

використанні індивідуальних рахунків, та умовно-накопичувальні системи можуть забезпечити пряму еквівалентність вкладу у фінансування системи права на отримання пенсії.

Отже, саме такий підхід розширює можливості пенсійного забезпечення щодо умов достойного рівня життєдіяльності осіб, що втратили працездатність, дозволяє розширити інструментарій, механізми його реалізації.

Використані джерела

1. Бугає Н.В. Основні функції та завдання пенсійного забезпечення у фінансовій системі України [Електронний ресурс] Ефективна економіка. 2013. № 5. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2013_5_37.

Качан Сергій

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж. Л.)

СУТНІСТЬ ТА НАПРЯМИ РОБОТИ З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У сучасному світі організації охорони здоров'я є виробниками особливого товару у вигляді медичних послуг, основне завдання яких це збереження здоров'я людини і нації. Доступність і якість медичної допомоги визначається не тільки нормативно-правовими регламентами та документами, високою матеріально-технічною базою, але також в основі, перш за все, знаходиться наявність висококваліфікованих кадрів.

Сучасний стан охорони здоров'я характеризується:

- реформуванням даної галузі в цілому, реорганізацією управлінських структур різного рівня;
- перетворенням її організаційних ланок (лікувально-профілактичних установ) в підприємства з надання послуг із урахуванням переходу на ринкові методи господарювання, рішенням матеріальних проблем цієї галузі за рахунок розширення позабюджетних форм фінансування;

- необхідністю гнучкого поєднання систем гарантованих і платних медичних послуг;
- переходом на самоврядування, децентралізацією;
- підвищенням ролі керівників медичних установ і розширенням їх прав і посиленням відповідальності;
- вимогою створення нових організаційних структур і нових технологій з високим ступенем соціальної та економічної ефективності;
- необхідністю переходу на посилення розвитку профілактичного напрямку, модернізації медичних засобів і технологій;
- підвищенням ролі професійного рівня і зацікавленості медичних працівників в досягненні загальних кінцевих результатів.

Дані тенденції реформування охорони здоров'я та об'єктивно існуючі ринкові відносини в сфері медичних послуг викликають суттєві зміни в вимогах до організації праці та управління, до якості робочої сили медичної галузі [1].

Зауважимо, що процес з управління персоналом організацій охорони здоров'я є багатоскладовим, необхідно враховувати внутрішні проблеми, обґрунтувати вибір рішень відповідно до ситуації, забезпечити установи кадрами, організувати їх раціональне використання, а так само професійний і соціальний розвиток.

Зазначимо, що сутність управління персоналом полягає у тому, що це процес, котрий впливає на діяльність і розвиток персоналу з метою ефективного функціонування закладу. При раціональній діяльності оптимально використовуються кадрові ресурси охорони здоров'я, рівень результативності залежить від підсумовування витрат на забезпечення сприятливих умов трудової діяльності працівників (охорона праці, матеріальне і технічне оснащення, техніка безпеки на робочому місці). При цьому, складовою частиною та ланкою, котра об'єднує мету змісту і спрямованості, простежується на всіх етапах управління персоналом є функції. Науковці виокремлюють такі функції управління як організація, координація, мотивація, контроль, що дозволяє своєчасно вносити

коригувальні зміни (рис. 1). Виконання функції управління персоналом організації поетапно, дозволить спрямовувати діяльність закладу до результату.

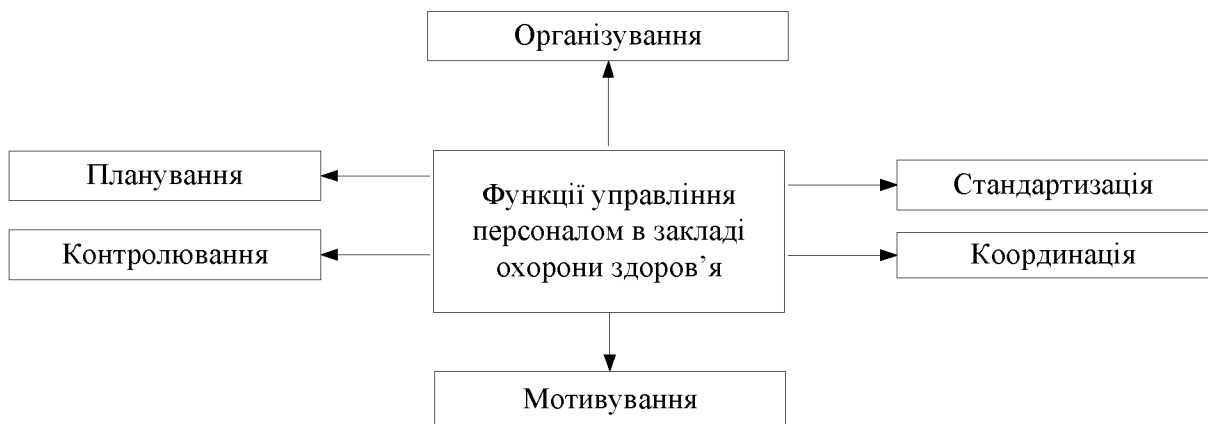


Рис. 1. Функції управління персоналом в закладі охорони здоров'я

Примітка. Побудовано автором.

Дослідження наукових праць щодо управління персоналом дозволило виявити такі напрями роботи з управління персоналом в організації:

- планування потреби в кадровому ресурсі;
- резерв кадрів;
- відбір кандидатів з резерву набору;
- мотивація (матеріальна, нематеріальна);
- адаптація, профорієнтація;
- індивідуальний аналіз діяльності працівника;
- навчання;
- кар'єрний ріст, ротація, звільнення;
- підготовка керівної ланки.

Отже, процес з управління персоналу організації охорони здоров'я багатоскладовий, необхідно враховувати внутрішні проблеми, обґрунтувати вибір рішень відповідно до ситуації. Управління персоналом охорони здоров'я базується на управлінні структурними і функціональними підсистемами, для функціонування елементів, як єдиного цілого, формуються система взаємодії – структура управління.

Використані джерела

1. Крисько Ж. Реформування закладів охорони здоров'я в Україні в контексті децентралізації. *Розвиток регіонів та громад в умовах адміністративно-територіальної реформи : перспективи та загрози* : Дев'яті регіональні та муніципальні читання : зб. матеріалів доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль-Вишнівець, 20-21 жовт. 2015 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2015. С. 199-202.

Кенідра Галина

(науковий керівник: д. е. н., доцент, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Васіна А. Ю.)

СУТНІСТЬ ТА ЗАВДАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДШИХ МЕДИЧНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У забезпеченні ефективної реалізації місії та завдань діяльності закладу охорони здоров'я важлива роль відводиться молодшим медичним спеціалістам, від яких значною мірою залежить якість надання медичної допомоги пацієнтам.

Сучасний пацієнт очікує якісних медичних послуг, що вимагає від молодших медичних спеціалістів розширених професійних знань та навичок, вміння встановити сестринський діагноз, користуватись сучасною медичною апаратурою, мати доступ до інформації щодо останніх досягнень у медицині.

Молодший медичний персонал є першим, останнім та найбільш постійним ланцюгом контакту пацієнта з системою медичної допомоги та охорони здоров'я. Специфіка його діяльності полягає у реалізації системних завдань діагностики, лікування, реабілітації, необхідності застосовувати вміння щодо забезпечення індивідуального підходу до хворого, навичок співпраці з родинами пацієнтів, якостей менеджера та психолога у галузі ділових і людських відносин.

Роль молодших медичних спеціалістів, які формують