

Сиза А.Д.,
здобувач ступеня магістра
Харченко Т.О., к.е.н.,
доцент кафедри
Київський національний університет
технологій та дизайну
м. Київ, Україна

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ОРГАНІЗАЦІЯХ МЕДИЧНОЇ СФЕРИ

У період реформування основними пріоритетами державної політики України є досягнення належного рівня життя громадян та вдосконалення специфічних соціальних та економічних стандартів розвитку суспільства. На шляху до європейських стандартів важливого значення набуває безумовно, збереження та зміцнення здоров'я трудового потенціалу країни, що стає основним завданням системи охорони здоров'я України взагалі, так і приватних та державних організацій медичної сфери обслуговування. Тому на шляху успішного вирішення цього питання важливим стає стратегічно обґрунтована організація формування кадрового потенціалу у медичній сфері.

У зв'язку з провадженням медичної реформи управління персоналом в цій галузі перестало носити адміністративну функцію, оскільки лише грамотно і своєчасно розроблена програма управління кадрами, що враховує непрості економічні реалії та особливості медичної сфери, дозволить домогтися задовільних результатів діяльності будь-якої медичної організації. Розвиток та покращення якості кадрового потенціалу в медичній сфері є найважливішим компонентом стратегії розвитку системи охорони здоров'я України взагалі.

Значна кількість як зарубіжних так і вітчизняних науковців розглядала питання пов'язані із системою управління персоналом, це такі науковці як А. Сміт, Дж. Мілль, Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Маслоу, Д. Макгрегор, Е. Демінг, М. Хаммер, Бондаренко С. М., Касич А. О., Харченко Т. О., Невмержицька С. М., Діденко Є. О., Антоненко К. В. та інші [1, с. 31-32; 2; 3, с. 220-224; 4, с. 65-68; 5, с. 276-281; 6, с. 168-171].

Останнім часом організації медичної сфери обслуговування функціонують як приватні прибуткові організації та як державні неприбуткові організації. Особливість цих різних структур у медичній сфері полягає у розробці стратегії. Специфікою розробленої стратегії розвитку державних неприбуткових організацій є той факт, що її виконання лягає на плечі вищих державних органів. Щодо фінансування стратегії варто зазначити те, що виконання запропонованої стратегії

«Сучасна фінансова політика України: проблеми та перспективи»

пов'язано з відповідним фінансуванням що встановлюється Бюджетом України на поточний рік який готується відповідними органами державної влади та приймається Верховною Радою України, після чого підписується Президентом України[7, с.С.361-364].

Так, формування кадрового потенціалу в організаціях медичної сфери має свої певні особливості дослідженню яких варто приділити певну увагу. Характер процесів, що відбуваються у соціальній сфері, а саме медичній передбачає високу соціальну значущість та корисність, а також відзначається неможливістю застосування ринкових критеріїв ефективності, що обмежує застосування ринкових механізмів та обумовлює необхідність державного регулювання. Виходячи з цього варто виділити наступні особливості організацій медичної сфери:

- складність визначення якості та вимірювання результатів роботи;
- висока спеціалізація основної діяльності, що має терміновий і невідкладний характер;
- відсутність права на невизначеність і помилку;
- потреба в тісній координації роботи різних підрозділів;
- висока кваліфікація співробітників, яка обумовлює їх прагнення до самостійності та лояльності перш за все по відношенню до пацієнтів та колег за професією;
- необхідність контролю з боку адміністрації медичних закладів за діяльністю лікарів, які безпосередньо впливають на визначення обсягу роботи та, відповідно, витрат медичної організації;
- трудність координації роботи та розподілу повноважень та відповідальності, пов'язана з подвійною підпорядкованістю, що існує в багатьох медичних установах.

Тому формування кадрової політики в організаціях медичної сфери має свою специфіку виходячи з наведених вище особливостей. У медичній сфері важлива роль відведена безпосередньо медичному працівникові, тому управління розвитком кадрів визнається пріоритетним завданням менеджменту в галузі охорони здоров'я.

При формуванні ефективної кадрової політики повинні бути узгоджені такі аспекти як визначення пріоритетних цілей та розробка загальних принципів кадрової політики, організаційно-штатна політика, яка включає планування потреби в кадрах, формування структури, створення резерву, заміщення і просування [8, с. С. 213-215].

З проведеного вище дослідження видно, що організації медичної сфери обслуговування мають свої особливості, які в певній мірі впливають на формування кадрового потенціалу та проведення кадрової політики. Тому для організацій медичної сфери особливо важливим є той факт, щоб усі процеси які пов'язані з роботою та персоналом, були відпрацьовані, налагоджені та високоефективні.

ДЖЕРЕЛА

1. Бондаренко С.М. Модель досконалості EFQM як складова частина підвищення якості в організації / Проблеми та перспективи розвитку інноваційної діяльності в Україні: матеріали X Міжнародного бізнес-форуму, Київ, 21 березня 2017 р. – К. КНТЕУ. 2017. – С. 31-32.
2. Денисенко Л.О., Заєць Т.О. Якість корпоративного управління як основний фактор розвитку товариства // Ефективна економіка № 9 вересень 2012 – Режим доступу: www.economy.in.ua
3. Діденко Є.О. Управління економічною безпекою як запорука ефективного функціонування підприємства / Є. О. Діденко // Scienceandpractice : Collectionofscientificarticles. – Thorpe-Bowker, Melbourne, Australia, 2016. – С. 220-224.
4. Заєць Т.О. Моделі та механізми корпоративного управління в Україні // Інвестиції: практика та досвід №11 червень 2010 – с.65-68
5. Касич А. А. Програмно-целевое бюджетирование как инструмент управления устойчивым развитием хозяйства // А.А. Касич - Бизнесинформ, № 9(452). – 2015. – С. 276-281
6. Невмержицька С. М. Удосконалення стратегічного управління діяльністю підприємства // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки, том 1. – Хмельницький:ХНУ, 2011. – №4, Том 1 (178) – С.168-171
7. Харченко Т.О. Стратегічні цілі розвитку державних неприбуткових організацій в сучасних умовах / Тези доповіді Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «СУЧАСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ РОЗВИТКУ БІЗНЕС-ПРОЦЕСІВ В УКРАЇНІ» 24 травня 2017 р. Київ КНУТД– С.361-364
8. Kharchenko T. O., Rabenko D. V. FORMATION OF PERSONNEL POLICY ENTERPRISE// Virtus: ScientificJournal / Editor-in-Chief M.A. Zhurba – May № 14, 2017. – С.213-215

УДК336.1(477):006.06

Хижняк М.С.
здобувач ступеня бакалавра
Казак О.О.к.е.н.,
старший викладач кафедри
Київський університет
імені Бориса Грінченка
м. Київ, Україна

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ ФІНАНСОВОЇ ЗВІТНОСТІ В УКРАЇНІ

Посилення процесів глобалізації виявило необхідність єдиної стандартизації фінансової звітності. На міжнародному рівні функції розробки та затвердження таких нормативних актів виконує Рада

«Сучасна фінансова політика України: проблеми та перспективи»