

Забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я та процесу управління нею включає в себе: нормативну інформацію; облікову інформацію; аналітичну інформацію; виробничо-господарську інформацію

Можемо стверджувати, що взаємозв'язок і взаємодія аналітичного та інформаційного супроводу є беззастережними. Так, враховуючи європейський досвід, уже визначено оптимальні шляхи інформатизації галузі охорони здоров'я України. При цьому комплексна інформатизація закладів охорони здоров'я дозволить отримати такі переваги.

При формуванні інформаційного простору охорони здоров'я України постає питання формування єдиного електронного медичного простору, що має бути вирішеним за допомогою інтенсивного використання інформаційних технологій. Поряд з цим, виникає й проблема зростання обсягів інформаційних потоків. Тому, необхідним є вдосконалення державних механізмів опанування й використання медичної інформації, її раціонального збирання та аналізу [3].

Підсумовуючи можна визначити, що медична інформація – це дані, отримані в ході діагностичного та лікувального процесів, а також відомості за результатами наукового узагальнення набутого в процесі організації охорони здоров'я та надання медичної допомоги досвіду, адресовані фахівцю, який здійснює професійну медичну діяльність та має вищу освіту відповідного напрямку підготовки. А, система і забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я є окремою, відкритою системою, в основі якої є інформація та аналітичні дані, отримані шляхом проведення аналізу цих даних, з метою ідентифікації результатів управління цією установою і визначення перспективних напрямів її діяльності. Причому, в основу системи забезпечення медичною інформацією діяльності закладу охорони здоров'я має бути покладений не тільки принцип констатації фактів, а й принцип «випередження подій». Це дозволить медичній установі або медичному працівнику прогнозувати майбутній стан об'єкту аналізу (медичної установи, окремого її напрямку роботи чи ділянки роботи медичного працівника).

Список використаних джерел:

1. Антоненко І. Є. Стандартизація процесів управління документацією: досвід Австралії. *Документознавство. Бібліотекознавство. Інформаційна діяльність: проблеми науки, освіти, практики: матеріали міжнар. наук.- практи. конф., Київ, 25–26 трав. 2004 р.* Київ, 2004. С. 60–62.
2. Про затвердження форм первинної облікової документації та інструкцій щодо їх заповнення: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 15 вересня 2016 року № 970;

зареєстр. М-вом юстиції України 06 жовтня 2016 р. за № 1325/29455. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1325-16>.

3. Тимошенко І. С. Сучасні інноваційні засоби інтернету в документальному забезпеченні медичних закладів. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2014. № 1. С. 73–76.

Надія ПИВТОРАК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного

управління та персоналу ЗУНУ Ольга ДЯКІВ

УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

Щоб бути успішними сьогодні, компаніям важливо повністю використати весь наявний у них людський капітал. Мати талановитих співробітників – це не самоціль бізнесу, а його конкурентна перевага, оскільки в сучасних умовах лідерство ринку забезпечується талановитим персоналом.

Формування концепції управління талантами спрямоване на нейтралізацію основної проблеми організацій, яка полягає у висококваліфікованому персоналі до інших компаній.

Талант, як відомо, є високий рівень обдарованості. Він виступає як планка, на яку рівняються інші співробітники. Талант здатний запалити колег своїм ентузіазмом та нетиповим, творчим підходом до вирішення проблем.

Зараз у системі управління людським капіталом використовується термін «управління людськими талантами», що підкреслює значущість людських ресурсів у організації. Дії, що здійснюються організаціями для залучення найбільш перспективних працівників, їх закріплення, збереження – керування талантами.

Cambridge dictionary розглядає термін «управління талантами» як «процес залучення кваліфікованих працівників до компанії та розвиток навичок існуючих працівників, надання їм привабливої зарплати, умов праці і т. д.» [3].

«Свідомий, продуманий підхід до залучення та утримання людей із здібностями для задоволення поточних та майбутніх організаційних потреб. Управління талантами передбачає індивідуальне та організаційне розвиток у відповідь на мінливе та складне операційне середовище» [4], – думка Derek Stockley про управління талантами.

Управління талантами – діяльність, сконцентрована на розвитку, пошуку, збереженні найбільш перспективних працівників, які надалі зможуть зайняти ключові позиції в організації або сприяти розвитку бізнесу, вирішувати найскладніші бізнес-завдання.

Управління талантами є системою організаційно-економічних і соціально-психологічних заходів, націлених на підвищення рівня компетенцій у критичних, з погляду бізнесу, видах діяльності шляхом впровадження та розвитку програми із залучення, придбання, розвитку, просування та утримання талантів.

Таким чином, управління талантами (Talent Management) – цілеспрямована діяльність компанії зі створення, розвитку та використання когорти талановитих співробітників, які вміють ефективно вирішувати складні бізнес-завдання. Це не програма чи проект, а система, що функціонує в режимі безперервного відтоку пошуку та відбору талановитих співробітників, їх оцінки та призначення, підвищення мотивації всіх працівників організації до ефективної роботи.

Управління талантами включає такі елементи:

- планування управління талантами;
- пошук, залучення, виявлення людських ресурсів із високим рівнем підготовки;
- забезпечення можливості для навчання, підготовки та розвитку талантів;
- встановлення процесів управління ефективністю діяльності талантами;
- дії щодо мотивації талантів.

Варто наголосити, що збереження потенціалу працівника, який володіє певним талантом, досягається за допомогою навчання впротягом усього життя.

Формування концепції управління талантами спрямовано на нейтралізацію основної проблеми організацій, яка полягає у впливі висококваліфікованого персоналу в інші компанії, що може призвести до серйозних проблем у функціонуванні організації, відтоку інформації.

Таким чином, управління талантами належить до кадрових послуг організації. Це процес, який перетинається і протікає паралельно з рештою кадрових процесів, але акцентує увагу на певній групі співробітників. Мета управління талантами поступово стає однією з кадрових підсистем і включає формалізовані методи для визначення талановитих особистостей та їх пошуку, для їх трудової мотивації та стабілізації.

Список використаних джерел:

1. Винничук Р. О. Таланти як особлива категорія працівників організації. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 246–250.
2. Картошов С. А. Управління талантами як HR-технологія. Вісник "Економіка". – 2019. – № 1.
3. Офіційний сайт «Dictionary.cambridge» URL: <https://dictionary.cambridge.org/>
4. Derek Stockley URL: <http://www.derekstockley.com.au/index.html>
5. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifretr_2020_43_65.

Інна ПЛАХОТНЮК

здобувачка освітньо-професійної

програми «Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стрімкі зміни в економіці України висувають нові вимоги до якості персоналу підприємства. Наявність тільки кваліфікаційно-професійних навичок уже не задовольняє вимоги сучасного виробництва, від працівників вимагають швидкого реагування, адаптивності, лояльності і мобільності, готовності відповідати за делеговані повноваження і додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей. Уміле застосування необхідних знань, досвіду та компетенцій робітників дозволить підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих загроз, втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування.

Стратегія управління персоналом є комплексом основних складових елементів, які повинні стати вузловими при побудові системи стратегічного управління персоналом. Розробка стратегії управління персоналом – це продуманий, повністю усвідомлений і контрольований розумовий процес, який передбачає, що за визначенням стратегії наступить її реалізація. Мистецтво розробки стратегії управління персоналом полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів до управління персоналом у стратегічному періоді стали конкретні дії, які б дозволяли досягти високої ефективності