

послуг та рівня їх відповідальності за якість наданих послуг; посилення відповідальності платника за організацію фінансування; формування пацієнтів як обізнаних, добре інформованих споживачів медичних послуг, які здатні цивілізовано захищати свої визначені законом права та реально впливати на поліпшення якості системи охорони здоров'я [5].

Для впровадження контрактних відносин у галузь охорони здоров'я України, на наш погляд, доцільно вжити ряд заходів: розмежувати поняття «медична послуга» і «медична допомога» та законодавчо врегулювати контрактні закупівлі медичних послуг; забезпечити точність інформації про стан здоров'я та потреби населення у медичній допомозі; розробити медикоекономічні стандарти і запровадити методику розрахунку вартості медичних послуг, що мають стати основою єдиного механізму ціноутворення; удосконалити систему оплати медичних послуг.

Використані джерела

1. Тулай О. Економічне обґрунтування необхідності реорганізації бюджетних установ охорони здоров'я України в контексті Європейської інтеграції. *Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації*. IV Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, 22-23 лют. 2007 р.: зб. тез доп. Ч. 2. / відп. за вип.: Г. Л. Монастирський. Тернопіль: Екон. думка, 2007. С. 291-293.
2. Загорський В. С. Управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я [текст]: монографія. Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2010. 276 с.
3. Конституція України. *Серія видань "Офіційний документ"*. К.: Велес, 2006. 48с.
4. Рудий В. Законодавчі проблеми автономізації постачальників та запровадження контрактних закупівель медичних послуг в Україні: посіб. (Серія "Реформування системи охорони здоров'я в Україні: досвід проекту ЄС "Фінансування та управління у сфері охорони здоров'я в Україні": у 12 кн., кн. . К., 2006. 62 с.
5. Рудий В. Нормативно-правові та управлінські аспекти автономізації постачальників медичних послуг та запровадження договірних відносин у сфері охорони здоров'я в Україні. *Сімейний лікар*. 2005. С. 14-16

Мар'яна КОМІН

здобувачка освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування» ТНЕУ

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

публічного управління та персоналу ТНЕУ Аліна ЖУКОВСЬКА

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Глобалізація економіки та інформатизація суспільства, прогресивний розвиток науки, техніки й технологій, інноваційність і висока науко-місткість сучасного виробництва висувають особливі вимоги до працівників вітчизняних організацій. Тому проста наявність професійно-кваліфікаційних навичок уже не задовольняє потреб вітчизняних роботодавців, котрі вимагають від працівників

швидкого реагування, адаптивності, лояльності та мобільності, готовності відповідати за делегованими повноваженнями, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей, розвитку трудового й інноваційного потенціалів, а також співробітництва в колективі, соціальної відповідальності, підтримки ділової етики, трудової дисципліни та корпоративної культури. Така ситуація обумовлює необхідність випереджального, тобто стратегічно орієнтованого, управління розвитком персоналу організації.

Стратегія управління розвитком персоналу – це одна з функціональних стратегій організації, логічне продовження стратегічного управління щодо всебічної роботи з персоналом. Підтвердження цього – чіткий практичний взаємозв'язок стратегічних рішень щодо діяльності організації із системою управління персоналом, оскільки саме працівники є одночасно організаторами та виконавцями всіх робіт. Тому саме ця стратегія, виступаючи однією з найважливіших функціональних стратегій організації, дає змогу забезпечити формування й використання трудового потенціалу відповідно до змін в умовах господарювання; набір і формування необхідних категорій персоналу; підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності; належну оцінку та розвиток персоналу; постійний моніторинг безпеки праці; соціальну захищеність персоналу організації тощо [1].

Ключові питання у сфері стратегічного управління розвитком персоналу у науковій літературі розроблені недостатньо повно. Так, В. Маслов [2], підкреслюючи ключову роль розвитку організації загалом та розвитку персоналу зокрема, вважає, що стратегічне управління персоналом передбачає здійснення найму персоналу, його оцінку, винагородження й розвиток, виходячи з цілісного уявлення про цілі розвитку підприємства [2].

На дещо звужене трактування стратегічного управління персоналом натрапляємо в працях [3; 4] – це управління процесом формування конкурентоспроможного трудового потенціалу організації з урахуванням змін у його зовнішньому та внутрішньому середовищах, які відбуваються нині або можуть відбуватися в майбутньому, що дає змогу організації вижити, розвиватися та досягати своїх цілей у довгостроковій перспективі. На нашу думку, більш точне розуміння, що не лише процес формування трудового потенціалу, а весь сукупний трудовий потенціал організації, динаміка його розвитку, використання, структура, політика щодо персоналу, а також необхідні технології й методи управління, які спираються на відповідні принципи стратегічного управління як персоналом, так і організацією, є об'єктом стратегічного управління [1].

