

користь даного виду продукції, то виробництво продовжиться [3].

Система управління запасами повинна враховувати біологічні властивості матеріальних ресурсів, що важливо під час транспортування запасів сировини та товарної продукції, оскільки тривале транспортування може призвести до втрат продукції.

Висновки. Логістичне управління підприємствами пов'язане з теорією і практикою маркетингу та менеджменту, тобто сприяє адаптації системи виробництва і реалізації продукції з реальним платоспроможним попитом споживачів, пошуку нових сфер діяльності для отримання доходів, що є однією з головних умов досягнення конкурентоспроможності підприємства.

Список використаних джерел

1. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент: теория и практика. М.: Проспект, 2014. 1104 с.
2. Перебийніс В.І., Дроботя Я.А. Логістичне управління запасами на підприємствах: монографія. Полтава: ПУЕТ, 2012. 279 с.
3. Попович П.Я. Економічний аналіз діяльності суб'єктів господарювання. К.: Знання, 2008. 246 с.
4. Сток Дж. Р. Стратегическое управление логистикой: пер. с 4-го англ. изд. М.: Изд-во ИНФРА-М, 2005, XXXII. 797 с.
5. Фишер А. Алгоритм управления запасами на основе длительности логистических циклов. *Логистика и управление*. 2007. №3.

*Юсхно І.О., магістрант 2 року підготовки спеціальності «Менеджмент»,
Вінницький інститут Університету «Україна»
Науковий керівник: Ткаченко М.І., кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут Університету «Україна»*

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В МЕДИЧНІЙ ГАЛУЗІ

THEORETICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE MEDICAL FIELD

Анотація. У статті здійснено теоретичне дослідження економічної сутності управління людськими ресурсами у медичній галузі. Проаналізовано існуючий понятійно-термінологічний апарат. Окреслені проблеми реформування системи охорони здоров'я, які потребують від керівництва як установою так і країною визначити інструменти, що можна використовувати для впровадження першочергових заходів з удосконалення управління персоналом медичних закладів. Досліджено особливості управління людськими ресурсами у закладах охорони здоров'я.

Ключові слова: управління персоналом, управління людськими ресурсами, функції управління, особливості управління закладами охорони здоров'я.

Abstract. The article provides a theoretical study of the economic essence of human resource management in the medical field. The existing conceptual and terminological apparatus is analyzed. The problems of health care reform are outlined, which require the management of both the institution and the country to identify tools that can be used to implement priority measures to improve the management of medical personnel. The peculiarities of human resource management in health care facilities have been studied.

Keywords: personnel management, human resources management, management functions, features of health care management.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми – управління людськими ресурсами в медичній галузі включає всі аспекти, пов'язані з медичними фахівцями: адміністрації, роботодавців, робітників, студентів, професіоналів.

Розгляд медичної галузі в плані економічної привабливості – це дуже тонкий аспект. З однієї сторони – людина, яка потребує кваліфікованої допомоги, з другої – це економічна зацікавленість медичних фахівців, і на самперед медичних організацій, втім, щоб люди звертались саме до них. За словами Ігоря Мазепи, минулого року приватна медична галузь виросла приблизно удвічі (за показниками у гривні). І незважаючи на коливання курсу національної валюти, лише 20% з цих 50% обумовила інфляція. Решта – збільшення кількості пацієнтів та медичних процедур [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управління персоналом завжди була предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених, що належать до різних наукових шкіл. Порушену наукову проблематику досліджували такі відомі вчені, як Ф. Тейлор, А. Маслоу, Д. Макгрегор, В. Оучі, В. І. Крамаренко, Г. В. Щокін, В.В. Швед та інші. Загальні проблеми стратегічного управління персоналом організації, зростання значення досвіду закордонних підприємств при розробці підходів до пріоритету цінностей розглядаються такими визначними дослідниками, як І. Ансофф, К. Боумен, О.С. Виханський, О.І. Наумов, В.С. Пономаренко та ін. Деякі аспекти проблеми сучасного управління персоналом знайшли своє відображення у працях С.Беляєвої, М. Виноградського, М.Журавльова, Дж. Іванцевича, А. Кибанова, В. Колпакова, А.Лобанова, С.Михайлова, М.Мурашко, С. Синка, А.Чикуркової, С. Шекшня, О. Шканової, Г. Щокіна, О.Щура та ін. [2]

