

УДК 353

**УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ГАЛУЗІ ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Стеценко Дмитро Миколайович

магістрант

Сумський національний аграрний університет

м. Суми, Україна

storm198719@gmail.com

Стоволос Надія Борисівна

к.е.н., доцент кафедри публічного управління та адміністрування

Сумський національний аграрний університет

м. Суми, Україна

stovolos-nb@ukr.net

Змістовне пояснення кадрової політики в охороні здоров'я залежить від надання кількісним і якісним змінам персоналу медичних організацій спрямованого, постійного і керованого характеру. Це, на думку дослідників, є запорукою забезпечення відповідності кадрового складу вітчизняної системи охорони здоров'я стратегічним і тактичним завданням, які вирішуються в сучасних медичних організаціях. Ефективність і роль сектору охорони здоров'я, його фінансове забезпечення та підтримка, розвиток і занепад є дуже важливими факторами суспільства.

Управління кадровими процесами в медичній організації може включати аналіз кадрової ситуації, кадрове планування та прогнозування, розробку та управління рішеннями, організаційні заходи, включаючи реалізацію політики відбору та розміщення медичного персоналу з урахуванням поведінки, особисті характеристики лікарів і персоналу, просування медичного персоналу, оцінка професійного рівня, оформлення та використання

відведеної для персоналу території та роботи з нею, правовий контроль відносин між персоналом.

Як найбільш прийнятну умову реалізації кадрової політики медичних організацій доцільно використовувати процесний метод аналізу кадрових процедур, який базується на забезпеченні вибору найбільш прийнятних методів дослідження окремих складових, показників моніторингу. забезпечити медичні організації кваліфікованими кадрами лікарів, спеціалістів, медичного персоналу, аналіз регіональних медичних центрів безпеки та статей працівниками, здатними вирішувати завдання, поставлені перед цією соціальною сферою.

З методологічної точки зору кадровий процес в медичній організації представлений в «єдності просторових і часових характеристик», що забезпечує досягнення в суспільстві важливих результатів у підвищенні ефективності попиту на кадри охорони здоров'я, систему з усуненням дублювання робіт, їх перерозподілом між різними групами спеціалістів медичного персоналу, трансформацією структури медичного персоналу на основі створення «центру загальної практики», коригуванням посадової структури закладів охорони здоров'я на основі з використання системи безперервного контролю, модернізації робочих місць, розвитку технічного оснащення праці.

Використання методів суспільних наук для наукового забезпечення управлінської діяльності в медичній організації можливе шляхом створення підрозділів інформаційної структури та аналізу. Вони можуть включати збір та аналіз достовірної інформації про склад трудового колективу, що дозволяє обґрунтувати з наукової точки зору цільові орієнтири управління кадровими процесами, визначити логічну послідовність дій у реалізації заходів кадрової політики. Успішність виконання адміністративних завдань у медичній організації досягається вибором технічних особливостей та можливістю представлення результатів у різних видах носіїв та можливістю їх обробки та надання даних суб'єкту кадрової політики організації.

Таким чином, для управління кадровим потенціалом під час дослідження були прийняті наступні підстави:

- робота медичних організацій вважається громадською роботою, спрямованою на забезпечення ефективної професійної діяльності медичних працівників, що визначається засадами, встановленими у формі, завданнях і адміністративних дорученнях;

- соціологічний аналіз також підлягає виділенню і обґрунтуванню найбільш ефективних технологій управління кадровим потенціалом в сучасних медичних організаціях;

- розглянуто необхідність визначення методів реалізації кадрової політики в медичних організаціях та в системі охорони здоров'я із урахуванням існуючих методів реалізації регіональної кадрової політики.

Список літератури

1. Савіна Т. В. Кадрове забезпечення сфери охорони здоров'я в Україні: стан та перспективи розвитку. *Державне управління*. – 2017. – № 15. – С. 95–98.
2. Слабкий Г.О. Кадрова політика [Електронний ресурс]. / Дані Українського інституту стратегічних досліджень МОЗ України. – Режим доступу: <http://www.uiph.kiev.ua/index.asp?p=information&s=2>.