У якості основних завдань стратегічного розвитку персоналу організації вчені виділяють такі:

- розроблення стратегій індивідуального навчання, яке повинно визначати потребу в навчанні, уключати планування особистісного розвитку й самонавчання, підтримувати індивідуальне навчання працівників за рахунок консультування керівництва, наставництва, створення навчальних центрів, зовнішніх і внутрішніх тренінгових програм, курсів, які здатні задовольнити як потреби кожного окремого співробітника, так і групи працівників;

- удосконалення організаційного навчання й створення організації, що навчається самостійно. Стратегія організаційного навчання спрямована на розвиток ресурсних можливостей організації, формування в працівників чіткого та цілісного бачення стратегічного розвитку організації, підтримку стимулювання навчання й інноваційного клімату в колективі;

- покращення адаптивних здібностей, підвищення ділової активності працівників та розвиток їхніх інноваційних якостей;

- управління знаннями (стратегія управління знаннями вважає знання головним ресурсом, заохочення процесу обміну якими дасть змогу налагодити взаємодію між персоналом і забезпечить доступ до інформації для навчання);

- формування інтелектуального капіталу (стратегія розвитку інтелектуального капіталу повинна ґрунтуватися на інформації про наявні можливості та оцінці майбутніх потреб, потім визначати можливості розвитку особливих вмінь і навичок персоналу для задоволення майбутніх потреб організації та розробки стратегії навчання працівників);

- покращення якостей управлінського персоналу, розвиток етичної відповідальності, компетентності й «емоційної культури» (саморегуляція, самовизначення, соціальна орієнтація та соціальні вміння й навички дають змогу не тільки визначати власні почуття та почуття оточуючих людей, а й допомагають мотивувати себе й оточуючих керувати власними емоціями та поведінкою, ставленням до інших людей відповідно до норм моралі. Це в сукупності створює етичну компетентність персоналу та «емоційну культуру», які здатні створити сприятливий позитивний клімат у колективі й уникнути конфліктів) [1].

Отже, як впливає з вищевикладеного, загальна стратегія установлює пріоритети та розробляє напрями розвитку організації на перспективу, а стратегія розвитку персоналу, зі свого боку, визначає персонал, із яким професійно-кваліфікаційним рівнем і в якій кількості потрібен організації для забезпечення відповідного рівня ефективності діяльності щодо досягнення стратегічних цілей. Однак на практиці при визначенні рівня розвитку працівників у конкретних умовах виникає низка труднощів.

Використані джерела

1. Бортнік С. Стратегічне управління розвитком персоналу підприємства та сучасні підходи до оцінювання його рівня. Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки. 2015. № 2. С. 33-39. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echcenu_2015_2_8.

2. Маслов В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры. М. : Изд-во «Финпресс», 2004. 288 с.
3. Балабанова Л. В. Стратегічне управління персоналом підприємства : навч. посіб. К. : Знання, 2011. 232 с.
4. Романюк Л. М. Теоретичні аспекти стратегічного управління підприємством та його персоналом. Наукові праці КНТУ : Економічні науки. 2010. Вип.17. С. 210-218.

Євгенія КОСТАШИК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорон здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Тамара ПОПОВИЧ

МЕХАНІЗМИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДОМ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В системі управління персоналом особливе місце займають інструменти соціально-психологічного впливу на поведінку працівників, застосування яких в умовах високої емоційної напруженості, дозволяє створити особливий клімат, що забезпечує високий рівень консолідації зусилля працівників задля виконання поставлених завдань. Водночас, такі інструменти можуть виступати регуляторами соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин в колективі, знання яких і володіння якими допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на діяльність та формувати колектив з єдиними цілями.

За визначенням науковців [1;2;3;5], під соціально-психологічними методами в управлінні розуміється «сукупність специфічних прийомів та інструментів впливу на особистісні відносини, які виникають у трудових колективах, а також на соціальні процеси, які в них відбуваються». Відповідно у їхньому складі можна виокремити дві групи: соціальні і психологічні. Соціальні методи по-перше, спрямовуються на формування і розвиток персоналу шляхом врахування потреб, мотивів та інтересів працівників; по-друге, вони дозволяють встановити призначення та місце кожного працівника у колективі; по-третє, за їх допомогою є можливість ув'язати мотивацію роботи із кінцевими результатами діяльності організації; по-четверте, через соціальний інструментарій формуються ефективні комунікації та вирішуються конфліктні ситуації у колективі. Психологічні методи використовуються переважно для створення сприятливого психологічного клімату в організації і є, передусім, неекономічними способами впливу на кожного окремого працівника шляхом врахування його психологічних особливостей, таких як: характер, інтелект, здібності, емоції, мотиви, особливості поведінки тощо. Відповідно, такі впливи мають персоніфікований та індивідуальний характер, а їх ключовою