Формулювання цілей статті. Метою написання статті є теоретичне дослідження економічної сутності управління людськими ресурсами в медичній галузі, розглянути методи, класифікацію та види управління; проаналізувати існуючий понятійно-термінологічний апарат, що використовується в ході дослідження економічної сутності управління людськими ресурсами.

Виклад основного матеріалу дослідження. Економічну складову суспільства визначає розвиток або занепад існуючих організаційних структур, особливо тих, що тривалий час функціонували за рахунок бюджету країни. До негативних прикладів занепаду можна віднести освітню та медичну галузі, але в той же час розквіту фармацевтичної галузі та ІТ-технологій. Як бачимо, час диктує свої умови існування багатьох організацій, які направлені на освіту та допомогу людям. Приймаються нові законодавчі акти, закони, накази, в яких регламентуються співвідношення робітник – роботодавець. Наприклад, зовсім нове в медичній галузі: з 2022 року в медичних установах вже відсутні посади головних лікарів. Начальників з медичної частини, а вводиться – директорат (директор, медичний директор).

[3]

Реформування системи охорони здоров'я, потребує від керівництва як установою так і країною визначити інструменти, що можна використовувати для впровадження першочергових заходів з удосконалення управління персоналом медичних закладів. Серед таких заходів можна виділити збереження кадрового потенціалу, удосконалення забезпечення обладнанням підприємств, застосування енергоощадних технологій, ремонт приміщень для створення комфортних умов праці тощо. В умовах посилення ролі інформаційних цифрових технологій удосконаленню управління персоналом та оперативному вирішенню проблем управління сприятиме використання таких інструментів, як створення сучасної інформаційної системи і застосування проектного та процесного підходів в управлінні

Наступними роками будемо бачити поступове зростання сегменту приватної медицини. Певно, що акцент буде зроблено на онкологічних та серцево-судинних напрямках та травматології. Вже сьогодні успішно працюють окремі проекти з іноземним капіталом у цих сегментах. Це якщо не брати до уваги епідемічну напругу, яку зараз має Україна та країни Світу, у зв'язку з Covid 19.

На сьогоднішній день для того щоб бути конкурентоспроможними - медичні установи та організації мають буди зацікавлені саме ефективним управлінням людськими ресурсами.

Сучасні ринки праці стали більш конкурентоспроможними, фахівці у сфері людських ресурсів на цей час мають забезпечити методами управління людьми, які не лише підтримують пріоритети установи, а й забезпечать успіх підприємства. Ряд установ прагнуть створити бренд з відомих фахівців та на них роблять акцентування та рекламу підприємства. На сьогоднішній день багато підприємств різних галузей визнають важливість саме людського ресурсу, тому що саме люди допомагають досягти цілей та завдань в будь-якій галузі. В недавньому минулому майже всі керівники та економісти розглядали управління людськими ресурсами як витрати. Час диктує, що економічна цінність це не тільки – обладнанням, технічні засоби, фінансовий капітал, а на сам перед – людські ресурси. Наприклад, певний термін часу тому - зникли санітарно-епідеміологічні станції (СЕС), які своєю роботою рятували від інфекційних хвороб населення країни, які мали лабораторії куди могли звернутися люди, підприємства для дослідження якості води, повітря, ґрунту і т. д. Робота СЕС була пов'язана для забезпечення та збереження здоров'я. Те, що робила ця служба безцінне для профілактики хвороб. Тобто існувала структура, ціллю якої було, збереження здоров'я людського ресурсу країни. Саме ця служба ще на підході епідемії розробила б план закладів по недопущенню, обмеженню вогнищ, ліквідацію спалахів(в т.ч. КОВІД-19).

