувається зміна парадигми управління кадрами закладів охорони здоров'я, що приводить до впровадження сучасних методів управління кадрами.

Сучасні принципи реформування галузі охорони здоров'я передбачають зміну концепції управління медичним персоналом. До основних положень нової концепції належать: 1) застосування кадрової політики та стратегії в рамках діяльності закладу охорони здоров'я; 2) впровадження новітніх форм, систем та принципів оплати праці медичних працівників; 3) впровадження мотиваційного механізму та сучасних методів стимулювання діяльності медичного персоналу; 4) впровадження сучасних принципів формування та розвитку кадрів охорони здоров'я; 5) застосування новітніх методів підготовки медичних кадрів, зокрема управлінських; 6) запровадження принципів командної роботи в рамках надання медичної послуги закладами охорони здоров'я.

Отже, побудова сучасної парадигми управління персоналом закладу охорони здоров'я, яка враховує механізми стратегічного менеджменту

персоналу, психологічні аспекти діяльності, економічні та соціальні методи впливу, має загалом на меті підвищення ефективності діяльності персоналу закладу охорони здоров'я та якості надання медичної допомоги на національному рівні.

Враховуючи все вищесказане, необхідно частково перейняти досвід зарубіжних країн, де система охорони здоров'я є розвинутою, та досвід провідних галузей економіки України, де застосовуються новітні технології управління персоналом, однак з урахуванням реалій та можливостей (фінансові, кадрові, інноваційні тощо) нашої країни в цілому та галузі охорони здоров'я зокрема.

Використані джерела

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення законодавства з питань діяльності закладів охорони здоров'я: Закон України № 2002 від 6 квітня 2017 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2002-19>
2. Автономізація закладів охорони здоров'я. *Реформа фінансування охорони здоров'я*. URL : <http://healthreform.in.ua/autonomization>

Олег БИСТРИЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Микола ГОЛОВАТИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

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

ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах ринкової економіки якість персоналу є найважливішим чинником, який визначає виживання та економічне становище українських компаній. Ретельність відбору персоналу гарантує якість людських ресурсів, що багато у чому визначає можливість та ефективність подальшого використання. Робота будь-якої компанії пов'язана з необхідністю комплектування штату персоналом. При цьому відбір кадрів вважається однією із найважливіших функцій управління, тому що саме люди забезпечують ефективне використання будь-яких видів ресурсів, наявних в розпорядженні компанії, і саме від людей в кінцевому рахунку залежить її економічні показники і конкурентоспроможність.

У роботі організації можуть виникати серйозні збої через те, що керівники, звертаючи основну увагу на виробничі та фінансові питання, проте не приділяють належної уваги персоналу, який забезпечує роботу організації з