

2. Шибанова-Роєнко О., Котов-Дарті С. Проблемні доміанти публічного управління в аспектах антикризового знання. *Публічне управління: теорія та практика*. Харків: Вид-во «ДокНаукДержУпр», 2013. С. 76.

3. Кириленко О., Малиняк Б., Письменний В., Горин В. *Управління фінансами територіальних громад: теорія і практика / за заг. ред. О. Кириленко*. Тернопіль: Економічна думка, 2019. С. 24.

Кузнєцова Наталія Ігорівна,

Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Україна
студентка заочної форми навчання

Науковий керівник:

Наталія Борисівна Ларіна,

Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Україна
доцент кафедри публічної політики

РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Розвиток інформаційних технологій, новітніх медичних практик, наукових досягнень та майже миттєвий доступ до обміну інформацією також суттєво впливає на функціонування системи охорони здоров'я в сучасних умовах. Враховуючи зазначене вище, основним засобом для досягнення високого рівня функціонування системи, стає шлях підвищення ефективності роботи персоналу, чого неможливо досягти без формування системи розвитку персоналу. Це в свою чергу, доводить, що розвиток персоналу стає провідним чинником успіху системи охорони здоров'я.

Для розроблення концептуальних і теоретико-методологічних засад означеної проблеми важливим є ґрунтовний аналіз сучасного стану її дослідженості у філософському, психолого-педагогічному та соціально-економічному доробках вітчизняних і зарубіжних науковців. Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу у медичній сфері присвячені праці вітчизняних і зарубіжних вчених, таких як Вороненко Ю.В., Савченко В.А., Свінцицька О.М., Дмитрук О.В., Клименко П.М., Грабовський В.А., Борщ В.І., Грішнова А.О., Латишев Є.Є., Беккер Г., Вебер В., та ін. В їх роботах багато уваги було зосереджено на аналізі та розробці понятійного апарату, дефініції напрямів та сфери розвитку персоналу. Особливу увагу було приділено обґрунтуванню актуальності управління розвитком персоналу в умовах сьогодення та майбутнього. Але досить багато теоретичних та практичних питань розвитку

Проведений аналіз джерел дозволяє стверджувати, що єдиного визначення поняття розвитку персоналу немає. Вчені, в залежності від мети та завдань дослідження по-різному підходять до його трактування. Автори аналізують це поняття переважно з позицій категоріального апарату економіки,

менеджменту, управління персоналом. У наукових та практичних роботах основна увага приділяється саме професійному розвитку персоналу. Бо саме він має на меті підвищення та розкриття професійного потенціалу персоналу.

Професійний потенціал (як елемент людського) є сукупною здатністю фізичних та духовних властивостей окремого працівника досягати, у заданих умовах, певних результатів виробничої діяльності, його здатність удосконалюватися у процесі праці, вирішувати нові завдання. Професійний потенціал має свою структуру, а саме:

– кваліфікаційний потенціал – це «обсяг та глибина загальних та спеціальних знань, трудових навичок та умінь, що зумовлюють здатність працівника до праці певного змісту та складності [1];

– психофізіологічний потенціал – це «здібності та схильності людини, стан її здоров'я, працездатність, стійкість, тип нервової системи» [1];

– особистісний потенціал – це «рівень громадянської свідомості та соціальної зрілості, ступінь засвоєння норм ставлення до праці, ціннісні орієнтації, інтереси та потреби у сфері праці» [1].

На жаль, на даний час в організаціях другому та третьому елементу не приділяється достатньої уваги (як з погляду оцінки, так і з точки зору управління), що не сприяє повному розкриття потенціалу працівників, отже, досягненню максимального ефекту використання трудових ресурсів.

Управління персоналом організації – спрямована діяльність керівництва організації, керівників та спеціалістів підрозділів системи управління персоналом, що включає розробку концепції та стратегії кадрової політики, принципів та методів управління персоналом організації. Поняття «управління персоналом» має два основних аспекти: функціональний і організаційний. У функціональному відношенні під управлінням персоналом розуміється: наймання, відбір, прийом та звільнення персоналу; ділова оцінка персоналу при прийомі, атестації та відборі; профорієнтація і трудова адаптація; мотивація трудової діяльності; організація праці; навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка кадрів; управління діловою кар'єрою; управління поведінкою персоналу в організації; управління соціальним розвитком; управління конфліктами і стресами. В організаційному відношенні управління персоналом охоплює всіх працівників і всі структурні підрозділи в організації, які несуть відповідальність за роботу з персоналом [1; 5].

Досить часто розвиток персоналу ототожнюють з його навчанням, тобто професійним розвитком, але це є невірним. В наукових роботах, насамперед, розглядається професійний розвиток, що є однією зі складових розвитку персоналу. У загальному випадку визначення розвитку персоналу це – комплекс організаційно-економічних заходів спрямованих на удосконалення матеріальних, духовних, професійних можливостей працівників.

