

чітку цільову спрямованість рішення, його всебічну обґрунтованість, узгодженість з раніше прийнятими рішеннями та компромісність тощо.

Отже, на основі вищезазначеної інформації, можемо зробити висновок, що управлінська робота безпосередньо пов'язана із прийняттям рішень, оскільки це вибір певної дії з безлічі можливих варіантів (альтернатив), що залежить від ряду факторів, які визначають саму потребу у прийнятті рішень та їх ефективність впровадження. Прийняття рішення – це процес, який починається з виникнення проблемної ситуації і закінчується вибором рішення, що усуває проблемну ситуацію. Актуальність управлінських рішень у діяльності закладу охорони здоров'я визначається ефективністю змін відповідно до потреб функціонування закладу. Управлінське рішення лише тоді дасть позитивний результат, коли воно забезпечить реалізацію всіх функцій (скеровуючої, координуючої, мобілізуючої).

Використані джерела

1. Горачук В. В. Управління якістю медичної допомоги в закладі охорони здоров'я. Монографія. Вінниця: ТОВ «Меркьюрі-Поділля», 2012. С. 10 – 73.
2. Менеджмент в охороні здоров'я: Структура та поведінка організацій охорони здоров'я / За ред. С. Шортела, А. Калюжного. К.: Основи, 1998. 560 с.
3. Приймак В.М. Прийняття управлінських рішень: навчальний посібник. К.: Атіка, 2008. 240 с.

Олександр Надвиничний, Марія Шморон

(Науковий керівник: д. е. н., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Надвиничний С.А.)

ПРОБЛЕМИ ТА ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНАХ ДЕРЖАНОГО УПРАВЛІННЯ

Важливою складовою розвитку системи державного управління є формування фахового штату державних службовців, у тому числі органів місцевого самоврядування, який має ефективно функціонувати. Відтак, головною передумовою ефективності

проведення сучасних реформ є їх відповідне кадрове забезпечення, активізація, розвиток і конструктивне використання кадрового потенціалу в центральних та регіональних органах державного управління.

Професійна підготовка та комунікативна освіченість державного службовця вимагає постійної уваги держави, послідовності у системі його підготовці та підвищенні кваліфікації, розвитку сучасних технологій і удосконалення методологічних підходів до навчання та інформаційного забезпечення. Дієва та функціональна система інформаційного забезпечення органів державної влади є важливою складовою ефективного функціонування системи державного управління. Застосування сучасних інформаційних технологій в управлінській діяльності забезпечує якісну інформаційну та аналітичну підтримку прийняття управлінських рішень на всіх рівнях, здійснює інформаційний супровід соціально-економічного розвитку держави і її окремих регіонів, забезпечує інформаційні потреби державних службовців, створює сприятливі умови для об'єктивного формування громадської думки щодо діяльності органів влади. Інформаційне забезпечення є невід'ємною частиною кадрової політики органів державної влади, а якісна кадрової інформація дає змогу максимально ефективно використовувати кадровий потенціал.

Ми вважаємо, що головною проблемою, що об'єднує недостатньо ефективну кадрову роботу як центральних, так і регіональних органів державної влади є застаріла, громіздка, забюрократизована, фрагментарна система інформаційного забезпечення кадрової політики цих органів. Відтак, зазначимо, що сучасна нормативна база, яка формує вектори реформування державної служби в Україні, враховує більшість чинників, що впливають на кадровий потенціал органів державної влади та приділяють значну увагу модернізації діяльності кадрових підрозділів цих інституцій.

Механізм інформаційного забезпечення кадрової політики органів державної влади повинен відповідати цілям такої системи. Інтенсивний розвиток інформаційних технологій, прискорення обміну

інформації, реформи органів публічної влади та органів місцевого самоврядування, євроінтеграційні процеси активізували дослідження стану системи інформаційного забезпечення органів державної влади та проблем правового регулювання обігу кадрової інформації у їх інформаційній сфері.

Інформаційне забезпечення кадрової політики будь-якого відділу державної адміністрації має мати наступні ознаки:

- 1) її зміст становить комплекс правових норм, організаційних та технічних заходів;
- 2) визначає сукупність усієї кадрової інформації, її якісний, кількісний склад та режим доступу;
- 3) регламентує інформаційну діяльність кадрових підрозділів;
- 4) призначене для задоволення інформаційних потреб у сфері кадрового забезпечення;
- 5) мета такого забезпечення своєчасне надання кадрової інформації для прийняття ефективних кадрових рішень.

