

війни, сприяючи покращенню доступу до якісних медичних послуг для населення.

Список використаних джерел

1. Леменов О. Які міжнародні партнери допомагають у сфері медицини. URL: <https://statewatch.org.ua/publications/yak-mizhnarodni-partnery-dopomahaiut-u-sferi-medytyni/>
2. Організація діяльності закладу охорони здоров'я / нав. посібник за ред. Шкільняка М.М., Желюк Т.Л., Тернопіль, Крок. 2022. 438 с.
3. Стратегія розвитку системи охорони здоров'я до 2030 року. Указ Президента України від 18.08.2021 р. № 369/2021. URL: <https://bit.ly/3mTbzxF/>
4. 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. 560 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/38546/1/Mon_uzoz_t.pdf

Володимир МИСИК

кандидат історичних наук,
здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Юрій БОГАЧ

ОСНОВИ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ СФЕРИ

Реалізація завдань кадрової політики в організації публічної сфери є досить складним, але разом із тим і важливим завданням, що полягає у забезпеченні укомплектування відповідними кадрами органів державної влади, місцевого самоврядування та ін.

Для реалізації цього завдання вироблена конкретна державна кадрова політика, яка спрямована на забезпечення загальнонаціональних інтересів з метою підтримання функціонування державних інституцій. Останні у свою чергу повинні функціонувати у відповідності до Конституції України та законодавства, прийнятого на її виконання.

Важливими в управлінні кадрами є кілька напрямків, які сприятимуть добору висококваліфікованого персоналу для реалізації завдань, передбачених чинним законодавством для тих чи інших органів публічної сфери.

При підборі персоналу необхідно визначити якісні показники, яким повинен відповідати претендент для призначення його (її) на ту чи іншу посаду. Для цього важливо керуватися відповідними нормативними актами, у тому числі локального характеру, в яких буде визначено конкретний обсяг виконуваної роботи та кваліфікаційні вимоги до посади.

Не менш значимим є відкритість працівника публічної сфери. Відповідністю наявності компетентності у цій сфері є ґрунтовні знання та вміння із застосування і дотримання норм Закону України «Про доступ до публічної інформації».

Після прийняття працівника на службу в публічну сферу управління його знання та навички повинні систематично удосконалюватися та розвиватися. Цьому сприятиме регулярне підвищення кваліфікації посадової особи, особливо у тій сфері, що не вивчалася на університетському рівні, або запроваджується уперше. Так, новаціями сучасної системи підвищення кваліфікації посадових осіб є ознайомлення та роз'яснення із застосування норм Закону України «Про запобігання корупції».

З метою забезпечення безперервності діяльності органів влади публічної сфери є наявність кадрового резерву та регулярне проходження стажування високопрофесійних працівників. У свою чергу кадровий резерв надасть змогу в разі появи вакансії за посадою, функції якої передбачають постійний характер надання публічних послуг, не допустити необґрунтоване зупинення виконання завдань органу державної влади чи місцевого самоврядування.

Окремим напрямком в реалізації кадрової політики у публічній сфері є фінансове стимулювання та соціальне забезпечення. Розмір оплати праці посадових осіб місцевого самоврядування чи державної сфери повинен прямопропорційно дорівнювати важливості їх діяльності та ризиків відповідальності за ймовірні допущенні помилки. У той же час має бути передбачено і стягнення за непрофесійність або поверхнєве ставлення до виконання посадових обов'язків. В практиці європейських держав функціонує система заохочення не просто за сумлінне виконання своїх обов'язків, а за результативність у вирішенні тих чи інших проблем.

Цей досвід тільки починає засвоюватися в практиці української публічної сфери. Окрім того, для подальшої ефективної роботи того чи іншого посадовця повинна існувати така система заохочень та стягнень, що дозволить вирішити проблему пошуку ефективних кадрів для вирішення складних завдань.

Для того, щоб визначити ефективність роботи працівника, встановити той чи інший розмір заохочень за виконані доручення, упевнитися в своєчасному їх виконанні необхідно здійснювати контроль за процесом реалізації поставлених завдань. Він повинен передбачати не тільки кінцевий вид контроль, але й поточний і попередній.

Попередній здійснюється на початковому етапі реалізації завдань. Його меті властивий контроль не за самим процесом виконання доручень, а за організацією реалізації вирішення проблеми, розробленням плану дій тощо.

Поточний контроль забезпечується на етапі виконання поставлених завдань, коли можна з'ясувати ефективність досягнення цілей, необхідність корекції тощо.

Заключний контроль важливий тим, що дозволяє керівнику з'ясувати можливість ефективного виконання інших аналогічних завдань, сприяти мотивації у виконанні наступних доручень. Також цей завершальний етап контролю дозволяє у повній мірі оцінити професійні навички, ефективність роботи та відповідальність працівника, що сприятиме у формуванні професійної команди для надання якісних послуг в публічній сфері.

Таким чином, основними напрямками кадрової політики в публічній сфері є підбір персоналу, відкритість та публічність в його роботі, регулярне підвищення кваліфікації, система стимулювання та соціального забезпечення, кадровий контроль тощо.

Список використаних джерел

1. Жовнірчик Я. Ф. Сучасна кадрова політика в органах державної влади та органах місцевого самоврядування. Інвестиції: практика та досвід. 2017. № 12. С. 102-107.
2. Костенко О. О., Грущинська Н. М. Формування та реалізація кадрової політики в органах публічної влади: вітчизняний та зарубіжний досвід. Економічний простір. 2020. № 158. Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. С. 77-82.
3. Бугайчук К. Кадрова політика та кадрове забезпечення публічного адміністрування в органах національної поліції. Адміністративне право і процес. 2019. № 5. С. 125-131.

4. Кадрова політика і державна служба: конспект лекцій. Модуль I / Укладачі: І.М. Лопатченко. – Х. : НУЦЗУ, 2020. – 46 с.

5. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. № 2493-III. Дата звернення 08.05.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.

6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 р. № 889-VIII. Дата звернення 08.05.2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

Оксана НАКЛЮЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я»

Західноукраїнського національного університету

Науковий керівник - д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Тетяна ЖЕЛЮК

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОВЕДЕННЯ ЗАКУПІВЕЛЬ В ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В діяльності закладів охорони здоров'я закупівлі відіграють важливу роль, оскільки вони визначають якість та доступність медичних послуг для пацієнтів. Ефективне управління закупівлями може сприяти зменшенню витрат, покращенню якості медичних послуг, а також забезпечити належний рівень безпеки та надійності медичного обладнання та препаратів. Практика закупівель в діяльності медичних закладів дозволяє виділити такі їх форми [1]:

1. Відкриті торги, при яких будь-який постачальник може подати пропозицію на участь у торгах за умови відповідності вимогам та умовам, встановленим замовником. Відкриті торги дозволяють забезпечити конкуренцію серед постачальників та отримати кращі умови закупівлі.

2. Запит цінкових пропозицій, який передбачає формування запиту цінкових пропозицій від різних постачальників для конкретного товару або послуги. Постачальники подають свої цінкові пропозиції, і замовник може вибрати найбільш вигідну пропозицію.

3. Конкурентний діалог, який передбачає взаємодію між замовником та постачальниками для обговорення та уточнення вимог до закупівлі. Це дозволяє замовнику отримати більш