

йому такі переваги:

- забезпечити своєчасність реагування на явища і тенденції, які є корупціогенними факторами і можуть зумовити виникнення корупції;
- запобігти прийняттю рішень чи вчиненню дій, які можуть стати джерелом корупції та бар'єром для реалізації в лікарні змін;
- перешкодити несвоєчасності забезпечення конституційних прав громадян, а також запобігти виникненню у них підозри у недобросовісності та упередженості з боку посадової особи чи іншого працівника лікарні;
- сформувати мотиваційний механізм впливу на працівників, який забезпечить адекватну оцінку якості роботи кожного співробітника. Це дозволить також відновити соціальний престиж роботи медичного працівника, забезпечити реальну професіоналізацію співробітників, відповідність якості кадрового складу лікарні сучасним вимогам реформування галузі охорони здоров'я.

Використані джерела

1. Борщ В.І. Сучасна парадигма системи управління персоналом закладу охорони здоров'я. URL: http://www.psae-jrnl.nau.in.ua/journal/1_69_1_2019_ukr/11.pdf

Шкробот Марія

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Демків І.О.)

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНЮВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Багато методів оцінки управлінського персоналу, які використовуються на даний момент, сформувалися ще в минулому столітті. Але еволюція і впровадження цих методів відбуваються постійно. Зупинимося на трьох теоріях оцінки управлінського персоналу [1].

Гуманістичний підхід. Сутність його полягає в тому, щоб

виявити і розкрити найкращі сторони й успіхи в діяльності керівника. Після цього в тактовній формі вказати на недоліки менеджера в роботі, акцентувавши основну увагу на шляхах їх вирішення і запропонувавши заходи подолання проблем. Якщо недоліки вагомі – варто спробувати запропонувати іншу посаду чи діяльність, яка б більшою мірою відповідала індивідуальним особливостям керівника, якого оцінюють.

Оцінку необхідно здійснювати, враховуючи різні варіанти розкриття потенціалу працівника та спрямування можливостей працівника до стратегічного розвитку закладу системи охорони здоров'я.

Зменшити професійно-кваліфікаційний дисбаланс закладів охорони здоров'я можна завдяки використанню інноваційного арсеналу сучасних технологій навчання та формування «Learning Organization».

Ситуаційний підхід в оцінці керівників базується на принципі аналізу їх діяльності в різних ситуаціях. Саме ситуації різнопланового характеру визначають поведінку керівника, його емоційний стан, можливість прийняття релевантних управлінських рішень за умов невизначеності.

«Ситуації в діяльності керівника є певним співвідношенням засобів праці, предметів праці й людей, учасників виробництва, об'єднаних спільною діяльністю» [4].

Головна особливість ситуаційного підходу полягає в тому, що одні й ті ж ситуації мають властивість виникати на абсолютно різних і часом несумісних об'єктах управління. Дана особливість може бути пов'язана з тим, що суть ситуації визначається не стільки її окремими елементами і компонентами, що її утворюють, скільки відносинами між даними елементами.

Таким чином, у процесі діяльності керівника, незалежно від обраного типу управління, виділяється певна частина практичної діяльності, яка об'єднує персонал, засоби і предмети праці та стратегічні цілі управління. Це мінливе динамічне ціле і є

управлінською ситуацією – одиницею аналізу та важливим управлінським об'єктом.

Необхідно зауважити, що базовим методом виявлення актуальних ситуацій є соціологічний метод. Він ґрунтується на активному залученні в процес скринінгу і відбору ситуацій представників трудового колективу. Метод дає змогу врахувати звички, традиції і звичаї, що склалися в конкретному колективі. Адже вони можуть виступати різними бар'єрами, що перешкоджають виявленню проблем, які турбують колектив та унеможливають здійснення поставлених цілей і завдань.

Діяльнісний підхід. Серед існуючих підходів до оцінки діяльності керівника можна виділити два найбільш поширених підходи, в процесі яких виконується велика частина досліджень. Перший з них можна визначити, як особистісно-опосередкований, а другий як безпосередньо-діяльнісний. Прикладом першого підходу є процес, який базується на «теорії якостей». Згідно з даною теорією, успішна чи неуспішна діяльність керівника залежить від наявності в нього певних особистісних якостей. Дуже складно заперечувати існування зв'язку між особливостями особистості керівника та його роботою. Безумовно, такий зв'язок існує та є вкрай значущим для результатів праці керівника [1].

Метод оцінки праці керівника, що ґрунтується на особистісних якостях можна застосовувати тільки як допоміжний інструмент для здійснення лише певного переліку завдань, що пов'язані з формуванням управлінського резерву.

Сутність наступного підходу полягає в оцінці праці, основаної на безпосередній діяльності співробітника. На сьогодні метод досліджено меншою мірою, ніж підхід опосередкованої оцінки, що базується на теорії якостей керівника. Реалізація даного підходу ускладнюється набором характеристик діяльності керівника, які могли б бути основою оцінки праці цього фахівця.

Оцінка праці може здійснюватися на основі отриманих результатів діяльності керівника і мати комплексний характер,

тобто об'єднувати в собі оцінку здійснення процесів управління та оцінку одержаних результатів праці. На основі досліджень учених [2] встановлено, що більш перспективним є третій варіант підходу до оцінки керівника на основі діяльнісного підходу, який має комплексний характер.

Таким чином, враховуючи сказане вище, можна стверджувати, що для створення ефективного та інноваційно-орієнтованого управління системою охорони здоров'я на всіх рівнях, а також підвищення професіоналізації менеджменту зростає необхідність у створенні й розвитку механізму формування професійних компетентностей менеджерів [3]. Це, у свою чергу, дасть змогу конвертувати наукові знання менеджерів у нові управлінські технології та сучасні медичні послуги, що створює умови для стійких темпів соціально-економічного зростання закладів охорони здоров'я та підвищення рівня їх конкурентоспроможності.

Отже, правильно побудована система управління персоналом на сучасному підприємстві незалежно від форми власності є потужним інструментом забезпечення його конкурентних переваг та розвитку. В цих умовах виникає необхідність у розробленні та підвищенні ефективності новітньої системи управління персоналом, яку часто науковці трактують, як систему управління людськими ресурсами, з урахуванням вимог ринкової економіки. Новітні підходи в управлінні персоналом сьогодні формуються в рамках нової моделі сучасного менеджменту.

Використані джерела

1. Марченко В. М., Продун М. Ю. Проблеми сучасної кадрової політики підприємств та шляхи їх вирішення. *Сучасні проблеми економіки та підприємництва*. 2014. №14. С. 205-209.
2. Хожило І. І., Акуленко О.В. Атестація як технологія формування компетентності керівників органів управління охороною здоров'я. *Державне будівництво*. 2010. № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2010_1_24.
3. Чемяков В. П. Диагностика компетенций в системе оценки персонала. *Кадровик*. URL: <http://www.best-staff.ru/index.php?page=page46>.
4. Чуланова О. Л. Кластеры компетенций управленческого персонала организации. *Вопросы экономики и управления в современном обществе* : сб.