

### **Сергій ЧАЙКОВСЬКИЙ**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

### **Ірина МОШАК**

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

## **ПОНЯТТЯ «КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ» ТА ЙОГО СТРУКТУРА**

Сьогодні персонал організації виходить перше місце серед конкурентних переваг організації, дедалі більше значення системі управління організацією набуває робота з управління персоналом.

Вітчизняний досвід управління людськими ресурсами поки що не такий важливий, як зарубіжний, але в останні роки його значення в дослідженнях неухильно зростає. У зв'язку з цим зростає інтерес до такої категорії, як «людські ресурси» та відповідно до діяльності з управління людськими ресурсами серед учених.

Поступово управління персоналом стає основною функцією менеджера. При цьому можна виділити такі основні проблемні аспекти такої діяльності:

- наукові основи діяльності з управління персоналом;
- методичне забезпечення процедур добору персоналу, що забезпечить його якість та відповідність займаній посаді;
- відповідність кадрової політики організації плану її стратегічного розвитку;
- високий рівень методологічного наповнення процедур аналізу та оцінки персоналу.

Ефективна робота з персоналом в організаціях в умовах високої конкуренції на ринках товарів і послуг потребує відповідного управління персоналом, здатного організувати роботу структурних підрозділів таким чином, щоб вирішувати виробничі завдання найбільшої складності. До таких керівників пред'являється ряд вимог, яких ставляться знання основ управління персоналом, вміння професійно аналізувати діяльність співробітників, організувати роботу відділу в такий спосіб, щоб забезпечити цілісність всієї організації. Однією з

основних умов досягнення цього є забезпечення інтересів не лише організації як колективної структури, а й кожного працівника окремо.

Тобто робота з персоналом повинна не тільки формувати загальні пріоритети діяльності організації, а й враховувати той факт, що сама організація представлена, як персонал, сформований конкретними співробітниками.

У сучасних дослідженнях використовуються ширші поняття, ніж «персонал». Зокрема, набули поширення такі категорії, як «трудова ресурси», «кадровий потенціал», «людський потенціал», «людський капітал». При цьому для характеристики сукупності працівників в організації поряд з «персоналом» використовуються такі категорії, як трудовий потенціал і кадри.

Різниця між категоріями «кадри» та «кадровий потенціал» дещо умовна. Деякі вчені ототожнюють ці поняття. Однак різниця між цими поняттями полягає в кількісному масштабі працівників. Таким чином, «кадри» зазвичай трактують як характеристику постійних працівників. При цьому «кадровий потенціал» включає не лише штатних працівників, а й сезонних та інші категорії працівників, що входять до його складу. Таким чином, категорія «кадровий потенціал» кількісно ширша за «кадри». Цікавим є тлумачення поняття «людські ресурси» Н. Николенком, що стверджує: «кадровий потенціал – це, перш за все, люди зі складним набором індивідуальних якостей, серед яких ключову роль відіграють соціально-психологічні, це частина економічного та інноваційного простору компанії, в якому відбуваються ринкові перетворення, увійти в середовище компанії та адаптуватися до нього, але й принести очікувані від них результати. Інший вчений В. Воронков вбачає під «кадровим персоналом підприємства»: «сукупність його працівників, які працюють за наймом за наявності трудових відносин з роботодавцем, заснованих на трудовому договорі (контракті)».

Узагальнюючи трактування категорії кадровий потенціал, можна запропонувати таке визначення: кадровий потенціал (підприємства) – сукупність працівників в організації, що виконують певну трудову діяльність у відносинах при виконанні певних функцій, що відповідають рівню кваліфікації та освіти.

Кадровий потенціал компанії будь-якої організації є її рушійною силою. Саме тому цій категорії в економічних дослідженнях приділяється багато уваги. Багато дослідників вивчають її ефективність через певні категорії персоналу організації. Найширшою класифікацією персоналу організації є розподіл на дві

основні групи працівників:

- виробничо-виробничий персонал, задіяний у виробничому процесі та їх утриманні;
- невиробничий (невиробничий) персонал, зайнятий у соціально-побутовій сферах, який перебуває на балансі організації, але не відноситься до її основної діяльності.

