

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ОДЕСЬКА НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПРИКЛАДНОЇ ЕКОНОМІКИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТУ ІМ. Г.Е. ВЕЙНШТЕЙНА



МАТЕРІАЛИ

**ІХ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
19 – 20 ЖОВТНЯ 2021 р.**

**«ЕКОНОМІЧНІ ТА СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ НА ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТТЯ»**

м. Одеса

УДК: 338.43:316.502(477)

Економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції 19-20 жовтня 2021 року. Одеса: Одеська національна академія харчових технологій, 2021. – 369 с.

У матеріалах конференції знайшли відображення економічні та соціальні аспекти розвитку України на початку ХХІ століття. Були запропоновані шляхи вирішення найактуальніших та нагальних проблем багатьох сфер сучасного бізнесу та новітні управлінські технології в сучасних турбулентних умовах існування підприємств. В доповідях особлива увага приділялась прикладному характеру досліджень та їх впливу на поліпшення економічної ситуації в країні.

Науковий редактор Мельник Ю.М. - д-р екон. наук, професор,
директор ННПЕіМ ім. Г. Е. Вейнштейна ОНАХТ

Редакційна колегія:

Агеева І.М. – к.е.н., доц., Басюркіна Н.Й. – д.е.н., проф., Купріна Н.М. – д.е.н., доц., Лагодієнко В.В. – д.е.н., проф., Немченко В.В. – д.е.н., проф., Павлов О.І. – д.е.н., проф., Савенко І.І. – д.е.н., проф., Іванченкова Л.В. – д.е.н., проф., Соловей А.О. – к.і.н., доц., Неустроєв Ю.Г. – к.е.н., доц.

Матеріали додаються за оригіналами рукопису

Редакційна колегія не несе відповідальності за зміст та сутність наданих матеріалів

Література

1. Akulava, M., Marozau, R., Abrashkevich, A., Guerrero, M. 2020. Global Entrepreneurship Monitor Report. GEM Belarus 2019/2020. <https://www.gemconsortium.org/>.
2. Bilewicz E., Tsimayeu A. 2021. Intentions and Barriers of Youth Entrepreneurship in Belarus. European Research Studies Journal, Volume XXIV, Issue 2B, 956-966.
3. Kew, J., Herrington, M., Litovsky, Y., Gale, H. 2013. Generation Entrepreneur: The State of Global Youth Entrepreneurship. <https://www.youthbusiness.org/wp-content/uploads/2013/09/GenerationEntrepreneur.pdf/>.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

**Шмагіна В.В., к.е.н., доцент
Масленников О. Є., бакалавр
Гладуніна К. Ю., бакалавр**

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, м. Одеса, Україна

Формування сучасної парадигми управління вимагає розробки та впровадження креативних підходів, які характеризуються синтезом властивостей та ефективністю результатів в галузі охорони здоров'я, на яку впливають ендогенні та екзогенні фактори.

Важливим сегментом механізму регулювання певної галузі є впровадження соціально-психологічних підходів до управління персоналом, які спрямовані на вирішення базових та спеціальних завдань на шляху досягнення стратегічної мети. Дослідження особливостей управління закладами охорони здоров'я підтверджує пріоритетність побудови ефективної системи людського капіталу, яка містить не тільки сучасні методи та прийоми менеджменту, але й враховує потенціальні можливості відповідних суб'єктів.

Зазначимо, що система управління персоналом спрямована на досягнення актуальних завдань базової системи управління закладами в галузі охорони здоров'я та залучена до загальних організаційних цілей, які включають, в першу чергу, підвищення якості надання медичних послуг для різних вікових груп населення. Процес управління персоналом повинен враховувати специфіку формування людських ресурсів закладів охорони здоров'я, що потребує використання соціально-психологічних підходів, які адаптуються до мінливого середовища та відповідають сучасним потребам суспільства.

