

працівників органів місцевого самоврядування з питань діловодства [2] .

Удосконалення нормативно-правового забезпечення розвитку територіальних громад в Україні має бути продовжено за п'ятьма напрямками: 1) створення міцної законодавчої основи для децентралізації влади в Україні на базі Основного Закону України шляхом внесення змін до Конституції України щодо децентралізації; 2) створення нового покоління законодавства з питань здійснення місцевого самоврядування територіальними громадами в Україні. Очевидно, що сучасна державна політика розвитку територіальних громад потребує суттєвого оновлення Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (шляхом прийняття його в новій редакції), а також прийняття Закону України «Про територіальні громади в Україні»; 3) створення законодавчої основи для забезпечення чіткого розподілу повноважень між органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування; 4) створення законодавчої основи для вирішення питань територіального устрою шляхом прийняття Закону України «Про територіальний устрій»; 5) удосконалення виборчого законодавства. Це створить належну інституційну основу для організаційно-функціональної діяльності ОМС.

#### **Використані джерела**

1. Про місцеве самоврядування в Україні. Закон України 21.05.1997р. № 280/97 : URL <http://zakon.rada.gov.ua/>
2. Деякі питання документування управлінської діяльності. Постанова Кабінету Міністрів України від 17.01.2018 р. № 55: URL <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-2018-%D0%BF/page>

**Чесанов Сергій**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник, д.н. держ.упр., доц. Толуб'як В.С.)

## **ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Значні перетворення в сфері охорони здоров'я, насамперед набуття автономності закладами в адміністративній діяльності, можливість залучення коштів з різних джерел тощо, зумовлюють необхідність повного та оптимального використання кадрового потенціалу медичних закладах. Завдяки умінню управлінців його можна перетворити на конкурентну перевагу організації і досягнути поставлених цілей на ринку [2].

Працівники в сфері управління в закладах охорони здоров'я натрапляють на чималу кількість проблем в процесі виконання стратегій закладів стосовно досягнення головних цілей організаційного характеру. Здійснення планів

стосовно зменшення витрат за умови паралельного зростання рівня якості обслуговування пацієнтів навіть для спеціалістів може видатися проблематичним. Реалізація організаційних стратегій є складною, оскільки на їх успішність впливає спроможність ефективно управляти медичним персоналом.

При розгляді системи управління персоналом у закладах охорони здоров'я треба враховувати ряд характеристик, притаманних системі управління даної галузі, які будуть безпосередньо впливати на здійснення тих чи інших функцій в сфері управління персоналом: 1) монополізм відомства; 2) бюрократизм в управлінні, в тому числі поділ праці; 3) суворі ієрархічна структура; 4) професійні забобони, наприклад, небажання фахівців-медиків визнавати роль інших працівників в сфері охорони здоров'я – економістів, юристів, менеджерів по персоналу в тому числі; 5) жорстка спеціалізація; 6) спрямованість медичного закладу, перш за все на споживачів; 7) суворе підпорядкування і точне виконання розпоряджень керівництва тощо [3, с. 164].

Функція управлінської діяльності, об'єктами якої є людські ресурси – нині є все важливішою для великої кількості організацій, адже створена для виконання партнерської функції у такій сфері, як стратегічне планування та приймання рішень задля розроблення та втілення стратегій. Цій новій ролі відводиться надважливе місце, адже якісним й продуктивним управлінням кадрами можна досягти значного впливу на успішність чи провальність бізнесових стратегій у медичній сфері. Цикл управління персоналом у закладах охорони здоров'я наведений на рис. 1.