Управління персоналом закладів охорони здоров'я має базуватися на врахуванні пріоритетів сучасної кадрової політики в даній сфері. Основними з них є: забезпечення кадрами відповідно до потреби, сформованої в результаті отримання аналітичної інформації, врахування переваг приватно-державного партнерства та вирішення проблем підприємців у сфері охорони здоров'я, подолання безробіття і забезпечення належного рівня заробітної плати [5, с.25].

Успіх підприємства та будь-якої організації залежить від людини, від фахівця, від інтелекту, досвіду, розуміння, відповідальності працівника та можливостей це проявити. Поняття «управління людськими ресурсами» означає, що працівники, тобто люди, це ресурс, який потрібний або не потрібний роботодавцю. Від того хто працює, як працює, яке має

бажання до праці, які має стимули, щоб його працю побачили, від того, хто і як керує підприємством – залежить успіх організації, її економічний розвиток, її конкурентна спроможність, прибутковість. З точки зору бізнес-стратегії підприємство буде мати успіх, якщо має конкурентну перевагу і утримує цю перевагу протягом тривалого часу. Високоякісні працівники можуть забезпечувати потрібними послугами роботодавців, але для того, щоб вони забезпечували роботодавців треба для працівників створити певні матеріальні та фізичні умови. Людські ресурси не можна розмножити, скопіювати. Кожен фахівець - це неповторний індивід; людські ресурси не мають клонів. Коли люди добре навчені й високо мотивовані, вони вчаться розвивати свої здібності та дбають про клієнтів та ще й можуть бути наставниками у молоді та передати свій досвід. Отже всі учасники ринку праці мають бути зацікавлені в ефективному управлінні людськими ресурсами, як зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника.

Функції управління – це об'єктивно обумовлені загальні напрями або сфери діяльності, які у сукупності забезпечують ефективну кооперацію спільної праці.

Основними функціями управління є:

- планування – це процес визначення мети діяльності, передбачення майбутнього розвитку та поєднання індивідуальних завдань членів організації для досягнення загального результату;

- організація – це процес формування структури системи, розподілення завдань, повноважень та відповідальності між членами організації для досягнення загальної мети її діяльності;

- мотивація – це процес, що спонукає членів організації до спільних погоджених дій, які забезпечують досягнення поставленої мети;

- контроль – це процес вимірювання досягнутих за певний період результатів, порівняння досягнутого з запланованим та коригуванням діяльності, які у сукупності забезпечують виконання підприємством своїх планів.

Управління персоналом – постійний вплив на персонал в різних часових лагах для забезпечення розвитку підприємства (застосування визначених керівництвом дій, маркетинг персоналу, оцінювання, розвиток персоналу, вивільнення, організація кадрового діловодства тощо) [4, с. 122].

Управління персоналом підприємства повинно базуватись не тільки на загальних принципах та функціях менеджменту, традиційних підходах до управління, але й враховувати основні закони управлінської діяльності, а саме: закон невизначеності відгуку, закон неадекватності взаємного сприйняття, закон неадекватності самооцінки, закон спотворення інформації, закон самозбереження і закон компенсації.

Економічна сутність управління – це складна соціально-економічна система, яка об'єднує у виробничому процесі різноманітні матеріальні елементи, людські ресурси та інформаційні зв'язки. Підприємства мають деякі спільні характеристики, до яких в першу чергу відносяться функції управління.

Управління – це вплив на працівників з метою досягнення цілей, які стоять перед підприємством і його робітниками. Своєю основою має бібліотеку знань, таких, як економіка і політологія, соціологія і психологія, інженерні дисципліни, статистика та досвід управління різними організаціями і компаніями у ході історичного розвитку суспільства.

