

регіоні; надання консультацій, укладання угод, координація діяльності, узгодження позицій, складання плану.

В рамках реалізації спільних інвестиційних проектів з пріоритетного розвитку території доцільним є створення координаційної ради. Її завдання полягатиме у забезпеченні ефективної взаємодії та сприянні злагодженої роботи всіх зацікавлених сторін та прийняття спільних рішень. Основними напрямками діяльності такої ради можуть стати: надання інформаційних послуг суб'єктам інвестиційного процесу, передусім, щодо пріоритетних об'єктів і сфер інвестування на конкретній території; залучення інвестиційних ресурсів з різних джерел для фінансування спільних проектів; формування фонду місцевих інвестицій та визначення пайової частки території за кожним проектом; консультування учасників інвестиційного процесу; оцінка інвестиційних ризиків кожної з територій; організаційний супровід реалізації спільних інвестиційних проектів та надання відповідної інституційної підтримки; експертний аудит спільних інвестиційних проектів; моніторинг результативності реалізації прийнятих спільних управлінських рішень.

Загалом, основними завданнями лінкіджу органу місцевого самоврядування та приватного сектору є: побудову ефективної комунікації; налагодження зворотних зв'язків; збільшення довіри в процесі реалізації завдань розвитку території; спільне визначення проблем та співпраця для їх вирішення; координація діяльності та процесу прийняття рішень; встановлення діалогу та консолідація зусиль в досягненні цілей розвитку.

Література:

1. Велков В.М. Взаємодія влади і бізнесу на регіональному рівні: стан і шляхи вдосконалення / В.М.Велков [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej12/txts/10agdre.pdf>

2. Концептуальні засади взаємодії політики й управління : навч. посіб. / авт. кол. : Е. А. Афонін, Я. В. Бережний та інш. - К. : НАДУ, 2010. - 300 с.

3. Лінкідж / [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://cyclop.com.ua/content/view/>

Катерина ТУРЯНИЦЯ

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління Мельник А.Ф.)

АДМІНІСТРУВАННЯ РЕСУРСНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Розвиток будь-якого господарюючого суб'єкта визначається його ресурсним забезпеченням, розробкою системного управління в контексті визначення рівня його результативності. Відзначене перетворює вказану проблематику на вельми актуальну і вимагає визначення головних чинників створення сприятливого клімату для розвитку підприємства з максимальним використанням внутрішніх резервів підприємства, з виявленням та усуненням проблем ресурсного забезпечення його діяльності.

Для ефективного функціонування підприємство повинне забезпечуватись необхідними ресурсами. У найбільш широкому розумінні ресурсами вважають матеріальні та інформаційні об'єкти, джерела і передумови отримання необхідних людям матеріальних і духовних благ, які можна використовувати при існуючих соціально-економічних відносинах та технологіях[1]. Під ресурсами також розуміють кошти, цінності, запаси, можливості їх використання, джерела коштів [2]. В економічній літературі існують різні підходи щодо класифікації ресурсів. Так, в економічній теорії ресурси прийнято ділити на чотири групи: природні, матеріальні, трудові (людські) та фінансові [3]. Дж. Беймі класифікує ресурси як фізичні, людські і організаційні [4]. Більш традиційною є класифікація ресурсів наведена Х. Ітамі і Т. Рохлом. Ці дослідники вважають, що ресурси підприємства діляться на дві групи – матеріальні і нематеріальні [5].

З допомогою аналізу ресурсного забезпечення глибоко й системно досліджуються чинники зміни результатів діяльності, обґрунтовуються плани і управлінські рішення, здійснюється контроль над виконанням, виявляються резерви підвищення ефективності діяльності, оцінюються результати діяльності підприємства, вивчаються тенденції розвитку, виробляється економічна стратегія розвитку..

Одна з головних цілей стратегічного управління підприємством - забезпечення раціонального розподілу ресурсів між напрямками діяльності і їх ефективного використання для якнайкращого досягнення

поставлених стратегічних цілей. Дана ціль досягається за допомогою розробки комплексу заходів по забезпеченню підприємства ресурсами відповідного виду і складу, що включає механізми пошуку, отримання, зберігання, накопичення, планування, обліку, використання і витрат.

