

- створення умов для збільшення ринкової вартості підприємства, яка визначається рівнем капіталізації прибутку;
- розробка ефективних програм, які передбачають зацікавленість персоналу в кінцевих результатах діяльності підприємства та підвищення продуктивності праці персоналу підприємства;
- досягнення збільшення величини прибутку підприємства за рахунок зростання якості та конкурентоспроможності товарів на ринку тощо [3; 4; 5]

В основі побудови комплексної та цілісної структури механізму управління прибутком підприємства має бути функціонально-ресурсний підхід, оскільки саме він формує раціональне підґрунтя для забезпечення ефективного функціонування механізму управління прибутком у довгостроковій перспективі.[6]

Дана система управління прибутком покликана для забезпечення виявлення поточних ризиків прибутковості, а також підбору інструментарію для усунення негативних наслідків, спричинених негативними кризовими явищами та умовах невизначеності в економіці.

Інформаційні джерела

1. Котляр Д. Напрями трансформації кризи в управлінні прибутковістю вітчизняних підприємств на можливості. Економіка та суспільство. 2024. № 65 <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-92>
2. Котляр Д. С. Підходи до визначення поняття управління прибутком підприємства. «Наукова весна» 2023 : матеріали 13-ої Всеукраїнської наук.-техн. конф. студ., аспірантів та молодих вчених, Дніпро, 1-3 березня 2023 року Дніпро : НТУ «ДП», 2023. С. 211-213
3. Денисенко Л. О., Кучерявенко Ю. О. Шляхи поліпшення процесу управління прибутком на підприємстві. Вісник КНУТД. 2014. №1. С. 145–153.
4. Савіна С. С., Гиренко Ю. В. Управління прибутком в системі фінансового менеджмента підприємства. Східна Європа: Економіка, Бізнес та Управління. 2018. Вип. 6. С. 321–324.
5. Мірошниченко О. Ю., Корконос Ю. В. Механізм управління прибутком вітчизняних підприємств. Бізнес Інформ. 2014. № 5. С. 280–285
6. Буткевич О. Механізм управління прибутком підприємства в контексті мінімізації економічних ризиків. Наукові інновації та передові технології. 2023. №10 (24). С. 395-407. DOI:10.52058/2786-5274-2023-10(24)-395-407.

УДК 005.336.2:613

А.А. Пушко, здоб. ОС «магістр»(ІФНТУНГ, Івано-Франківськ)

І.Б. Галюк, канд. екон.наук, доц. (ІФНТУНГ, Івано-Франківськ)

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

В реаліях розвитку в Україні спостерігаються значні зміни в галузі охорони здоров'я, оскільки вона вважається одним із пріоритетних напрямків реформування. Ці зміни передбачають перегляд ідеології надання медичної

допомоги, впровадження нових фінансово-господарських та ринкових механізмів, а також реформування системи управління закладами охорони здоров'я. Система управління персоналом на даний час є недосконалою, оскільки наявні неефективні інструменти керування, а людський капітал не має високого значення, тому постає питання вивчення особливостей ефективного керування людськими ресурсами.

Раціональне управління персоналом спрямоване на оптимальний розподіл людських ресурсів, подальше використання їхнього потенціалу на основі регулярного моніторингу та об'єктивної оцінки роботи з урахуванням постійного планування, динамічного відбору, безперервного вдосконалення та можливості укомплектування штату на основі мотивації персоналу. Ефективне управління персоналом також уможливорює створення дієвих кадрових програм, які можна використовувати для постійного моніторингу та коригування стану системи управління персоналом. [1]

Проблемою на сьогодні є те, що при відборі та наймі на роботу у закладах охорони здоров'я в основному оцінюється лише рівень кваліфікації претендента, а інші характеристики (особисті якості тощо) залишаються без уваги. Також слід зробити акцент на питаннях професійного відбору працівників, оцінці їх роботи задля поліпшення показників професійної діяльності, трудовій мотивації, адаптації на робочому місці та кар'єрному зростанню, можливостях підвищення кваліфікації персоналу без відриву від робочого процесу.

В Україні у сфері охорони здоров'я можливості управління персоналом використовуються неефективно, тобто значення людського капіталу не враховується достатньо. Рух кадрів у сфері охорони здоров'я за останні квартали аналізованих років змінюється суттєво, з причин – плинність кадрів та скорочення штатів. Причинами плинності кадрів можуть бути наступні:

1. Некоректна система мотивації персоналу – відсутність кар'єрного росту, зворотного зв'язку, жорстка регламентація.

2. Помилковість при наборі нових співробітників – відсутність планування, діагностика кандидатів.

3. Незадовільні умови праці – робочий графік, низький рівень технічного забезпечення, стресові умови тощо.

4. Порушення всередині організації – нераціональне використання ресурсів, бюрократичні процеси, жорстка або некоректна кадрова політика, некомпетентність керівників [2].

До вагомих причин незадовільної ситуації з медичними кадрами віднесемо і пандемію Covid-19. Причиною таких змін стало те, що медичний персонал входить до групи ризику захворюваності, а тому зросла тенденція до звільнень.[3]

Підвищення ефективності управління персоналом можна досягти шляхом впровадження концепції life learning або навчання протягом життя. Безперервна освіта стає інструментом суспільного розвитку і одним з факторів усунення протиріч між зростаючими вимогами сучасності та парадигмою освіти.

