

– залучити іноземних інвесторів.

Міжнародний стандарт [3] вказує на необхідність використання статистичних методів на всіх стадіях створення і управління продукцією, що стимулює підвищення якості продукції та зростання прибутку, сприяючи розвитку організації. Необхідно враховувати, що статистичні методи цілком можуть бути освоєні персоналом малих підприємств, причому і практичне, і теоретичне навчання цим методам не сполучені з великими труднощами, потрібні лише розумні спеціально розроблені методики для підприємств малого бізнесу.

Таким чином, незважаючи на обмеженість ресурсів та особливості малопотужного обладнання, при правильній організації та чіткому плануванні всіх виробничих процесів результати впровадження сучасних інтелектуальних систем моніторингу технологічних процесів та систем менеджменту якості виправдовують фінансові витрати і очікування керівництва, колективу, власників і інвесторів. Це досягається за рахунок підвищення задоволеності споживачів, більш ефективної координації роботи, досягнення та підтримання відповідного рівня якості виробленої продукції, а також поліпшення діяльності підприємства в цілому.

Використані джерела

1. ДСТУ ISO 9001:2015. Системи управління якістю. Вимоги. (ISO 9001:2015 IDT). Національний стандарт України. Київ : ДП «Укр.НДНЦ», 2016. 22 с.
2. ДСТУ 3781:2014 "Печиво. Загальні технічні умови". URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=85614
3. ДСТУ ISO/TR 10017:2005 Настанови щодо застосування статистичних методів згідно з ISO 9001:2000 (ISO/TR 10017:2003, IDT). URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=52431
4. ДСТУ OHSAS 18001:2010 Системи управління гігієною та безпекою праці. Вимоги (OHSAS 18001:2007, IDT). URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=27641

Цуглевич Яків

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Кривокульська Н.М.)

ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВИХ І МЕТОДОЛОГІЧНИХ ОСНОВ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Реформування сфери охорони здоров'я в Україні ставить нові вимоги до медичних кадрів. Вони мають бути здатними до глибокого розуміння проблем і

ключових тенденцій розвитку сфери охорони здоров'я, застосування широкого спектру навичок, необхідних для впровадження змін, які відбуваються, та управління ними. Тому, перед фахівцями, які працюють на керівних посадах в медичних установах галузі охорони здоров'я, постають важливі завдання, пов'язані із ефективним використанням кадрового потенціалу та забезпеченням належної роботи з персоналом. Виконання цих завдань сформує базу для підвищення ефективності діяльності закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи, сприятиме підвищенню якості медичної допомоги і медичних послуг, що ними надаються.

Проблеми, пов'язані з кадровим потенціалом сфери охорони здоров'я, фахівці ВООЗ визначають одними з основних перешкод для досягнення Цілей тисячоліття в сфері розвитку. До типових недоліків кадрового забезпечення системи охорони здоров'я експерти ВООЗ відносять такі:

- скорочення чисельності медичних працівників;
- зміни демографічних та епідеміологічних характеристик (старіння населення, вплив нових методів діагностики і лікування, зростання процесів мобільності та міграції населення та ін.);
- зберігаються традиційні підходи до підготовки, розподілу та управління кадровими ресурсами, що не задовольняють сучасним вимогам системи охорони здоров'я;
- виражена неоднорідність у географічному розподілі і професійній структурі працівників охорони здоров'я (загальна чисельність медичних кадрів; співвідношення лікарів і медсестер; дисбаланс фахівців загальної практики і вузьких спеціалістів; кадрове забезпечення медичної галузі в місті і селі та ін.);
- відсутність адекватної системи планування та прогнозування потреб у кадрових ресурсах охорони здоров'я;
- недосконала і ненадійна інформаційна та дослідна база з кадрових ресурсів охорони здоров'я[1].

Одним із першочергових напрямів оптимізації кадрової політики сфери охорони здоров'я як передумови ефективної роботи кадрового складу закладів охорони здоров'я має бути вдосконалення регуляторної бази (законодавчої і нормативно-правової), виходячи з наявних проблем галузі, умов її розвитку та враховуючи рекомендації та досвід міжнародної практики. Реалізація цього напрямку має починатися з посилення правового базису, зокрема, чіткої систематизації та узгодженості чинної нормативно-правової бази, що регламентує питання кадрового забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні та його оптимізації (питання використання, підготовки, розподілу, управління кадрами, підвищення мотиваційної складової персоналу тощо).