Враховуючи вищезазначене, вважаємо, що інформаційне забезпечення кадрової можна визначити як комплекс правових норм, організаційних та технічних заходів, що визначають: систему, кількісний та якісний склад усього масиву кадрової інформації, яка компілюється для задоволення своїх інформаційних потреб, а також інформаційну діяльність працівників підрозділів по роботі з персоналом, спрямовану на забезпечення своєчасного надходження необхідної, достатньої, актуальної, об'єктивної, повної, кадрової інформації для розроблення та прийняття кадрових рішень, проведення їх аналізу, прогнозування, планування, координації, контролю та виконання з метою якісного кадрового забезпечення.

Удосконалення правового регулювання інформаційного забезпечення кадрової політики органу державної влади потребує чітких орієнтирів, які необхідно виявити у чинному законодавстві України. Реалізація цього ускладнюється відсутністю у Законах України “Про державну службу” і “Про службу в органах місцевого самоврядування” статті, яка б узагальнювала основні засади системи інформаційного забезпечення кадрової політики органів

державної влади. Положення щодо інформаційного забезпечення у Законі України “Про державну службу” фрагментарне для позначення засад інформаційного забезпечення кадрової політики при несенні державної служби в органах влади.

На наш погляд, Закони України “Про державну службу” і “Про службу в органах місцевого самоврядування” повинні бути доповнені комплексом правових норм, які б визначали засади інформаційного забезпечення кадрової політики як органів місцевого самоврядування загалом за такими напрямками:

- 1) визначення відповідного принципу;
- 2) дотримання режиму інформації з обмеженим доступом;
- 3) право посадових осіб на отримання відповідної інформації;
- 4) проведення конкурсного відбору;
- 5) ведення особових справ службовців органів місцевого самоврядування;
- 6) звітність з кадрових питань;
- 7) підстави та порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності.

Серед окресленого правового регулювання системи інформаційного забезпечення кадрової політики органів місцевого самоврядування на рівні вищезазначених законів можна виокремити наступні недоліки:

- 1) невизначеність правового статусу баз даних, що містять кадрову інформацію;
- 2) не визначено компетенцію кадрових підрозділів у сфері інформаційно-аналітичної діяльності;
- 3) не регламентоване право доступу кадрових підрозділів до інформаційних ресурсів інших органів публічної влади;
- 4) не визначені організаційно-правові та технічні засоби фіксації факту отримання кадрової інформації конкретним працівником кадрового підрозділу. Усунути наведені недоліки правового регулювання системи інформаційного забезпечення кадрової політики органів місцевого самоврядування можна, на наш погляд, шляхом запровадження змін до Законів України “Про державну

службу” та “Службу в органах місцевого самоврядування”.

На основі аналізу низки досліджень ми пропонуємо виокремити ознаки, які властиві системі інформаційного забезпечення кадрової політики органу державної влади:

1) ієрархічно організована система, яка має складну, інтегровану, багаторівневу структуру;

2) комплекс нормативно-правових, організаційно-управлінських, науково-технічних засобів і заходів формують зміст такої політики;

3) непереривний процес обробки, одержання, опрацювання та накопичення кадрової інформації, її аналізу та формулювання висновків;

4) формування оптимальних умов для ефективної реалізації кадрової політики;

5) аналіз, планування, підготовка та реалізація ефективних управлінських рішень.

Отже, система інформаційного забезпечення кадрової є складним конгломератом взаємопов'язаних комплексів нормативно, правових, управлінських, організаційних, науково-технічних засобів і заходів, реалізованих в процесі одержання, обробки, накопичення, формування та використання кадрової інформації, що забезпечують оптимальні умови для проведення ефективної кадрової політики.

Невістюк Вікторія

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

МЕТОДИ АДМІНІСТРУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Одним з найважливіших управлінських завдань в системі менеджменту закладів охорони здоров'я є забезпечення досягнення цільових орієнтирів, що стосуються підвищення якості та доступності медичної допомоги за рахунок ефективного використання обмежених фінансових, матеріальних, трудових та інших ресурсів