

свідчить про наявність загальних проблем, які стримують їх активне використання. До них можна віднести такі: 1) відсутність лідерства з боку керівництва закладом щодо запровадження систем управління якістю; 2) відсутність базових документів систем якості, передусім таких, як цілей з якості та політики в сфері якості надання освітніх послуг; 3) відсутність чіткого розуміння потреб замовників освітньої послуги; 4) відсутність чіткого планування та дотримання виконання планів з підвищення якості освіти; 5) відсутнє внутрішнє інформування персоналу про переваги впровадження систем управління якістю; 6) обмеженість використання системи вимірювання та оцінювання показників роботи персоналу та діяльності освітнього закладу в сфері якості.

Список використаних джерел:

1. Архипова С. П. Якість освіти у контексті вимог сучасності. URL http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vchu/N135p011-014/pdf
2. Бабовал Н. Р. Якість надання освітніх послуг як чинник забезпечення ринку праці конкурентоспроможними фахівцями. URL <http://dSPACE.wunu.edu.ua/bitstream/316497/21000/1/13-15.pdf>
3. Панасюк В. Алгоритм запровадження системи якості у школі. URL <http://osvita.ua/school/manage/1670/>
4. Попович Т.М. Управління якістю : навч. посібник. Тернопіль, КРОК, 2013. 320с.
5. Управління якістю освіти у вищих навчальних закладах : навч. посіб. : у 2 ч. Ч. 1: Теоретичні засади формування систем управління якістю надання освітніх послуг / кол. авт. ; за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2011. 136 с.

Ірина ЛУКА

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

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

СИСТЕМА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕДИЧНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК ЕЛЕМЕНТ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Охорона здоров'я сьогодні – складна багатофункціональна система, що забезпечує життєві потреби населення. Її функціонування та розвиток визначає ефективність функціонування і розвитку багатьох інших підсистем суспільного устрою, у т.ч. економіки в цілому [3]. Формування ринкових відносин ставить

низку принципів завдань, найважливіша з яких – максимально ефективно використання кадрового потенціалу. У зв'язку з цим, питання кадрової політики і формування систем управління персоналом медичного закладу є своєчасним і актуальним.

Еволюція концепцій управління персоналом при зміні управлінської парадигми від управління кадрами до управління розвитком людини ґрунтується на становленні і розвитку системи кадрового забезпечення. При цьому забезпечується стійкість функціонування галузі. Фрагментарні функції кадрового забезпечення розвиваються системно. В основу системи мотивації закладаються принципи розвитку персоналу. При цьому визначається місце підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців у системі кадрового забезпечення. Кадрове забезпечення організації відображає процес надання працівниками різних рівнів підготовки, які поділяють цілі та цінності роботи організації і створюють конкурентні переваги перед іншими організаціями [2]. У сучасній економічній літературі не представлено чітко сформульованого поняття «кадрове забезпечення». Розглянемо його з точки зору взаємозв'язку з поняттям «кадрова політика».

Проведений аналіз літературних джерел, дозволив встановити, що термін «кадрова політика» проявляється на різних рівнях, має багаторівневу структуру проявлення в організації, тісно взаємопов'язаний як з внутрішнім середовищем організації, так і з зовнішнім. На кадрову політику, її розвиток і формування безпосередньо впливають фактори зовнішнього і внутрішнього середовищ [5]. До факторів зовнішнього середовища відносяться ті фактори, які організація повинна враховувати для того, щоб визначити потребу в персоналі правильно і знайти джерела покриття цієї потреби. До факторів внутрішнього середовища відносяться фактори, які піддаються впливу з боку підприємства.

За допомогою кадрової політики створюється така система роботи з персоналом, яка гарантує дотримання чинного законодавства, має на меті отримати не тільки соціальний ефект, а й також економічний. Професіоналізм працівників стає запорукою стійкості галузі на ринку, що обумовлює зростання ролі розвитку персоналу як одного з важелів управління [1].

Кадрове забезпечення галузі є процесною системою, що виконує загальні функції:

- відбір і найм працівників;
- адаптація персоналу;
- планування і прогнозування;
- перепідготовка;
- підвищення кваліфікації;

- розвиток і оцінка працівників;
- працевлаштування;
- атестація персоналу.

