

ринку медичних послуг доцільним є впровадження в управлінську діяльність медичних установ та організацій елементів стратегічного бенчмаркінгу як безперервного циклу планування, координації, мотивації, методів роботи та оцінки дій з метою удосконалення діяльності, підвищення якості надання медичної допомоги та посилення конкурентних переваг на ринку медичних послуг [2, с. 178].

Таким чином, реалізація маркетингової моделі менеджменту закладів охорони здоров'я має передбачати формування вартості медичних послуг. У цьому випадку мають поєднуватись інструменти державного регулювання цін та засоби ринкового ціноутворення; досягати консенсус між забезпеченням соціальної функції держави (зокрема, в частині конституційного права громадян на безоплатну медицину) та досягненням економічної та соціальної ефективності функціонування медичних закладів як суб'єктів діяльності на ринку.

Використані джерела

1. Карамішев Д.В. Управління якістю медичної допомоги в контексті інноваційних перетворень системи охорони здоров'я. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej3/txts/GALUZEVE/10-KARAMISCHEV.pdf>.
2. Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. (Аналітична записка за матеріалами науково-практичної конференції з міжнародною участю, Тернопіль-Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 року). / Шкільняк М.М., Мельник А.Ф., Желюк Т.Л. та ін.]. *Вісник Тернопільського національного економічного університету*. Тернопіль. 2018. №4. С. 168-180.
3. Про Концепцію розвитку охорони здоров'я населення України: Указ Президента України від 7 грудня 2000 року № 1313. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1313/2000>.

Вікторія ЧУМАК

здобувача освітньо-професійної програми
«Управління персоналом» ТНЕУ

Науковий керівник – к.г.н, доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Зоряна ПУШКАР

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Кадрова служба (відділ кадрів) – це спеціалізований структурний підрозділ підприємства, спеціалісти якого здійснюють роботу з кадрами для виконання функцій організації роботи та взаємодії з персоналом.

Посилення ролі служби кадрів відбулось в період становлення ринкової економіки, тому з кожним днем зростає необхідність в раціональному підборі персоналу, організації його навчання та підвищенні кваліфікаційного рівня, особливо це стосується молодих працівників, після закінчення навчальних закладів (усіх рівнів акредитації), тому що саме вони володіють необхідними знаннями з маркетингу, менеджменту, ринкової стратегії, ціноутворення...

Невід'ємно, необхідність підвищення кваліфікації мають і ті працівники, які задіяні в роботі апарату управління чи в оперативній діяльності підприємства. [1,с.45]

За своїм статусом служба управління персоналом є самостійною структурною одиницею, керованою директором з кадрів, якому підпорядковуються різні відділи, сектори або ж групи окремих працівників (до прикладу: відділ кадрів, сектор підвищення кваліфікації і організації навчання, група з розвитку персоналу і психологічної підтримки, менеджер з комунікацій і т.д.) Як розуміємо управління персоналом на підприємстві безпосередньо займається служба кадрів. До її основних функцій належать:[2,с.89-101]

- планування кадрового забезпечення і руху кадрів;
- підбір, розміщення, навчання і виховання персоналу;
- дослідження, відзначення і вдосконалення особистих якостей робітників;
- організація діловодства з роботи з персоналом;
- атестація і оцінювання компетенцій працівників;
- розробка кадрового резерву і підготовка просуванню за службою;
- нагляд за дотриманням і забезпеченням умов праці на підприємстві та вирішенням соціальних питань;
- розробка мотиваційної складової розвитку кар'єрного росту.

На мою думку, організація роботи з персоналом в першу чергу повинна спрямовуватись на виконання задач кадрової політики, складену із різновидів кадрової роботи, які взаємозалежні між собою і мають конкретний практичний зміст. Залежно від особливостей керованого об'єкта, його структури, штатної чисельності та напрямку діяльності – діяльність служби кадрів також має свою специфіку. Приміром, на невеликому приватному підприємстві здійсненням функцій кадрової служби займається один працівник, здебільшого цю посаду сполучає секретар, бухгалтер або юрист.[4,с.32] При цьому функції менеджера з персоналу виконує сам директор підприємства, оскільки саме він визначає посаду працівника, його заробітну плату, самостійно визначає місце та роль в структурі підприємства, за бажанням відправляє на курси підвищення кваліфікації і т. д

Іншу ситуацію можна помітити на середньому підприємстві, де працює 50-70 осіб. Тоді з'являється реальна необхідність створити самостійне структурне управління кадрами за допомогою зайняття посади менеджера з персоналу або ж найняття 2-4 фахівців у самостійний відділ кадрів.

Ці дії неможливо і недоцільно використати на великому підприємстві, оскільки тут виникає обґрунтована потреба у створенні розгалуженої системи служби кадрів різнорідних напрямів діяльності, яку очолює директор з персоналу або заступник генерального директора. На нього покладаються такі обов'язки: [5,с.67-75]

- організація структури підприємства;
- добір кадрів та контроль їх діяльності;

- статистична звітність про виконану роботу та дотримання трудового законодавства;
- організація взаємозв'язків: з Службою зайнятості населення, первинними професілками, органами виконавчої та судової влади, органами місцевого самоврядування та ін..

