

взаємообумовлених і взаємопов'язаних за ресурсами, строками і виконавцями заходів, спрямованих на досягнення конкурентних цілей або завдань на пріоритетних напрямках розвитку галузі) шляхом уведення механізму цільового використання акцизних зборів на шкідливі для здоров'я продукти (алкоголь, тютюнові вироби, напої з великим вмістом цукру тощо) та цільового їх використання на забезпечення, наприклад, державної програми «Онкологія».

2. Удосконалення організаційно-правових механізмів діяльності сфери охорони здоров'я, які впливають на фінансовий стан системи охорони здоров'я, зокрема для раціонального використання коштів здійснити заходи в частині підготовки медичних кадрів: забезпечити формування державного замовлення на підготовку фахівців на підставі пропозицій обласних спеціалістів; сформувати механізми контролю за відпрацюванням молодими спеціалістами встановленого трирічного терміну та компенсаторні механізми при його порушенні;

Підсумовуючи викладене, можна констатувати, що на сучасному етапі розвитку системи охорони здоров'я основним джерелом фінансування залишаються кошти державного й місцевих бюджетів (первинна ладанка із НЦЗУ), але вони поки не здатні забезпечити її належне функціонування.

Список використаних джерел:

1. Медичне страхування 2020. URL: <https://ukr.segodnya.ua/ukraine/s-kazhdogopo-400-grn-v-mesyac-v-ukraine-predlagayut-vvestimedicinskoe-strahovanie-1182586.html>

2. Мельник А.Ф. Розвиток регіональних ринків медичних послуг – виклик для менеджменту закладів охорони здоров'я. *Зб. наук.праць за матеріалами міжнародної науково-практичної конференції «Модернізація менеджменту охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. Тернопіль Кам'янець-Подільський. 2018.*

Катерина БАБІЙ

Здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Тамара ПОПОВИЧ

**ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНАХ
МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Діяльність органів місцевого самоврядування потребує спеціально підготовлених фахівців. Відповідно, управління персоналом в органах місцевого самоврядування має свою специфіку. Запровадження самої служби в органах

місцевого самоврядування, як особливого виду професійної діяльності, обумовлено Конституцією України [1] та прийнятими Законами України «Про місцеве самоврядування в Україні» [2], «Про службу в органах місцевого самоврядування» [3] та Законом України «Про державну службу» [4].

Складність проблеми формування персоналу в системі органів виконавчої влади зумовлює потребу в теоретичному її дослідженні і напрацюванні науково обґрунтованих рекомендацій, які були б запроваджені на практиці.

Головною метою державної кадрової політики є прогнозування та програмування кадрового забезпечення, визначення стратегічного бачення формування, професійного розвитку та раціонального використання кадрів, всіх трудових ресурсів України. Причому під трудовими ресурсами країни, слід розуміти працездатну частину населення, яка в силу психофізіологічних та інтелектуальних якостей спроможна призводити матеріальні блага чи послуги [5].

Кадрова політика є одним із основних засобів підвищення ефективності функціонування виконавчих органів місцевих рад і реалізується шляхом формування кадрового складу професійних службовців, які володіють необхідними якостями державного та суспільного служіння. Таким чином, професіоналізм кадрів, їх професійна здатність, що визначається сукупністю знань у відповідній галузі, є вирішальними умовами ефективної діяльності виконавчих органів місцевих рад [8].

Управління персоналом організації – цілеспрямована діяльність керівного складу організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, яка включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом організації [6].

Управління персоналом органів місцевого самоврядування об'єднаних територіальних громад можна розглядати як процес, який включає основні етапи:

- планування потреб у персоналі;
- здійснення конкурсного відбору;
- підвищення рівня професійної компетентності;
- оцінювання завдань і ключових показників результативності, ефективності та якості службової діяльності тощо.

Вказані етапи процесу управління персоналом здійснюються з метою раціонального використання людських ресурсів як передумови для підвищення ефективності та результативності діяльності органу місцевого самоврядування.