*Список використаних джерел:*

1. Загородня Н. П., Кучеренко Д. Г. Управління персоналом: теорія і практика: навч. посіб. НДІ соц.-екон. розвитку. Київ: Центр учбової літератури, 2021. 269 с.
2. Застрожнікова І. В. Кадровий потенціал аграрних підприємств в умовах діджиталізації: стратегії та механізми розвитку: монографія. Харків: Смугаста типографія, 2020. 374 с.
3. Шубалий О. М. Управління персоналом: підручник Луц. нац. техн. ун-т. Луцьк: ІВВ Луцького НТУ, 2018. 403 с.

**Тетяна ЧЕРЕНКО**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ  
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Аліна ЖУКОВСЬКА

## **НАПРЯМКИ ІНФОРМАТИЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я РЕГІОНУ**

Відповідно до Стратегії розвитку інформаційного суспільства в Україні, схваленої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 386-р [1], одним із напрямків розвитку інформаційного суспільства є електронна медицина (Е-медицина), тобто діяльність з використання електронних інформаційних ресурсів у сфері охорони здоров'я та забезпечення оперативного доступу медичних працівників та пацієнтів до них [1].

Е-медицина повинна забезпечувати взаємодію між пацієнтами, медичними працівниками та установами за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Основними напрямками діяльності в галузі розвитку е-медицини є: впровадження автоматизованих інформаційних галузевих систем, які, зокрема, дають змогу перейти до ведення медичної документації в електронному вигляді; розвиток телемедицини; удосконалення розвитку системи моніторингу стану здоров'я населення; створення та впровадження нових комп'ютерних технологій

профілактики захворювань, діагностики, забезпечення лікувальних процесів; створення загальнодоступних електронних медичних ресурсів.

Особливу роль у практичній реалізації зазначених напрямків має процес організації інформатизації на регіональному рівні. Основними напрямками інформатизації закладів охорони здоров'я регіону повинні стати: 1) створення умов для організації надання доступної, якісної, своєчасної медичної допомоги населенню шляхом використання сучасних інформаційних технологій; 2) прискорення процесу впровадження та реалізації на практиці нових методів діагностики та лікування; 3) впровадження методів телемедицини; впровадження нормативно-правової бази інформаційної сфери та інформаційних стандартів в діяльність закладів охорони здоров'я; 4) створення передумов формування єдиного медичного простору та його розвиток: оптимізація інформаційних потоків в системі охорони здоров'я; 5) придбання ліцензійного програмного забезпечення; 6) впровадження інформаційно-аналітичної системи моніторингу та управління мережею закладів охорони здоров'я району; 7) дооснащення медичних установ сучасною комп'ютерною технікою; 8) удосконалення процесів обробки та аналізу медичної інформації; 9) створення системи електронної реєстрації, зберігання та аналізу інформації в сфері охорони здоров'я з урахуванням переходу до обов'язкового медичного страхування; 10) поліпшення рівня комп'ютерної грамотності медичних працівників.

Одним із перспективних напрямків інформатизації закладів охорони здоров'я регіону є телемедицина. Телемедицина – це комплекс організаційних, технологічних і фінансових заходів, що забезпечують діяльність системи надання дистанційної консультативної медичної послуги, при якій пацієнт або лікар, який безпосередньо проводить обстеження та/або лікування пацієнта, отримує дистанційну консультацію спеціаліста-лікаря з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій [2].

Основними завданнями телемедицини є: забезпечення надання медичної допомоги пацієнту, коли відстань є критичним чинником її надання; збереження медичної таємниці та конфіденційності, цілісності медичної інформації про стан здоров'я пацієнта; створення єдиного медичного простору; сприяння підвищенню якості допомоги та оптимізації процесів організації та управління охороною здоров'я; формування системних підходів до впровадження та розвитку телемедицини в системі охорони здоров'я [3].