Сучасна наукова концепція професійного розвитку персоналу являє собою орієнтовану на цілі розвитку організації систему взаємопов'язаних та взаємозалежних елементів, таких як: цілі та завдання, стратегія та політика професійного розвитку персоналу організації, принципи, методи розвитку, технології розвитку, що забезпечують, з одного сторони, підтримку

відповідності якісного рівня персоналу вимогам організації/робочих місць, а з іншого – можливість задоволення потреб самих працівників у професійній самореалізації [2].

Для системи охорони здоров'я найбільш актуальна концепція безперервності освітніх процесів. Застаріла теза - освіта на все життя змінилася новою парадигмою - освіта крізь усе життя. Це пов'язано з тим, що, на думку експертів, зараз знання повністю оновлюються кожні 6 років. Сучасна система безперервної освіти покликана сприяти професійному та особистісному зростанню фахівця. На думку О. Мельник, до завдань системи безперервної медичної освіти обов'язково входять [3]:

- розвиток професійної компетентності і досягнення професійної зрілості;
- підготовка кваліфікованих кадрів для медичної науки і практики, що передбачає виконання ними нових функцій;
- забезпечення кадрового зростання та кар'єри фахівців і реалізація встановленого в законодавчому порядку зв'язку між призначенням на посаду, атестацією на кваліфікаційну категорію і рівнем оплати праці;
- усунення недоліків базової професійної підготовки;
- розвиток інноваційних процесів у професійній діяльності та готовності фахівців до творчої реалізації відкриттів і новацій у галузі передової науки і практики.

Таким чином, безперервний професійний розвиток фахівців у сфері охорони здоров'я – це безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей фахівців після здобуття ними вищої освіти у сфері охорони здоров'я та післядипломної освіти в інтернатурі [3].

Встановлено, що професійний розвиток персоналу являє собою орієнтовану на цілі розвитку організації систему взаємопов'язаних та взаємозалежних елементів, таких як: цілі та завдання, стратегія та політика професійного розвитку персоналу організації, принципи, методи розвитку, технології розвитку, що забезпечують, з одного боку, підтримку відповідності якісного рівня персоналу вимогам організації/робочих місць, а з іншого – можливість задоволення потреб самих працівників у професійній самореалізації.

Переважають наступні сучасні методи: рольова гра, навчання діям, баскетбольний метод. Універсальними методами навчання персоналу можуть бути: відеонавчання, дистанційне навчання, модульне навчання, кейс-навчання, тренінг, робоча гра, метафорична гра, мозковий штурм, поведінкове моделювання, навчання за методом «Shadowing», навчання за методом «Secondment» (окрім керівників вищого рівня), навчання за методикою «Buddying» (окрім керівників вищого рівня) [4; 5]. Метод «Сторпінг» переважно використовується для навчання щойно прийнятих на роботу працівників або кандидатів на вакантні посади.

Список використаних джерел:

1. Крушельницька О.В., Мельничук Д.П. Управління персоналом: навчальний посібник. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : Кондор, 2009. 308 с.
2. Мельник О. Інноваційні технології професійного розвитку персоналу закладу охорони здоров'я. Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні : матеріали доповідей Наукової інтернет-конференції студентів та молодих вчених кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу. Тернопіль, 25 листопада 2021 року, 2021. С. 202-204.
3. Мельник О. Кейс-метод як інноваційна форма професійного навчання працівників закладів охорони здоров'я. Актуальні проблеми економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі : матеріали доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. Тернопіль, 28 травня 2021 року. Тернопіль, 2021.
4. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: кол. монографія за науковою ред. д.е.н. Шкільняка М.М., д.е.н. Желюк Т.Л. Тернопіль, Крок, 2020. 560 с.
5. Романовська О., Бандурян В. Методика використання інноваційних технологій навчання при підвищенні кваліфікації лікарів. Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. 2020. № 3. С. 30-47.
6. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров'я: Постанова Кабінету Міністрів України від 28 березня 2018 року № 302. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/302-2018-%D0%BF#Text>

Куліш Інна Михайлівна

ДУ «Інститут регіональних досліджень ім. М.І. Долішнього НАН

України»,

Україна

*кандидат наук з державного управління, старший науковий співробітник,
старший науковий співробітник відділу регіональної екологічної політики та
природокористування*

ЕКОЛОГІЧНІ НАСЛІДКИ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ

Збройні конфлікти завдають шкоди навколишньому середовищу, людям та екосистемам. Це означає, що для захисту цивільних осіб у першу чергу потрібно захистити навколишнє середовище, від якого вони залежать [1].

Наслідки від бойових дій можуть бути прямі і опосередковані (табл. 1).