Всі види робіт, пов'язаних з реалізацією вказаних механізмів, підлягають адмініструванню. Останнє відображає як типові дії, пов'язані зі змістом робіт з ресурсного забезпечення, так і специфічні, в яких враховується специфіка функціональної діяльності організацій. Так, зокрема, специфіка функціональної діяльності ТОВ «Глобал Автоград» полягає в організації роздрібної торгівлі автомобілями та автомобільними аксесуарами кінцевим споживачам, а також надання клієнтам додатковим послуг, зокрема сервісного та післяпродажного обслуговування. Одними з найважливіших ресурсів підприємств даного напрямку є персонал, виробничі фонди та оборотні кошти. Трудові ресурси - один з факторів отримання конкурентних переваг підприємства, оскільки саме високий професіоналізм, здатність реагувати на нові знання, стратегічне мислення персоналу підприємства визначає резерви підвищення ефективності діяльності підприємства.

Аналіз показав, що в практиці є проблеми з забезпеченістю фінансовими ресурсами, впровадженням нововведень в засоби праці, задоволенням потреб підприємства в кадрах у відповідності до штатного розпису та професійно-кваліфікаційних характеристик посад.

Виявлені проблеми є подальшим матеріалом для наукового дослідження. Отримані результати в ході аналізу ресурсного забезпечення можуть бути використані підприємством при розробці ним програм розвитку, оцінки власного потенціалу при переході на сучасні шляхи господарювання.

Література:

1. Новицький В. Є. Економічні ресурси цивілізаційного розвитку : навч. посібник / В. Є. Новицький. – К. : НАУ, 2004. – 268 с.
2. Бауэрсокс Доналд Дж. Логистика : Интегрированная цепь поставок / Доналд Дж. Бауэрсокс, Дэйвид Дж. Дэйвид, Дж. Клосс; [пер. с англ.]. – М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2001. – 640 с.
3. Большая экономическая энциклопедия. – М. : Эксмо, 2007. – 816 с.
4. Bamey J. B. Organizational cultures : Can be a source of sustainable competitive advantage? / J. B. Bamey // Academy of Management Review. – 1986. – № 11. – P. 656-665.
5. Itami H. Mobilizing invisible assets / H. Itami, T. W. Roehl // Cambridge MA Harvard University Press. – 1987. – № 7. – P. 37-57.

Галина УГРИН

слухачка магістратури за спеціальністю

«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: д.е.н., проф., професор кафедри менеджменту

та публічного управління Желюк Т.Л.)

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ КАДРІВ В МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДАХ

Ефективна кадрова політика в галузі охорони здоров'я – важливий інструмент сучасної системи охорони здоров'я, оскільки якість та доступність надання медичної допомоги населенню країни залежать від забезпеченості закладів охорони здоров'я медичними працівниками та від їхнього професійного рівня.

Рівень професійної підготовки працівників медичних установ визначає більшу складову якісно наданих медичних послуг населенню.

Встановлення відповідної системи оцінки результатів професійної діяльності, де оцінка не науковий інструмент комплексного підходу, а насамперед інструмент управління, необхідний для моніторингу напрямку змін в системі підвищення кваліфікації лікарів. Наприклад, система, призначена для вимірювання рівня задоволеності пацієнтів або доречності госпіталізацій, навряд чи надасть повністю об'єктивну картину результатів діяльності медичного закладу, але вона виконуватиме своє призначення, якщо зможе достовірно повідомляти про зміни у кількості скарг або недоречних госпіталізацій. На основі результатів оцінки діяльності працівників необхідно розробити дієву систему управління та підвищення рівня професійної підготовки.

Самих оцінок результатів діяльності недостатньо, якщо вони не використовуються для моніторингу та відповідного прийняття рішень щодо управління кадровими ресурсами, а особливо із підходами до оплати праці, атестації та підвищення у посаді.

Побудова системи управління кадровими ресурсами, керування процесами професіоналізації на основі оцінки результатів діяльності є відносно простим з технічної точки зору, однак складним з точки зору політики. Вивчений європейський досвід показує, що таке рішення може створити напруження серед медичних працівників. А тому потрібно поступово впроваджувати надбавки до базової заробітної плати на основі оцінки результатів діяльності тим співробітникам, хто допомагає досягти покращення результатів та позбавляти надбавки тих, хто цього не робить. Наприклад, якщо якість медичної допомоги є важливим пріоритетом системи охорони здоров'я, тоді недостатньо просто