На сьогодні в Україні даний напрям розвинутий та впроваджений слабо. Оскільки розвиток країни направлений на європеїзацію та сучасність, слід звернутись до Європейської стратегії зайнятості (European employment strategy)

[4], де визначені основні принципи політики розвитку навчання впродовж життя. Стратегія закликає звернути увагу на дефіцит кваліфікованої робочої сили і пропонує заохочувати різноманітні напрями навчання протягом усього життя, щоб дати працездатному населенню придбати необхідні компетенції. Life learning не обмежується тільки сферою освіти, воно є важливим фактором у сферах зайнятості та соціального забезпечення, економічного зростання та конкурентоспроможності. Накопичення кадрового потенціалу неможливе без раціонального формування його потенціалу шляхом розвитку безперервної освіти. Навчання дорослих передбачає врахування досвіду і його особливостей, головними серед яких:

- вікові психічні та професійні особливості;
- наявність певного освітнього рівня;
- власний життєвий досвід;
- наявність потреб та мотивів в знаннях [5].

Розвиток персоналу організації можна розглядати як явище, стан, процес. Зазвичай професійний розвиток персоналу забезпечується за рахунок підвищення загального інтелектуального рівня особистості, ерудиції, комунікабельності, оскільки освічена людина вільно орієнтується в сучасному складному світі, у відносинах з людьми. З іншого боку, ці характеристики доцільно розглядати як предмет розвитку персоналу, тобто набуття загальних компетентностей позитивно впливає на морально-психологічний клімат, підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним задачам організації, забезпечується наступність в управлінні, а також знижується плинність персоналу.

Ефективне управління людськими ресурсами залишається важливим питанням сьогодення. Галузь охорони здоров'я страждає від низки недоліків у цьому відношенні, включаючи низьку чисельність персоналу, високу плинність кадрів та їх відтік. Особливу увагу слід приділити управлінню персоналом медичного закладу в умовах пандемії COVID-19, оскільки карантинні обмеження призвели до значного скорочення зайнятого населення і найбільш незахищеними стали саме працівники медичної сфери. Такі тенденції спричинені тим, що засоби управління персоналом реалізуються недостатньо дієво: недостатня мотивація, відсутність планування при наборі співробітників, незадовільні умови праці. Задля подолання вищевказаних проблем доцільно обрати курс на європейський досвід та впровадити концепцію, що має на меті навчання медичних кадрів протягом життя.

Інформаційні джерела

1. Антонов С.В. Особливості трудових відносин у закладі охорони здоров'я. URL: <http://www.medlawcenter.com.ua/ru/publications/77.html>
2. Технології управління персоналом: монографія / за ред. О.А.Гавриш. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. 528 с

3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 30.06.2021).

4. European Employment Strategy. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langEn> (дата звернення: 30.06.2021).

5. Труніна І.М., Сербіє Р.А., Андрієнко М.С. Особливості управління персоналом у медичній галузі DOI: 10.32999/ksu2307-8030/2021-43-8

УДК 005.8

О.Д. Тімченко, доц. (ДБТУ, Харків)

Г.С. Баламут, канд. екон. наук, доц. (ДБТУ, Харків)

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПРОЕКТАМИ

Методи управління проектами використовуються для планування, організації, управління і контролю за проектом з метою досягнення його цілей у межах визначених термінів і бюджету.

У світовій практиці набувають розповсюдження такі методи як Waterfall (Каскадний метод), Agile, Scrum, Kanban, Critical Path Method (CPM), Program Evaluation and Review Technique (PERT), Six Sigma, Lean, PRINCE2 та інші. Кожен з цих методів має свою унікальну філософію управління, яка визначає, як ефективно планувати, організовувати, реалізовувати та контролювати проекти. Ці філософії відрізняються за акцентами на гнучкість, структурованість, процеси, якість або ефективність, що дозволяє обирати найбільш підходящий метод залежно від специфіки проекту та організаційних потреб. Наприклад, основою управлінської філософії методу Agile є гнучкість, адаптація до змін і постійна взаємодія з клієнтом. Agile використовує короткі ітерації (підпроекти) для поступового розвитку продукту, що дозволяє швидше реагувати на зміни вимог і отримувати зворотний зв'язок від замовника. Чотири основні принципи філософії Agile засвідчують пріоритетність людської співпраці над процесами, функціональності продукту над документацією, співпраці з замовниками над умовами контракту, гнучкості над плановими показниками.

В рамках загальної концепції управління Agile використовуються фреймворки – набори інструментів, правил, практик, ролей і технік, які можуть суттєво відрізнятися між собою, але спиратися на загальні принципи Agile. Так, метод Scrum включає регулярні зустрічі (скрам-мітинги), короткі цикли роботи (спринти) і чіткі ролі (продуктовий власник, скрам-майстер, команда розробки). Метод Kanban фокусується на візуалізації робочих процесів за допомогою Kanban-дошки, на якій відображаються завдання на різних етапах виконання, що дозволяє управляти потоком робочих завдань і оптимізувати продуктивність. Сутність методу PRINCE2 полягає у визначенні чіткої структури управління проектом, розподілі ролей і обов'язків, а також у контролі за всіма аспектами проекту. Основними компонентами методу є