мотивацію і знижувати витрати на навчання. Також система оцінки праці направлена на розробку кадрових програм навчання і розвиток персоналу, організацію зворотного зв'язку співробітників щодо якості їх роботи.

Таким чином, створення якісної системи оцінки персоналу в банку диктує необхідність грамотної організації її побудови, і, перш за все, вимагає розробки стандартів організації, відповідних технологій оцінки цієї роботи.

Використані джерела

1. Волкова О. В. Соціально-економічні детермінанти ринку праці України: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2013. 376 с.

2. Гавриш О.А. Технології управління персоналом: монографія. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського»

Владислав КОНИЧЕВ
аспірант кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ
Науковий керівник – к.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ТНЕУ Євген КАЧАН

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ – ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ НА МАКРО- І МІКРО-РІВНЯХ

Успішна діяльність підприємства залежить від його оптимального забезпечення кваліфікованим персоналом. Тому кожен керівник підприємства повинен дбати про кількісне і якісне формування штату працівників і особливо це актуально для підприємств малого і середнього бізнесу. Ефективний підбір найманих працівників треба вважати основою успішного формування підприємства і першим етапом організації його виробничої діяльності. Наступним етапом, і чи не найголовнішим в закріплення працівників на робочих місцях, яке починається з розробки і реалізації заходів спрямованих на процес адаптації працівника до умов організації виробничого процесу. Процес адаптації може бути короткотривалим, якщо на етапі відбору майбутніх працівників вони були детально ознайомлені з умовами праці, організацією робочих місць, умовами оплати праці, соціальним пакетом.

Адаптація працівників в колективі буде успішною якщо задекларовані при відборі обіцянки з боку підприємства будуть реальними на практиці. Правда, в процесі адаптації може виявитися, що знання, практичне навчання і уміння працівника не відповідають вимогам. Тому, на нашу думку, трудову угоду, або контракт з майбутнім працівником доцільно укладати лише за результатами адаптації, що може вважатися основою закріплення персоналу і

його збереження на майбутнє.

Запорукою успішного закріплення і стабілізації персоналу підприємства і особливо робітників високого рівня кваліфікації є ефективна система мотивації персоналу. Власне саме мотивація, тобто бажання отримувати стабільний дохід у вигляді винагороди за підприємницьку діяльність спонукає тисячі фізичних осіб займатися підприємницькою діяльністю шляхом створення підприємств малого і середнього бізнесу. Власникам таких підприємств при розробці стратегічного розвитку свого бізнесу необхідно розробити таку систему мотивації, яка б спонукала персонал до постійного підвищення продуктивності праці за рахунок впровадження інноваційних технологій у виробничі процеси, ефективного використання робочого часу.

Зважаючи на те, що кількість персоналу малого підприємства обмежено десятьма працівниками, а середнього п'ятдесят, успішна їх діяльність в першу чергу залежить від якісного складу персоналу, а саме від статево-вікової структури, рівня освіти і кваліфікації. Важливе значення мають фізичні можливості працівників, їх здоров'я. Тому перевага в структурі персоналу осіб молодих вікових категорій, і зокрема, чоловіків може забезпечити підприємству конкурентні переваги і можливості своєчасного маневру у випадку необхідності нерентабельного виробництва, залежить від його стабілізації.

В сучасних умовах коли в країні поряд з демографічною кризою наростає економічна криза, яка посилюється наслідками пандемії серед методів мотивації найважливішими є матеріальні, тобто заробітна плата і різноманітні грошові винагороди у вигляді премій, доплат, компенсацій і т.д. Серед інших методів мотивації важливими вважаються: організація праці, умови праці, можливості кар'єрного росту, тобто перспективи фахового і адміністративного росту. Сучасна молодь володіє достатньою інформацією щодо нових технологій управління персоналом, нових форм зайнятості. Наприклад, молоді люди і особливо студенти, широко використовують можливості «фріласнсерства», яке дає змогу маневру робочим часом і можливістю певного заробітку, набуття трудових навичок і певної організаційної свободи.