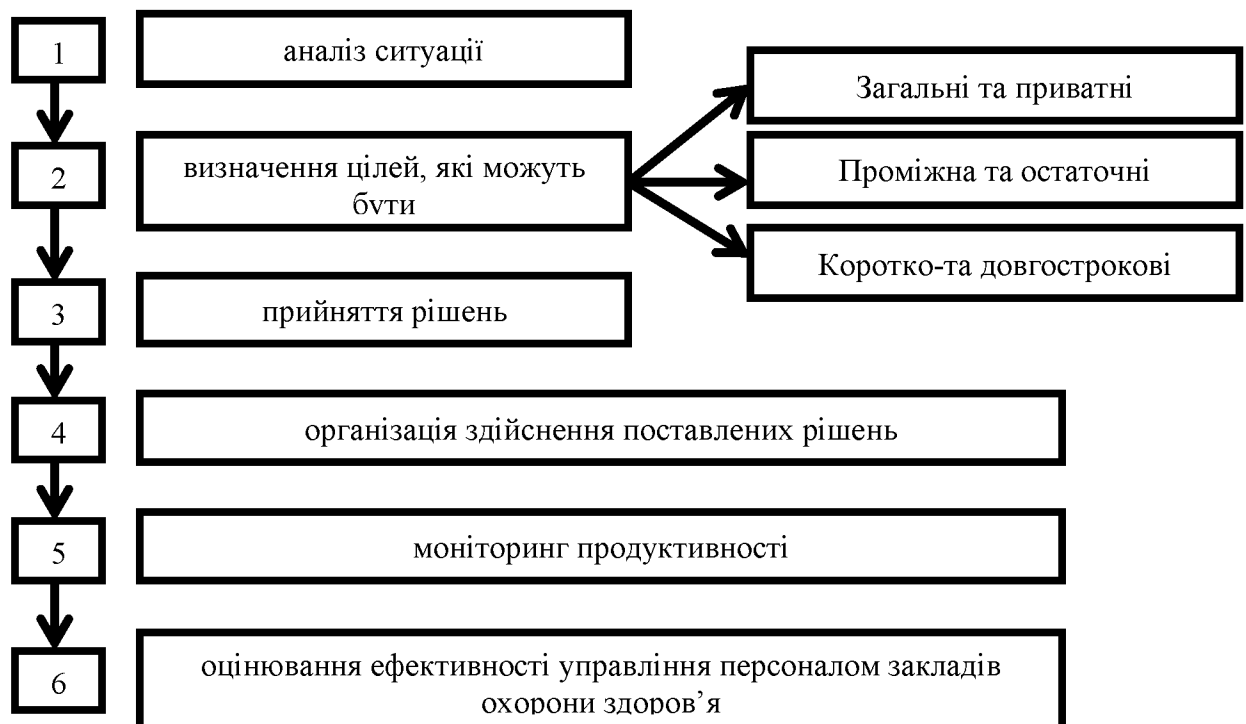


Рис. 1. Цикл управління персоналом закладів охорони здоров'я [3]

Процес управління персоналом закладів охорони здоров'я відбувається у таких напрямках: 1) формування кадрового потенціалу; 2) активного використання кадрового потенціалу.

Процес формування включає в себе доволі важливу складову, а саме – адаптацію персоналу, мета якої полягає у забезпеченні зміни поведінки особи у відповідності з новими вимогами; адаптації медичного персоналу до зовнішніх та внутрішніх змін.

Під час підбору медичних працівників необхідно визначити рівень їх знань щодо: нормативно-правової бази у сфері праці та охорони здоров'я; правил і норм охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії та протипожежного захисту; санітарно-епідемічні норм; основ судово-медичної експертної справи; сучасних методів діагностики, лікування та лікарського забезпечення пацієнтів; методів надання невідкладної медичної допомоги; способів взаємодії з іншими спеціалістами, різними профільними службами, установами, організаціями, зокрема зі страховими компаніями; володіння теоретичними знаннями та практичними навичками за своєю спеціальністю (зокрема з анатомії, фізіології, патології, фармакології) з питань діагностичної, лікувальної, профілактичної та організаційної роботи тощо [1].

Отже, особливості управління персоналом закладу охорони здоров'я виявляються у: потребі пошуку висококваліфікованих медичних кадрів, необхідності побудови кадрової політики, зорієнтованої на тривалу роботу та задоволеність роботою медичного персоналу; стимулювання постійного підвищення кваліфікації, стажування та самоосвіти працівників.

#### **Використані джерела**

1. Антонов С. В. Особливості трудових відносин у закладі охорони здоров'я. URL: <http://www.medlawcenter.com.ua/ru/publications/77.htm>
2. Антошина Н. І. Сучасний погляд на систему управління персоналом в аспекті забезпечення конкурентоспроможності підприємства. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3350> (дата звернення: 28.07.2019).
3. Ліштаба Л. Управління персоналом як провідна функція менеджера в сфері охорони здоров'я. Галицький економічний вісник. Т. : ТНТУ, 2016 Том 50. – № 1. С. 163-169.