Основними завданнями служби управління персоналом є: реалізація державної політики з питань управління персоналом у державному органі; забезпечення здійснення керівником державної служби своїх повноважень з питань управління персоналом; забезпечення організаційного розвитку

державного органу; добір персоналу державного органу; прогнозування розвитку персоналу, заохочення працівників до службової кар'єри, підвищення рівня їх професійної компетентності; здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрового менеджменту; організаційно-методичне керівництво та контроль за роботою з персоналом у підпорядкованих територіальних органах; документальне оформлення вступу на державну службу, її проходження та припинення [7].

Модернізація системи державної служби відповідно до кращих світових практик та стандартів – одне з ключових завдань реформування державного управління в Україні. Тому необхідною умовою є створення таких кадрових служб, які б також виконували керівництво організацією, створення банку даних про психологічні типи працівників; розробити новий мотиваційний механізм, який забезпечить прагнення державного службовця до постійного оновлення своїх професійних знань, вмінь та навичок. Реалізація зазначених напрямків системи управління персоналом дозволить створити в Україні стабільну, політично незалежну, професійну державну службу, яка спроможна ефективно та результативно формулювати політику держави щодо суспільного розвитку.

З метою розвитку управлінського персоналу пропонується потреби в його підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації поєднувати з періодичним професійним оцінюванням та перспективами кар'єрного розвитку. Такий підхід допоможе обґрунтовано проводити аналіз відповідності кадрів посадам, які вони займають, вживати заходів щодо професійного оцінювання та розвитку конкретних працівників, оцінювати потребу в підготовці резерву кадрів, створювати кадровий резерв, планувати стажування, ротацію, навчання та кар'єру працівників.

Підхід до підбору персоналу в органи місцевого самоврядування необхідно змінювати, користуючись зарубіжним досвідом, який регламентує стиль діяльності службовців, та впроваджувати технології оцінки кадрів, на основі яких можна було б визначити кваліфікаційний рівень керівника і фахівця.

Для підвищення ефективності діяльності кадрових служб органів місцевого самоврядування необхідно: впровадження ефективних технологій і сучасних методів кадрової роботи, спрямованих на підвищення професійної компетентності, мотивації посадовців; комплексний підхід до планування роботи з кадрами з урахуванням діяльності відповідного органу місцевого самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <http://rada.gov.ua/>
2. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997

№280/97-ВР. URL: <http://rada.gov.ua/>

3. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закону України від 07.06.2001 №2493-III. URL: <http://rada.gov.ua/>

4. Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 №4050-VI. URL: <http://rada.gov.ua/>

5. Zhuk, N.B., “Government Cadre Policy”, State Archive of Lviv Oblast, available at: <http://www.archivelviv.gov.ua/materials/publications/articles/derzhavna-kadrova-politika> (Accessed 16 January 2019).

6. Zakharova, I.V. (2013), “Perspective directions of improvement of personnel policy in government authorities in the conditions of administrative-territorial reform”, Visnyk Skhidnoukrains'koho natsional'noho universytetu imeni Volodymyra Dalia, vol.16(205), pp. 116-120.

7. The National Agency of Ukraine for Civil Service (2016), “On Approval of the Model Regulations on the Personnel Management Service of a Government Body”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-16?lang=ru> (Accessed 16 January 2019).

8. Марчук В.М. Основні поняття та категорії права / В.М. Марчук, Л.В. Ніколасва. К. : Істина, 2001. С. 33.

Володимир БАШИНСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри

менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Тетяна ЖЕЛЮК

ОРГАНІЗАЦІЯ МЕДИЧНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Актуальними завданнями регулювання надання медичних послуг є передусім удосконалення порядку організації медичного обслуговування населення та суб'єктів господарювання у сфері охорони здоров'я; розмежування медичної допомоги за видами медичної допомоги, яка надається суб'єктами господарювання; підвищення якості медичного обслуговування населення; запровадження індивідуального ліцензування лікарів; використання нових механізмів раціонального використання матеріально-технічних та кадрових ресурсів галузі.

Специфіка організації діяльності залежить від типу закладу. Нині заклади охорони здоров'я (ЗОЗ) умовно можна структурувати залежно від форми власності, організаційно-правової форми, та виду медичної допомоги, що