

У різних компаніях та підприємствах є ряд проблем, та спосіб їх вирішення може бути різний. На основі загального підходу, викладеного вище, у кожній організації повинна бути розроблена своя концепція управління персоналом.

Отже, що методи і форми роботи з персоналом на підприємстві повинні бути спрямовані на досягнення його основної мети. Іншими словами, управління персоналом буде ефективним настільки, наскільки успішно співробітники використовуватимуть свій потенціал для досягнення завдань, які стоять перед підприємством. В ідеалі управління персоналом повністю здійснюється керівниками підрозділів. Однак в реальному житті практично кожне підприємство потребує внутрішньої структури, яка займатиметься виключно цим питанням.

Використані джерела

1. Данюк В. Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці // *Україна : аспекти праці*. 2012. № 6. С. 8-12.
2. Грішнова О. А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // *Формування ринкової економіки: зб. наук. праць*. Т 2. *Управління персоналом в організаціях*. К. : КНЕУ, 2005. С.42-50.
3. Мурсалімова Н. Основні принципи формування управлінської команди // *Вісник УАДУ при Президентіві України*. 2011. № 3. С. 61-66.
4. Плоский І. М. Формування та оновлення персоналу // *Вісник УАДУ при Президентіві України*, 2012. № 3. С. 186-194.

Руслан ЗАРІЧНИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Ірина ЗАРІЧНА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Світлана ПРОХОРОВСЬКА

СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ КОМПЕТЕНЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО ЧИННИКА РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Прогресивність економіки країни на сучасному етапі розвитку світу асоціюється з успіхами у розбудові економіки знань, яка передбачає зміни в усіх сферах суспільного життя. Виходячи з того, що суб'єктом продукування знань виступає людина, зазначені зміни мають стосуватися в першу чергу тих сфер, які пов'язані з її життям, працею та розвитком.

Сучасна теорія і практика управління розглядає компетенції персоналу з різних позицій: як економічну, юридичну, історичну, філософську, соціальну категорію, яка обумовлена тим фактом, що компетенція є складним і

неоднозначним явищем, яка розвивається в контексті соціально-економічного розвитку.

При дослідженні компетенцій застосовується поведінковий і функціональний підхід. Саме це зумовило «двоїстість» трактування поняття «компетенція»: компетенція як індивідуальна характеристика, що проявляється в поведінці; компетенція як вимога до працівника з боку робочого місця.

Для розкриття сутності компетенції необхідно виділити і конкретизувати основні характеристики соціально-економічної категорії «компетенції»:

1. Основне призначення і мета застосування компетенцій – формування уявлень про підстави успішної діяльності (ефективності) для різних людей. У силу цього вони повинні носити універсальний характер, оскільки можуть бути приписані різним людям, їх можна відтворювати, а також їх можна отримувати і розвивати.

2. Компетенції завжди адресовані конкретному суб'єкту (носію).

3. Компетенції завжди конкретні, вони використовуються для прогнозування успішної діяльності, оцінки актуальної діяльності, визначення напрямку і змісту подальшого навчання, а також формування професійних і організаційних стандартів.

4. Компетенції одночасно стосуються конкретних процесів і професійних функцій, але важливо дотримуватися балансу між загальними компетенціями, які мають широкий діапазон застосування і спеціальними, які орієнтовані на вирішення конкретних завдань. У сучасному світі ні окрема людина, ні окрема організація не може бути успішною, якщо їх компетенції будуть вузько спрямованими або занадто загальними. Компетенції пропонуються для конкретних категорій людей – співробітників організації, носіїв професії або посад, представників конкретних соціальних груп (школярі, студенти). Відповідно, вони є елементами різних моделей «образу діяльності».

Компетенції конструюють образ дій ідеального (бажаного) працівника як особи, що виконує певну роботу. Щоб відповідати цьому образу, працівникові необхідно розуміти, які саме характеристики в його діяльності (результати, дії, зусилля) є найбільш важливі. Розуміння необхідно для того, щоб побудувати свою діяльність у відповідності саме з цими вимогами і щоб їм був відданий пріоритет. Фактично, йдеться про те, що компетенції в сучасній практиці професійної освіти і управління персоналом стають особливою мовою, які допомагають людям однаково бачити те, що об'єктивно не може бути однаковим – діяльність «очима виконавця діяльності» і діяльність «очима споживача діяльності» [1, с. 116].

