

3. Квасній Л. Г., Солтисик О. О., Федішин В. В. Роль мотивації і стимулювання персоналу в системі забезпечення розвитку підприємства. *Економіка і суспільство*. Випуск № 11. 2017. С. 233-237.
4. Поліщук П. В. Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. Т. 1. С. 85-87.

Іванна ЩУРКО

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

ЗАПРОВАДЖЕННЯ СУЧАСНИХ ТЕХНОЛОГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ДІЯЛЬНІСТЬ КАДРОВОЇ СЛУЖБИ ОРГАНУ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Запровадження сучасних технологій управління персоналом у діяльність кадрової служби органу місцевого самоврядування зумовлена стрімким ростом ролі місцевого самоврядування в розрізі реформи децентралізації. Сьогодні кадри є найважливішим та найціннішим ресурсом, оскільки забезпечують безперебійну діяльність органу місцевого самоврядування, результативність роботи та надання якісних послуг громадянськості. Проте це можливо в умовах чіткої системи управління персоналом через керівництво, а також кадрові служби зокрема.

Імплементація сучасних механізмів управління людськими ресурсами у діяльність кадрової служби органу місцевого самоврядування актуалізує необхідність побудови нової моделі моніторингу якісної трансформації людських ресурсів. Розвиток персоналу – одна із найважливіших умов успіху будь-якої організації. Це особливо актуально в наші дні, коли з прискоренням науково-технічного прогресу швидше, ніж будь-коли, старіють професійні знання та навички. В теперішніх умовах постійний розвиток та вивчення нових методів роботи є запорукою ефективної діяльності як працівника, так органу місцевого самоврядування загалом.

Реалізація на практиці принципів управління, що засновані на демократичних засадах, потребують постійної та всебічної модернізації системи управління персоналом. На сучасному етапі стає цілком очевидним, що всім службовцям та посадовим особам місцевого самоврядування необхідно мати навички та певні компетенції для належного та ефективного виконання своїх державно-розпорядчих функцій та повноважень.

Виконання повноважень обумовлює необхідність висококваліфікованих спеціалістів, які мотивовані та сконцентровані на створення спроможних територіальних громад. При цьому важливе значення має системна робота з підготовки, перепідготовки та формування кадрового резерву територіальних громад на засадах системного та компетентнісного підходів, оскільки на початку реформування адміністративно-територіального устрою України однією з проблем визнавалася низька кадрова компетентність та якість надання адміністративних послуг на базовому та районному рівнях [1]. При цьому, запровадження принципів професіоналізації служби в органах місцевого самоврядування не стали ще настільки повсюдними та глибокими, оскільки не вироблено єдиного концептуального бачення професіоналізації посадових осіб місцевого самоврядування та не конкретизовано певних конкретних напрямів такої професіоналізації. Такий процес достатньо тривалий час був лише задекларованим, але попри відсутність нормативно-правового закріплення не був запроваджений. Водночас, вироблена система підвищення кваліфікації достатньо тривалий час дозволяла підтримувати професіоналізацію, компетентність, вміння та навички службовців органів місцевого самоврядування на достатньо високому рівні, що в цілому дозволяло проходити відносно безболісно процес управління персоналом та управління кар'єрою посадових осіб місцевого самоврядування [2].

З ухваленням Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» в Україні розпочався процес диверсифікації двох форм публічної служби – державної та муніципальної. В умовах реалізації активної фази реформи місцевого самоврядування повинна адекватно перебудовуватись і загальнонаціональна система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування, працівників комунальних установ. Це повинно позначитись інтеграцією до

загальнонаціональної системи недержавних суб'єктів освітньої діяльності. Тобто в умовах євроінтеграційних змін сьогодні в Україні активно розвивається й недержавна система підготовки, підвищення кваліфікації службовців органів місцевого самоврядування, працівників комунальних установ як відповідь на потреби муніципальної реформи, модернізацію житлово-комунального господарства, широкого застосування у муніципальній практиці нових технологій муніципального менеджменту [3].

В теперішній час, як ніколи, постає потреба в технологічному спрощенні процесів будь-якої галузі, органи місцевого самоврядування в Україні також не є винятком.

Якість проходження публічної служби й управління цим процесом вирішальним чином визначаються рівнем інформаційного забезпечення діяльності органів місцевого самоврядування і службовців, які виконують різні службові функції. Останнім часом започатковано підготовку низки заходів для ефективного використання інформаційного ресурсу в діяльності органів влади й управління.

На етапі сьогодення під час трансформації традиційного суспільства до інформаційного велике значення потрібно приділяти впровадженню інноваційних технологій в управління людськими ресурсами. Тому сучасні методи та нормативно-правова база задля підвищення ефективності діяльності органів місцевого самоврядування вимагають від служби управління персоналом не тільки обліку кадрів та дотриманням трудового законодавства, але й організацію ефективної команди, підбір компетентних працівників, підвищення кваліфікаційного рівня персоналу, що неможливе без імплементації сучасних технологій управління персоналом у діяльність кадрової служби органу місцевого самоврядування.

Отже, для сприйняття персоналом без опору та якнайбільшої ефективності інновацій, необхідно здійснювати впровадження інформаційних технологій в діяльність управління персоналом з урахуванням актуальності, своєчасності та відповідності потребам органу місцевого самоврядування та суспільства загалом.

Список використаних джерел:

1. Круп'як Л. Б. Механізм кадрового забезпечення управління розвитком територіальних громад (параграф 3.4.). Розвиток публічного управління та менеджменту в умовах

трансформаційних викликів: монографія / за ред. Шкільняка М. М., Васіної А. Ю. Тернопіль: ЗУНУ. 2022. 524с.

2. Антонова Л. В., Козлова Л. В. Професіоналізація державних службовців та службовців органів місцевого самоврядування як напрям реалізації теорії лідерства в публічному управлінні. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2020. № 1. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua>

3. Управління персоналом в умовах децентралізації: монографія / за заг. ред. доктора наук з державного управління, професора, Заслуженого юриста України Олуйка В. М. Київ. 2018. 504 с.

Сергій ЯРЕМКО

здобувач 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

ДЕОНТОЛОГІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Важливою підсистемою управління закладом охорони здоров'я є етична підсистема, підтримка якої має здійснюватися з дотриманням методологічних принципів медичної деонтології. Медична деонтологія – це галузь медицини, яка вивчає етичні та професійні стандарти поведінки медичних працівників, включаючи лікарів, медсестер, фармацевтів та інших медичних працівників[1]. Головною метою медичної деонтології є забезпечення високих стандартів медичної практики, дотримання моральних принципів та захист прав пацієнтів.

Основні складові медичної деонтології включають (рис.1):

1. Етику медичної практики, яка відповідає за встановлення принципів, які регулюють поведінку медичних працівників у взаємодії з пацієнтами, колегами та іншими учасниками медичного процесу.

2. Конфіденційність і приватність, що передбачає забезпечення збереження конфіденційності медичної інформації пацієнтів та дотримання приватності при наданні медичної допомоги.