В Україні за останнє десятиріччя відбувається скорочення валового внутрішнього продукту, падіння обсягу промислового виробництва., величезні зміни не на краще в освіті

та в охороні здоров'я. За цей період обсяг капіталовкладень знизився більш ніж у двічі, що призвело до погіршення стану основних фондів, до збільшення витрат на їх утримання і знижує їх рентабельність. Спад виробництва відбувається також через відсутність кваліфікованого персоналу. Велика частка фахівців, лікарів, середнього медичного персоналу, та інших фахівців виїхала за кордон на заробітки. І значна кількість тих людей працюють не за своєю кваліфікацією. А на тих роботах де заплата більше коштів. Для майбутнього України це – віддалена криза.

Управління персоналом розглядається як частина функціональної сфери кадрового господарства як основного механізму організації [6, с. 43].

Управління персоналом – це сукупність механізмів, принципів, форм і методів взаємодії при формуванні, розвитку та діяльності персоналу організації, що реалізується як ряд взаємопов'язаних напрямів та видів діяльності.

Управління підприємством спрямоване на людей, коло їхніх інтересів, в т.ч. матеріальних. Тому основною кваліфікацією методів управління є внутрішній зміст мотивів, якими керується людина у процесі виробничої чи іншої діяльності. За своїм змістом мотиви діяльності можна поділити на матеріальні, соціальні та мотиви примусового характеру. Відповідно до цього розрізняють економічні, соціально-психологічні та організаційні методи управління діяльністю підприємств.

На сьогоднішній день у світовій практиці використовують три інструменти управління: ієрархію, культуру і ринок. Кожен з них є домінуючим в тій чи іншій економічній системі.

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 області управління персоналом [7, с. 164-165]:

- 1) монополізм відомства;
- 2) бюрократизм в управлінні, в тому числі поділ праці;
- 3) сувора ієрархічна структура;
- 4) професійні забобони, наприклад, небажання фахівців-медиків визнавати роль інших працівників в області охорони здоров'я – економістів, юристів, менеджерів по персоналу в тому числі;
- 5) жорстка спеціалізація;
- 6) спрямованість організації, перш за все на споживачів;
- 7) суворе підпорядкування і точне виконання розпоряджень керівництва і т. д.

Висновки. Попередній досвід економічних реформ що були проведені в Україні показав важливе значення підготовки персоналу в управлінні закладами охорони здоров'я. Вирішення завдань реформування медичної галузі прямо пов'язано з підвищенням рівня підготовки персоналу установи і реалізацією інвестиційних програм на базі сучасних технологій, що дає змогу забезпечити високу конкурентну здатність медичних послуг на вітчизняних і зарубіжних ринках.

Список використаних джерел

1. Топ-5 галузей економіки, які першими в Україні прийматимуть зарубіжних інвесторів. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2015/12/9/570529/>
2. Вдовиченко Р.П. Особливості сучасного управління персоналом. *Ефективна економіка*. №2. 2012. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=935>

3. Про внесення змін до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 78 «Охорона здоров'я»: наказ Міністерства охорони здоров'я України від 31 жовтня 2018 року № 1977. URL: <http://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-31102018--1977-provnesennja-zmin-do-dovidnika-kvalifikacijnih-harakteristik-profesij-pracivnikiv-vipusk-78-ohorona-zdorovja>

4. Ткаченко М.І., Євась Т.В., Жукова О.А. Актуальні підходи до управління персоналом підприємства. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2018. Випуск 4 (16). С. 121-125. URL: <https://dspace.znu.edu.ua/jspui/bitstream/12345/963/1/25.pdf>

5. Короленко В.В., Юрочко Т.П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції монографія. К. 2018. 96 с.

6. Менеджмент персоналу: навч.-метод. посібник / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. К.: КНЕУ, 2006. 398 с.

7. Ліштаба Л. Управління персоналом як провідна функція менеджера в сфері охорони здоров'я. 2016. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/74515901.pdf>

8. Поліщук І. І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця: ТОВ «Твори». 2019. 284 с.

9. Швед В.В., Колібабчук Ю.В. Мотиваційні механізми управління персоналом. *Подільський науковий вісник*. 2017. №1. С. 114-117.