Детальніше про основні напрями діяльності, права та обов'язки фахівців кадрової служби в Положенні про кадрову службу.

Підсумовуючи, кадрова служба займає чільне місце серед структурних підрозділів підприємства, оскільки саме із неї починається його укомплектування потрібними, висококваліфікованими, освіченими спеціалістами, здатними вирішувати компетентні їм питання взаємодіючи з різними службами та іншими підрозділами підприємства.

Як показав досвід, чим ширше коло наданих повноважень саме службі кадрів, тим ефективніша організація роботи на підприємстві. Оскільки керівник кадрової служби може активно вплинути як на політику самого підприємства, так і на роботу кожного окремо взятого працівника безпосередньо. Для цього діяльність служби кадрів чітко регламентована посадовими інструкціями, розробленими відповідно до кваліфікаційного довідника посад службовців і затвердженого керівником підприємства або його спеціальним структурним підрозділом. [3, с.56]

Особливість праці кадровиків зумовлена тим, що окрім повсякденної роботи вони ще й повинні виконувати функції з управління персоналом, нести відповідальність за їх роботу, окрім цього вони повинні вміло спланувати та достойно забезпечити кожного відповідним навантаженням та належними умовами праці, при необхідності забезпечити мотивацією та контролем щодо виконання покладених завдань. Ось так, опанувавши різні ролі в процесі управління менеджер з управління персоналом (як представник кадрової служби) відповідає за професійну поведінку та культуру кожного працівника, при цьому це не залежить від займаної ним посади, працює він на великому чи малому підприємстві, в окремому кадровому підрозділі чи суміщаючи цю посаду з іншою.

Ця робота, як правило, не підконтрольна вищестоящому керівництву, проте взаємозалежна від нього та має великий вплив на ефективність діяльності підприємства. Вона характеризується високим ступенем невизначеності і неабияк залежить від мистецтва менеджменту в цілому. А стиль керівництва всіх менеджерів підприємства покликаний формувати професійну організаційну культуру, яка є дієвим інструментом раціонального управління людським потенціалом на підприємстві.

Використані джерела

1. Балабанова Л. Управління персоналом: навчальний посібник / Людмила Балабанова, Олена Сардак; Мін-во освіти і науки України, ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського. К. : Професіонал, 2006. 511 с.

2. Гасвський Б.А. Основи науки управління: Навч. посібник. К.: МАУП. 1997. 112с.
3. Палеха Ю.І., Кудін В.О. Культура управління та підприємництва: Навчально-методичний посібник. К.: МАУП, 1998. 96с.
4. Теорія і практика управління персоналом: Навч.-метод. посібник / Авт.-уклад. Г.В.Щокін. К.: МАУП, 1998. 256с.
5. Управління персоналом: навчальний посібник / Микола Виноградський, Світлана Беляєва, Алла Виноградська, Олена Шканова; М-во освіти і науки України, Київ. економ. ін-т менеджм. ("Екомен"). К.: Центр навчальної літератури, 2006. 500 с.

Ірина ШАВАРИН

здобувачка освітньо-професійної програми

«Соціальна робота» ТНЕУ

Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Зоряна ПУШКАР

УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ В СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Успіх підприємства, а значить, і його конкурентоспроможність, в значній мірі залежить від ефективності використання людських ресурсів, а точніше від їхніх знань та практичного досвіду. Спроможність підприємства як ефективно використовувати, так і розвивати знання і втілювати їх у нові товари стає основою виживання, ключовим фактором успіху підприємства і предметом дослідження менеджменту знань.

Управління знаннями дозволяє підвищити ефективність ведення бізнесу та змоделювати динамічний міжособистісний процес передачі знань. А в сучасних умовах неможливо уявити дійсно ефективну організацію, яка б в тій чи іншій мірі не займалася управлінням знаннями. Для того, щоб ефективно управляти знаннями, необхідно сформулювати новий управлінський підхід, який, перш за все, буде враховувати принципи відмінності між нематеріальними активами, куди, власне, відносяться знання, та іншими видами ресурсів.

На думку Пушкар З.М. [3] в умовах жорсткої конкуренції, значну перевагу, яку може здобути організація, забезпечує персонал, а також система управління персоналом та його знаннями. Тобто, саме кадровий потенціал і все, що з ним пов'язано, ідентифікує конкретну організацію серед багатьох інших. Тому управлінські рішення стосовно персоналу організації є найвагомішими для її розвитку та процвітання.

Управління знаннями – системно організований процес, що забезпечує інтегрований підхід щодо створення, опанування, накопичення, організації, оптимізації та використання знань з метою досягнення цілей стратегії розвитку підприємства та його персоналу, забезпечення конкурентних переваг на ринку. Однак рівень використання знань в економіці України ще істотно нижчий порівняно не лише із середньоєвропейським, а навіть із середньоосвітовим. Це