Мотивація персоналу є важливим чинником забезпечення кваліфікованими кадрами малих і середніх підприємств, якщо останні за однакову роботу платять більшу заробітну плату. Правда сьогодні малі і середні підприємства формують свій персонал з працівників, які підготовлені в навчальних закладах державної форми власності. Однак в умовах інноваційного розвитку економіки посилюються вимоги до фахової підготовки персоналу, який має володіти знаннями нових технологій, які широко впроваджуються і на малих і на середніх підприємствах. Тому все частіше на мікро рівні необхідно закріпити підприємницькі структури до фінансування підготовки кадрів, які їм

необхідні для реалізації інноваційних проектів. Сьогодні наявність розгалуженої сітки закладів професійно-технічної освіти та вищих навчальних закладів дозволяє при умовах оновлення їх технічної бази, організовувати підготовку необхідних кадрів.

Сьогодні більш гострішою проблемою стає мотивація випускників повної і неповної середньої школи до навчання робітничим професіям будівельників, електрозварювальників, кранівників, кравчинь, шевців, кухарів і т.д. У вищій школі відчувається брак абітурієнтів в педагогічних і технічних вишах. Очевидно, ця проблема мотивації у виборі професії стають все більш актуальними для економіки країни. Більшої актуальності набувають проблеми професійної орієнтації молоді і тих, хто втратив роботу. Без сумніву, профорієнтаційна робота завдати державної ваги. І ним мають зайнятися не тільки засоби масової інформації, відповідні структури Міністерства соціальної політики і Міністерства освіти і науки.

Важливу роль у цій справі може відіграти соціологічна служба, яка мала би врегулювати поряд з органами Державної служби зайнятості, попит і потребу в кадрах і хоча б на рівні регіонів. Правда, для ефективної профорієнтаційної роботи необхідно розробити моделі престижних професій і в першу чергу тих, що користуються попитом на національному ринку праці.

Сьогодні, коли в Україні Міністерство цифрової інформації, функціонує Державна служба статистики, функціонують науково-дослідницькі інститути, Національна академія наук України і Національна академія педагогічних наук України, визначення потреби у менеджменті економіки в умовах тотальної некомпетентності має здійснюватися як на макро-, так і на мезо- та мікро рівнях.

Визначення наявної чисельності і оптимальної потреби в робітничих кадрах і фахівцях з вищою освітою може служити підставою для встановлення раціональних обсягів їх підготовки за державним замовленням в розрізі окремих регіонів.

Процеси децентралізації в Україні будуть завершені при умові створення об'єднань територіальних громад. Але вони можуть гальмуватися відсутністю підготовлених кадрів за спеціальностями «Публічне управління», « Державна служба».

Власне одним із завдань професійної орієнтації молоді має бути залучення абітурієнтів для підготовки кадрів для об'єднаних територіальних громад.

Ефективністю мотивації абітурієнтів і їх реалізація на практиці має бути запорукою кадрового забезпечення національної економіки України в умовах наростаючого дефіциту кваліфікованих працівників.

Григорій КОРИЦЬКИЙ
д.м.н., доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ТНЕУ
Марія ЧОРНА
здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

В Україні охорона здоров'я є одним із пріоритетних напрямів державної політики, що зумовлено її важливістю в економічному, соціальному та суспільному контексті. Оскільки якість медичного обслуговування як і стан здоров'я населення залежать від рівня забезпеченості закладів охорони здоров'я кадровими ресурсами та від ефективності їх використання, – об'єктивно необхідним є управління персоналом закладів охорони здоров'я.

Як свідчить вивчення думки вітчизняних і міжнародних експертів провідною проблемою української охорони здоров'я, є невідповідність діючої в Україні старої радянської моделі охорони здоров'я, призначеної для функціонування в умовах планової економіки, сучасним реаліям [1].

Недоліки існуючої в Україні моделі охорони здоров'я, передусім, проявляються в: зосередженості на вирішенні потреб галузі, а не на задоволенні медичних потреб населення; неефективності структури системи, що призводить до деформованості структури медичних послуг та неефективності використання наявних ресурсів охорони здоров'я; недостатності обсягів фінансування з громадських джерел, що зумовлює порушення принципів справедливості та солідарності [2].

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