

УДК 614.2:331.108:65.012.34

**ВПЛИВ НА ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ УСПІХ ТА СТІЙКІСТЬ ЦИКЛУ
РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СФЕРІ ОХОРОНИ
ЗДОРОВ'Я**

Ольга КОВАЛІСКО

студентка

Науковий керівник: **Вікторія ГУЦУЛЯК**

канд. екон. наук, доцент кафедри

економіки та менеджменту

Львівський державний університети фізичної культури
імені Івана Боберського (Україна)

У сфері охорони здоров'я роль людського фактору є вкрай важливою, оскільки від цього залежить якість надання медичних послуг та безпека пацієнтів. Розвиток компетенцій персоналу є необхідним для забезпечення високого рівня медичної допомоги та конкурентоспроможності медичних закладів.

Розвиток потенціалу персоналу означає систематичні зусилля з боку підприємств та держави щодо підвищення рівня професійної кваліфікації працівників, поліпшення умов праці та створення сприятливих умов для працевлаштування. Це передбачає розвиток системи навчання та підвищення кваліфікації працівників, створення умов для самореалізації та професійного зростання, забезпечення соціальної захищеності та мотивації працівників.

Розвиток потенціалу повинен базуватись на стратегічному підході до управління персоналом, що охоплює планування кадрових ресурсів, розробку програм навчання та розвитку персоналу, створення умов для мотивації та збереження працівників, а також моніторинг і оцінку результатів діяльності.

Забезпечення розвитку потенціалу персоналу сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства, покращенню якості продукції та послуг, збільшенню прибутку, створенню нових робочих місць та зростанню економіки в цілому.

Це дослідження спрямоване на розкриття важливості розвитку кадрового потенціалу в охороні здоров'я та його впливу на якість медичних послуг і ефективність медичних закладів. Результати цього дослідження можуть бути корисними для організацій та політиків, що працюють у сфері охорони здоров'я, з метою забезпечення кращого медичного обслуговування і стійкого розвитку галузі.

При аналізі праць вчених М. Бойко, І. Райко, О. Будник та І. Вітенко, які займалися розвитком компетенцій персоналу, можна виділити наступний цикл послідовності складників розвитку потенціалу персоналу, який включає наступні етапи та подано на рис. 1 [1-3]:

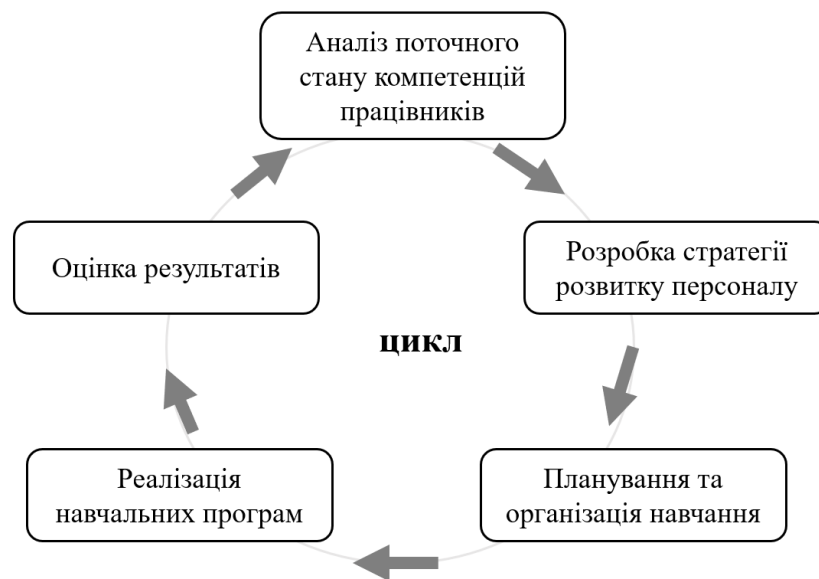


Рис. 1. Етапи циклу послідовності складників розвитку потенціалу персоналу.

