

3. Додаток 2 до Порядку визначення обсягів потреби в закупівлі лікарських засобів закладами і установами охорони здоров'я, що повністю або частково фінансуються з державного та місцевих бюджетів: Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 11 липня 2017 року № 782. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0851-17#Text>

Оксана ПРИСЯЖНЮК

здобувачка освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник – к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Оксана КРАВЧУК

ЗМІСТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

Публічна сфера – це:

- сфера, де перетинаються приватні інтереси, що вимагають контролю з боку громадськості з метою сталого суспільного розвитку;
- процес пошуку стейкхолдерами, передусім, громадськістю способів досягнення цілей та реалізація цих цілей через діяльність інститутів, передусім, інституту держави.

Інститут держави практично реалізується через публічну службу.

А.Буличов та Н.Буличова вказують на те, що «публічна служба охоплює не тільки діяльність органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, а й громадський сектор, комунальні підприємства, приватні структури (через делегування їм завдань і функцій)» [1].

Отже, сфера охорони здоров'я належить до публічної сфери, а діяльність закладу охорони здоров'я може бути віднесена до публічної служби.

Заклади охорони здоров'я як і інші організації підприємницького і некомерційного секторів національної економіки реалізують множину функцій щодо управління ними за різними цілеорієнтованими напрямками діяльності (кадрове забезпечення, інформаційно-комунікативний супровід, маркетингова діяльність).

Одним із важливих напрямів управління закладом охорони здоров'я як організацією публічної сфери є управління персоналом. Доказом цього є теза літературного джерела [2] такого змісту: «управління персоналом – це одна із

основних складових управління сучасною організацією, незалежно від того, чи вона є державною структурою чи комерційною. Ця функція управління постійно розширюється, забезпечуючи якнайкраще використання людського ресурсу».

Управління персоналом в організації публічної сфери – «це цілеспрямована діяльність керівного складу організації публічної сфери на розробку концепції, стратегії кадрової політики і методів управління персоналом. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних організаційних, економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального соціального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні організації публічної сфери» [2].

«... Управління персоналом переслідує наступні цілі:

- допомога організації публічної сфери у досягненні її стратегічних цілей і тактичних завдань;
- забезпечення організації публічної сфери висококваліфікованими й зацікавленими в її ефективності працівниками;
- управління працівниками з максимальним використанням їх майстерності та можливостей;
- забезпечення реалізації цілей працівників завдяки роботі в даній організації публічної сфери;
- надання можливостей побудови кар'єрного зростання й підвищення професіоналізму для персоналу;
- сприяння прагненню до максимального задоволення персоналу своєю роботою, до найбільш повного самовираження;
- допомога у побудові та збереженні сприятливого морального клімату в колективі» [2].

«Основними завданнями управління персоналом є: удосконалення: кадрової політики; використання і розвитку персоналу; вибору і реалізації стилю управління персоналом; організації горизонтальної координації та кооперації; покращення організації робочих місць і умов праці; визнання особистих досягнень у праці; стимулювання. Крім того, завданням управління персоналом організацій публічної сфери є забезпечення відповідності персоналу організацій публічної сфери до таких вимог як: наявність достатніх ресурсів; їх доступність у потрібний час; їхня відповідна кваліфікація; наявність у потрібному місці» [2].

Функціональне навантаження управління персоналом організації публічної

сфери охоплює такі аспекти роботи: організаційний, що пов'язаний з плануванням потреб і джерел комплектування персоналу організації; соціально-економічний, спрямований на раціональне використання персоналу; відтворювальний, зорієнтований на забезпечення розвитку кадрів організації.

Досягнення цілей і завдань щодо управління персоналом організації публічної сфери стає можливим завдяки використанню відповідного інструментарію.

«Весь інструментарій, що використовується в управлінні персоналом, можна об'єднати у три групи: інструментарій досліджень; інструментарій аналізу; інструментарій впливу» [3] (рис. 1).



Рис. 1. Інструментарій управління персоналом організації публічної сфери [3]

Дієвість управління персоналом організації публічної сфери залежить від використовуваних форм і методів впливу на персонал.

Як вказується у літературному джерелі [4] «теперішня ситуація вимагає рішучих дій у публічній сфері. Представлення України у мас-медіа має будуватися через відповіді на наступні запитання: «Хто ми є історично, культурно і політично? Що нас об'єднує? Чого ми хочемо? Чим ми ніколи не

поступимося? Чому і для кого ми є надійним партнером?» Тобто все починається з визначення української політичної ідентичності».

Список використаних джерел:

1. Буличов А., Буличова Н. Стівідношення понять «публічний службовець», «державний службовець», «військовослужбовець»: теоретичний та практичний аспекти. URL: <http://www.nvppp.in.ua/vip/2016/4/23.pdf>
2. Шафранська З.С. Імплементація сучасних форм і методів управління персоналом в організації публічної сфери. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/44690>
3. Карпов А. В. Технології управління розвитком персоналу. Підручник М.: Проспект, 2017. 416с.
4. Публічна сфера України: від хаосу до втрати суб'єктності держави. URL: <https://kvit.ukma.edu.ua>

Мар'яна РЕПИК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

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

публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

ЕКОЛОГІЧНА СФЕРА РЕГІОНУ ЯК ОБ'ЄКТ УПРАВЛІННЯ

Екологічна сфера регіону є об'єктом прикладної та соціальної екології, які вирішують такі важливі питання як: управління екологічною системою регіону, побудова взаємовідносин в системах «природа – (людина) суспільство», «природа-суб'єкти господарювання» та «природа-інституції ринкової інфраструктури».

«Напрямки взаємодії в системі “природа – людина” охоплюють:

- виробничо-господарську діяльність людини, пов'язану із безпосереднім виробництвом і споживанням продукції (послуг);

- цілеспрямовану зміну навколишнього природного середовища, пов'язана із: будівництвом промислових об'єктів, автомагістралей, розташуванням не паспортизованих сміттєзвалищ (характеризується руйнуванням екосистем) та розоренням степів, меліоративними роботами (супроводжується зміною екосистем).

- природокористування;

- пристосування людини до природних умов (наприклад, через асиміляцію, анаболізм)» [1].