Зазначимо, що ефективна робота системи кадрового забезпечення залежить від стійкої і ефективної роботи всіх функцій даної системи.

Отже, існує залежність між ефективною системою управління персоналом і складним зовнішнім середовищем, яка може проявлятися нестабільно, а також можуть виникнути труднощі з передбачуваністю ринку.

Що ж стосується кадрової політики в охороні здоров'я, то її вдосконалення вимагає:

- розроблення науково-обґрунтованих підходів до державного замовлення на підготовку фахівців відповідно до реальної потреби регіонів і формування цільового прийому в освітні заклади;
- створення нової моделі взаємовідносин, що регулюють використання фахівців галузі, підготовлених як за рахунок коштів державного і інших бюджетів, так і на контрактній основі;
- розроблення сучасних методик середньо- і довгострокового прогнозування потреби у фахівцях державної і муніципальної систем охорони здоров'я.

Невирішеність ж даної проблеми призводить до погіршення структурних невідповідностей в забезпеченості медичними кадрами.

У сучасних умовах відбувається зміна парадигми управління персоналом охорони здоров'я. Змінюється система цілей управління, ускладнюється система взаємодії суб'єктів і об'єкта управління. Керівникам медичних установ доводиться освоювати нові методи і прийоми роботи, пов'язані, з одного боку, з формуванням ринкового поля, зовнішнього середовища діяльності медичної установи; в т.ч. розвитком конкуренції, багатоканального фінансування, реалізації національних проектів; з іншого – з необхідністю відповідати в цих умовах якісно новій парадигмі управління в цілому – пошук методів і технологій управління, і, перш за все, управління персоналом. У зв'язку з цим, однією із цілей управління та розвитку організації є визначення кадрової стратегії і політики, створення системи управління персоналом, пошук технологій менеджменту людських ресурсів організації охорони здоров'я, адекватних ринковим умовам функціонування і розвитку.

Список використаних джерел:

1. Круп'як Л. Б, Круп'як І. Й. Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. *Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи*. Матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. (Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 року). С. 118-121.

2. Нестеров В. Л. Кадрове забезпечення галузі в умовах реформування. URL: <https://bit.ly/2SIn9vQ>

3. Попович Т. М., Крисько Ж. Л. Гарантії держави у наданні якісних медичних послуг. *Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я* / кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М. М., д.е.н. Желюк Т. Л. Тернопіль: Крок. 2020. С. 261-293. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38546/1/Мон_uzoz_t.pdf

4. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF>. (дата звернення: 01.02.2021).

5. Шаповалов Ю. В. Вдосконалення кадрової політики муніципального закладу охорони здоров'я. URL: <https://bit.ly/3yaVnsc>

Оксана ЛУШНЕЙ

здобувачка освітньо – професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КОТИС

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ВІТЧИЗНЯНОЇ ПРИВАТНОЇ МЕДИЧНОЇ ПРАКТИКИ

З часів незалежності України відбувалось поступове скорочення бюджетного фінансування медичної галузі, тому що з'явилася мотивація до розвитку комерціалізації. Відповідно, на початку 90-х років ХХ століття у великих містах України утворились перші приватні клініки, які пропонували населенню платні медичні послуги [1, с. 174].

Недостатнє фінансування медичної галузі та низька заробітна плата працівників медичних установ змусили частину лікарів і молодший медичний персонал переорієнтуватися на приватний бізнес, де можна розраховувати на фінансовий успіх за рахунок професійних знань. На відміну від застарілого устаткування в державних медичних закладах, низького рівня сервісу в наданні безкоштовної медичної допомоги та неякісного медичного обслуговування приватні медичні заклади пропонували високу якість медичних послуг, нові методи діагностики та лікування. Це сприяло тому, що пацієнти почали частіше звертатися по медичну допомогу до приватних медичних закладів.

Завдяки розвитку інформаційних технологій, глобалізації медичного та фармацевтичного ринків для представників медичного бізнесу стали доступними