Професійний розвиток працівників складається зі складових: аналіз поточного стану компетенцій працівників, розробка стратегії їх розвитку, планування та організація навчання, реалізація навчальних програм та оцінка результатів. Кожен з цих етапів є важливим для досягнення успіху в розвитку трудового потенціалу. Наприклад, аналіз поточного стану компетенцій працівників: на даному етапі визначаються поточний рівень знань, навичок та досвіду працівників, їхні сильні та слабкі сторони; розробка стратегії розвитку персоналу: на основі результатів аналізу визначаються основні напрями

розвитку компетенцій працівників та розробляється стратегія, яка враховує мету підприємства, його потенціал, ресурси та потреби працівників; планування та організація навчання: на даному етапі визначається, які засоби та методи навчання та розвитку потрібні для досягнення поставлених цілей. Планується графік проведення навчань та розвитку; реалізація навчальних програм: на цьому етапі проводяться навчання та розвиток працівників відповідно до розробленої стратегії та плану; оцінка результатів: результати навчання та розвитку працівників оцінюються, аналізуються та відображаються в звітах. На основі цих результатів відбувається коригування стратегії та планів навчання. Тому важливо розглядати професійний розвиток як цілісний та послідовний процес, що включає всі складові етапу та забезпечує їх взаємодію.

Одним зі способів розвитку компетенцій персоналу є систематична професійна підготовка та підвищення кваліфікації. Це може бути досягнуто шляхом організації навчальних курсів, семінарів, тренінгів, конференцій та інших заходів.

Важливою складовою розвитку компетенцій є внутрішнє навчання та моніторинг, це дозволяє працівникам набувати нові знання та навички безпосередньо на робочому місці, вдосконалювати свої професійні навички та отримувати зворотний зв'язок щодо своєї роботи.

Створення сприятливих умов для саморозвитку працівників, також є важливою складовою розвитку компетенцій персоналу, включаючи можливості професійного зростання, доступ до наукових ресурсів та літератури, підтримку участі у наукових та практичних конференціях.

Корпоративна культура підтримує професійний розвиток та навчання працівників, це може бути досягнуто за допомогою залучення до управління персоналом, розробки програм внутрішнього розвитку, підприємства.

Для того, щоб відповідати зростаючим вимогам та забезпечувати якісну та ефективну роботу закладів, необхідно здійснювати систематичний розвиток компетенцій персоналу. А, це перш за все, важливо забезпечувати професійну

підготовку та навчання медичних працівників на всіх етапах їх кар'єри. Це може включати в себе курси підвищення кваліфікації, тренінги з розвитку навичок та компетенцій, участь у конференціях та семінарах, стажування в інших медичних закладах та інші заходи.

Другий важливий аспект - це забезпечення соціальної підтримки та заохочення персоналу. Це може бути включено до системи оплати праці, де додаткові бонуси та премії будуть надаватися за виконання цілей, підвищення кваліфікації, високу якість роботи та інші фактори.

Третій аспект - це розвиток лідерських та управлінських компетенцій медичного персоналу. Від керівників медичних закладів залежить велика частина розвитку персоналу. Тому, важливо забезпечувати їх підготовку до ефективного управління командою, розвитку стратегій, плануванні та координації діяльності.

Таким чином, важливо дбати про безпеку та здоров'я працівників, проводити моніторинг їхнього фізичного стану та дотримуватися норм трудового законодавства. Зазначимо також, що розвиток компетенцій персоналу є дуже важливим для будь-якої організації. Це пов'язано з тим, що компетентний персонал забезпечує успішність діяльності організації та її конкурентоспроможність на ринку. Розвиток компетенцій персоналу дозволяє підвищувати якість продукту або послуги, ефективність роботи організації, зменшувати витрати та підвищувати прибутковість.

Окрім того, розвиток компетенцій персоналу сприяє збільшенню мотивації та задоволеності роботою працівників, що позитивно впливає на їхню продуктивність. Компетентні працівники також більш адаптивні до змін, що важливо в умовах динамічного ринку та технологічного прогресу.

Отже, розвиток компетенцій персоналу є ключовим елементом успішної діяльності будь-якої організації, який дозволяє підвищувати ефективність та конкурентоспроможність на ринку.

Список використаних джерел:

1. Бойко М. М., Райко І. І. Оцінка рівня знань та професійної компетентності медичних працівників за допомогою тестування. // Медицина транспорту України, 4(56), 2019. С. 38-42.
2. Будник О.М. Вплив соціально-психологічних факторів на розвиток професійних компетенцій медичних працівників в Україні // Науковий журнал «Медична освіта». 2019, № 2, С. 49-53.
3. Вітенко І.С. Психологічні проблеми підготовки медичних кадрів в Україні // Журнал психіатрії і медичної психології. №1. С. 22–26.