Передумовою для підвищення ефективності використання кадрового

потенціалу закладів охорони здоров'я має стати вдосконалення методологічних основ діяльності таких закладів. Тобто, в основу роботи з медичним персоналом має бути покладений методологічний принцип соціальної справедливості. Це гарантуватиме: доступність і якість медичної допомоги, дотримання прав медичних працівників і пацієнтів та їх захист тощо. Так, «відповідно до принципу соціальної справедливості соціальна держава забезпечує кожному своєму громадянину гідний рівень життя, усуває або мінімізує невинуваті соціальні розрізнення між людьми... При цьому вона обов'язково має створювати умови для самореалізації особистості, стимулювати її активність у самозабезпеченні високого матеріального добробуту і цим самим підтримувати та гарантувати її свободу» [2].

Проводячи паралель із сферою охорони здоров'я, вкажемо на те, що, в цілому, для кадрового потенціалу цієї сфери характерними є: нерівномірність розподілу кадрів; низька забезпеченість лікарями сільського населення; невідповідність чисельності і структури медичних кадрів стратегічним завданням реформування сфери охорони здоров'я; недосконалий механізм мотивації праці медичних кадрів.

На наш погляд, підвищенню ефективності використання кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я сприятимуть:

- вдосконалення нормативно-правових актів щодо номенклатури спеціальностей і посад працівників сфери охорони здоров'я, кваліфікаційних вимог до посад і характеристик спеціальностей тощо;

- вдосконалення обліково-звітної документації щодо кадрового забезпечення, системи моніторингу та критеріїв оцінки якості роботи медичних працівників;

- удосконалення системи збору й обробки вірогідної бази даних..., використовуючи методологічний принцип єдиного медичного простору, тобто враховуючи показники як державних, так і відомчих та приватних медичних закладів, що дозволить проводити цілісний аналіз ситуації в медичній сфері, вдосконалити механізми прогнозування та планування кадрових ресурсів охорони здоров'я, а також відстежити ефективність використання кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я [1];

- раціоналізація професійної і кваліфікаційної структури медичних кадрів, постійне підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників. Важливим інструментом для досягнення цього має стати вдосконалення мотиваційного механізму впливу на працю медичних кадрів;

- створення гнучкої системи нормування і оплати праці медичного персоналу, виходячи з конкретних умов його роботи.

Використані джерела

1. Савіна Т.В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та

перспективи розвитку. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/15_2017/19.pdf

2. Заїка Н. Проблема соціальної справедливості в контексті соціальної держави. URL: http://papers.univ.kiev.ua/1/filosofija_politologija/articles/zaika-n-y-the-problem-of-the-social-justice-in-the-context-of-the-social-state_17255.pdf

Шатковська Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Богач Ю.А.)

ІННОВАЦІЙНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ

Людський капітал є одним із найважливіших ресурсів підприємства, ефективне використання якого за допомогою сучасних методів управління, персонал-технологій визначає майбутній розвиток організації.

У сучасній практиці управління персоналом достатньо активно використовують різноманітні персонал-технології, які у свою чергу можна об'єднати у такі групи [3]:

- персонал-технології позикової праці (лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг, ауфтраг-стактика);
- навчальні персонал-технології (коучинг, тренінг, кейс-стаді, E-learning, самонавчання);
- персонал-технології підбору та найму персоналу (хедхантинг, рекрутинг, скрининг, «плетіння мереж» та прямий пошук, антихедхантинг, профіль посади, executive search, краудрекрутинг);
- персонал-технології підвищення ефективності роботи персоналу (реінженіринг, технологія АКAI);
- персонал-технології контролю праці персоналу (внутрішній маркетинг, таємний покупець);
- інформаційні персонал-технології (автоматизована інформаційна система управління персоналом, гейміфікація, АРМ працівника).

Впровадження нових персонал технологій сучасного підприємства багато в чому зумовлюється рівнем ефективності управління персоналом - найважливішою функціональною підсистемою підприємства та найціннішим ресурсом інноваційного розвитку. Володіючи особливими стратегічними та оперативними функціями, людський чинник відіграє провідну роль в інтелектуалізації та інформатизації виробництва. До останнього часу саме поняття «управління персоналом» взагалі було відсутнє в управлінській практиці. Незважаючи на те, що кожне підприємство мало функціональну