

набуття лідерських навичок та підвищення своєї кваліфікації відповідно до вимог часу.

В сучасних умовах важливо, щоб органи публічної влади стали організаціями-лідерами, спроможними відповідати викликам часу, діяти по-новому, відповідно до нових цінностей. Такі зміни потребують не лише зміни управлінських підходів та процесів, але і суттєвих культурних трансформацій, визнання нових цінностей та способів співпраці. Організації-лідери неможливі без своїх працівників-лідерів, тож ключовою тенденцією сьогодні є розвиток лідерства в організації, тобто корпоративного лідерства, незалежно від сфери діяльності чи рівня посади.

#### **Використані джерела**

1. Гошовська В. А. Політичне лідерство [Текст] : навч. посіб. К. : НАДУ, 2013. С. 81.
2. Розвиток лідерства [Текст] / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть [та ін.] ; за заг. ред. І. Ібрагімової. К. : Проект “Реформа управління персоналом на державній службі в Україні”, 2012. 400 с.

#### **Сергій КАЧАН**

здобувач освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

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

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

Як відомо, якісну і ефективну роботу будь-якої організації багато в чому визначає її персонал. Реформа сфери охорони здоров'я в Україні висуває нові вимоги до якості медичного персоналу [1]. Наявність лише кваліфікаційно-професійних навичок уже не задовольняють вимоги сучасної сфери охорони здоров'я. Від працівників вимагається швидке реагування, адаптивність, лояльність і мобільність, готовність відповідати за делеговані повноваження і додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення особистісних та ділових якостей. Вони мають бути здатні до глибокого розуміння проблем і ключових тенденцій розвитку сфери охорони здоров'я, застосування широкого спектру навичок, необхідних для впровадження змін, які відбуваються. Уміло застосовуючи необхідні знання, досвід та компетенції працівників медичний заклад адекватно реагуватиме на зміни у зовнішньому середовищі, а отже, уникатиме можливих загроз, втрат і стабільно нарощуватиме ефективність свого функціонування. Нині у сучасних концепціях управління персонал знаходиться у центрі. Основним напрямом таких концепцій є розкриття як здібностей, так і компетенцій працівників, що

дасть можливість ефективного використання для розвитку закладів охорони здоров'я в цілому. Тому, одним із з важливіших місць у системі стратегічного управління є сучасний напрям стратегії управління персоналом.

Управління персоналом визначається як діяльність, котра спрямована на досягнення найефективнішого використання працівників для досягнення цілей організації та особистісних цілей. Кадри ж закладу охорони здоров'я є інструментом для досягнення окреслених цілей та реалізації місії.

Як відомо, під стратегією управління персоналом розуміють комплекс основних складових елементів, котрі повинні стати вузловими при побудові системи стратегічного управління персоналом. Тому, розроблення стратегії управління персоналом є продуманим, повністю усвідомленим і контрольованим розумовий процес, котрий передбачає, що після окреслення стратегії наступить стадія її реалізації. Зазначимо, що мистецтво розроблення стратегії управління персоналом полягає в тому, щоб наслідками формулювання загальних підходів до управління персоналом у стратегічному періоді стали конкретні дії, котрі дозволять досягнути високої ефективності використання трудового потенціалу персоналу.

В основі розроблення стратегії управління персоналом закладу охорони здоров'я лежить визначення мети управління персоналом. Зауважимо, що метою управління персоналом є визначення оптимального кількісного і якісного складу працівників. Сучасні тенденції в забезпеченні медичними працівниками системи охорони здоров'я можуть характеризуватися дефіцитом різних категорій персоналу, дисбалансом їх розподілу.

Стратегія управління персоналом розробляється з врахуванням внутрішніх ресурсів, традицій закладу і можливостей. Фахівці зауважують, що формування стратегії управління персоналом може здійснюватися двома способами: «зверху – вниз» та «знизу – вгору». При застосування стратегії «зверху – вниз» менеджмент закладу окреслює загальну стратегію управління персоналом і на її основі розробляють плани для кожного конкретного підрозділу. А при застосуванні стратегії «знизу – вгору» кожний підрозділ розробляє власну стратегію і плани заходів, котрі інтегруються в єдиний план закладу. Зауважимо, що правильно окреслити кадрову стратегію можливо лише враховуючи життєвий цикл організації та пріоритети в роботі з людьми на певних рівнях управління.

Отже, підвищення ефективності охорони здоров'я в значній мірі визначається професіоналізмом кадрів і залежить від проведеної кадрової політики. Організація успішної діяльності закладу охорони здоров'я і, як наслідок, досягнення високої якості надання медичної допомоги неможливі без цілеспрямованої роботи у сфері кадрового менеджменту. Стратегічний підхід до управління персоналом передбачає якісні зміни при роботі з персоналом. Вони передбачають стратегічні аспекти в межах традиційних напрямів кадрової

роботи. Нині в умовах проведених структурних перетворень в охороні здоров'я відбуваються зміни характеру праці медичних працівників – лікарів і середнього медичного персоналу, який відноситься до розділу інтелектуального і творчого.

#### **Використані джерела**

1. Крисько Ж. Реформування закладів охорони здоров'я в Україні в контексті децентралізації. *Розвиток регіонів та громад в умовах адміністративно-територіальної реформи : перспективи та загрози* : Дев'ять регіональні та муніципальні читання : зб. матеріалів доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль-Вишнівець, 20-21 жовт. 2015 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2015. С. 199-202.

**Галина КЕНІДРА**

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ТНЕУ

Науковий керівник – д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ТНЕУ Алла ВАСІНА

### **СПЕЦИФІКА ТА ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДШИХ МЕДИЧНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ**

Переважаюча кількість молодших медичних спеціалістів займають посади медичних сестер, що характеризуються певною специфікою та етичними аспектами діяльності. Специфікою професійної діяльності медичної сестри є те, що вона спрямована на цілісну людину, тобто на особистість, яка має неповторний набір психологічних якостей (характеру, темпераменту, соціального досвіду, життєвої позиції), і зорієнтована на здійснення безпосереднього догляду за пацієнтом, навчання самогляду й елементам самогігієни, надання допомоги пацієнту психологічно адаптуватися до ситуації, яка виникла [1, с. 21].

Метою професійної діяльності медичної сестри є відновлення і підтримка людини в задоволенні її основних життєвих потреб і збереження здоров'я. Невід'ємною складовою професійної діяльності медичної сестри є етична складова, що реалізується у глибокому розумінні високої професійної та моральної відповідальності за якість сестринського процесу і результат своєї діяльності, спрямовується на дотримання вимог Етичного кодексу медичної сестри, принципів медичної, медсестринської етики і деонтології.

З огляду на специфіку професійної діяльності, при виконанні своїх фахових обов'язків медична сестра має керуватися нормами професійної моралі і етики. В умовах зміщення професійної установки на людиноцентричну особливо затребуваними стають такі морально-етичні якості особистості, як гуманне ставлення до людини, любов, милосердя, відповідальність, глибоке усвідомлення і добросовісне виконання громадянського і професійного