Варто зазначити, що компетенціям властиві наступні структурні властивості:

1) динамічність, оскільки вони постійно змінюються (зі зміною вимог до успішної діяльності);

2) орієнтованість на майбутнє (проявляються в можливостях для особи проектувати свій професійний розвиток, спираючись на індивідуальні здібності відповідно до вимог на перспективу);

3) діяльнісний характер сукупних умінь в інтеграції з уміннями і знаннями в конкретній сфері і робочій ситуації;

4) альтернативність, яку можна виразити через уміння здійснювати індивідуальний вибір, спираючись на адекватну самооцінку і виходячи з певних умов і конкретної ситуації;

5) зв'язок з мотивацією на безперервну самоосвіту.

З вище наведеного можна зробити такі висновки, що процес визначення і оцінки компетенцій, по-перше, вимагає авторського підходу і є глибоко індивідуальним для кожної окремої організації. По-друге, він повинен бути систематизованим, цілісним і чітким, для максимального усунення суб'єктивізму.

Варто зазначити, що при складанні компетенцій варто дотримуватись таких принципів:

1. Вони повинні складатися групою експертів (менеджер по персоналу, керівники відділів, спеціалізовані працівники та ін.), які добре ознайомлені із специфікою певної вакансії.

2. Усі компетенції мають бути чітко сформульованими і прописаними. Щоб не виникало двозначності у їх трактуванні.

3. Формулювання компетенцій повинне бути доступним для усіх працівників.

4. Система компетенцій повинна поєднувати відображення сучасних потреб організації та майбутнє бачення фірми.

5. Для кожної компетенції слід створювати бланк оцінки цієї компетенції, щоб незалежно від того хто і коли буде оцінювати, можна було вивести спільні, стандартизовані дані.

Найпоширенішими методами розвитку компетенцій співробітника організації є:

1) навчання на робочому місці, без відриву від виробництва; використання досвіду інших працівників;

2) виконання спеціальних завдань, направлених на підвищення рівня компетентності;

3) участь у тренінгах, семінарах, читання спеціальної літератури;

4) рішення практичних спільних завдань в динамічному режимі, для розвитку навичок взаємодії в команді [2, с. 87-88].

Отже, персонал як стратегічний актив організації повинен володіти, передусім, компетентністю: знаннями, навичками, вміннями та моделями поведінки, необхідними для ефективного виконання безпосередніх

функціональних обов'язків. Компетенція – це «базова якість особи, яка характеризується причинно-наслідковим зв'язком з ефективним або найкращим виконанням робіт на основі певних критеріїв». При цьому компетенція виступає глибинною й стійкою частиною людської особистості й може визначати поведінку людини у багатьох ситуаціях та під час виконання робочих завдань; прогнозує відмінне чи незадовільне виконання, яке вимірюється за допомогою визначеного критерію, або стандарту.

Використані джерела

1. Дериховська В. І. Модель оцінки рівня розвитку персоналу підприємства. *Економіка розвитку*. [наук. журнал]. 2012. № 1. С. 114-117.
2. Прохоровська С. А. Компетентісний підхід в управлінні персоналом. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2018. С. 86- 90.

Дмитро ЗДОРОВЕЦЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ТНЕУ Оксана АПОСТОЛЮК

МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Ефективне кадрове забезпечення є одним із потужних інструментів реформування галузі охорони здоров'я. Адже від наявності кадрів, їхньої фаховості, професіоналізму в першу чергу, залежить якість та своєчасність надання медичної допомоги. Важливість даного питання полягає в тому, що медичні кадри розглядаються як стратегічний капітал, і 70% усіх капіталовкладень в галузь охорони здоров'я у світі спрямовується на кадрове забезпечення [2].

Надзвичайно важливим для оптимізації механізму кадрового забезпечення закладу охорони здоров'я є розуміння сутності поняття «кадрове забезпечення». Кадрове забезпечення – це діяльність з відновлення трудових ресурсів, головний елемент управління людськими ресурсами, необхідний чинник досягнення цілей суспільного розвитку [7,с.98].

Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я є складним та багатограним процесом кадрової діяльності, спрямований на формування, розвиток та раціональне використання кадрів закладів охорони здоров'я. Основна діяльність кадрового забезпечення – набір кадрів, що полягає у визначенні кандидатів на посади в закладах охорони здоров'я. Не викликає сумніву твердження В.І. Лугового, що прогнозування та формування кадрового забезпечення є головною метою державної кадрової політики [5].