Проблемам впровадження та використання соціально-психологічних підходів в системі управління персоналом присвячені роботи вітчизняних науковців, а саме: В. Борщ, Е. Кузнецова, Ю. Сафонова, Ю. Пирогова, Т. Базарова, А. Єгоршина, Л. Балабанова, М. Виноградського та ін. Але при цьому даний напрямок залишає питання, які потребують послідовного вирішення, враховуючи глобальні проблеми в галузі охорони здоров'я не тільки в нашій країні, але й на міжнародному рівні.

Зазначимо, що оптимальне використання потенціальних ресурсів галузі охорони здоров'я значно підвищить соціальні індикатори національної економіки, функціонування та розвиток якої неможливо представити без сучасної медичної сфери, яка би вирішувала актуальні питання нації – бути здоровими.

Підкреслимо, що ключовими ресурсами закладів охорони здоров'я є саме людський капітал, який забезпечує активізацію ресурсного потенціалу, вирішує стратегічні та тактичні завдання за допомогою певного рівня професіоналізму та компетенції.

Процес управління персоналом включає елементи кадрового планування, підбору, певної адаптації, професійного розвитку, мотивації та стимулювання, а також регулярного об'єктивного аудиту та оцінки діяльності персоналу закладу охорони здоров'я для досягнення функціональних та організаційних цілей.

При цьому певні традиційні підходи до методики формування системи управління персоналом в галузі охорони здоров'я потребують впровадження синтезованих підходів, які повинні забезпечити високі результати з урахуванням функціональних та структурних трансформацій.

Треба зазначити, що застосування певних технологій управління людським капіталом в галузі охорони здоров'я, які відрізняються сучасністю та адаптивністю, повинні враховувати специфіку суб'єктів системи, а саме, особливості кожного співробітника, які характеризуються певним психологічним та фізіологічним станом з наявністю професіонального та соціального рівня.

На думку науковців, соціально-психологічні методи управління людськими ресурсами сприяють створенню відповідних позитивних відносин всередині колективу, поєднанню особистих і колективних інтересів за умови переваги інтересів держави, задоволенню соціальних і духовних потреб, підвищують діловитість, організованість, активність та ініціативу суб'єктів, формують творче ставлення до виконання службових обов'язків та забезпечують сприятливий соціально-психологічний клімат, що надає можливість значно підвищити продуктивність праці [1].

Аналіз досліджень підкреслює, що влучне застосування соціально-психологічних підходів до управління персоналом в закладах охорони

здоров'я забезпечує як досягнення стратегічних цілей, так й тактичних і поточних завдань з урахуванням персональних характеристик кожного співробітника, що уможлиблює процес застосування індивідуальних особливостей людського капіталу в сучасних умовах.

Серед основних задач управління персоналом в закладах охорони здоров'я першочерговими є розробка методів стійкого зростання ефективності та результативності праці через раціональне та оптимальне використання управлінського потенціалу та впровадження адаптивних та сучасних форм організації праці та раціонального використання наявних людських ресурсів.

Важливо зазначити, що застосування в системі управління персоналом мотиваційних методів, які відрізняються персональним підходом, є запорукою високої ефективності та результативності.

У свою чергу, мотивація представляє собою процес усвідомленого зваженого вибору людиною певної поведінки, яка визначається впливом зовнішніх стимулів та внутрішніх мотивів у сукупності. Керівники закладів охорони здоров'я, вводячи мотиваційні механізми в дію, формують стабільну мотивацію виконання трудових обов'язків, враховуючи основні потреби підлеглих, спонукають їх до відповідної діяльності, яка приводить до досягнення стратегічних та тактичних цілей [2].

Підкреслимо, що застосування індивідуальних підходів щодо будови механізму мотивації, які характеризуються певними психологічними критеріями, надає можливість персонально сформувати алгоритм управління людським капіталом, що у свою чергу, значно підвищить результативність системи управління персоналом в цілому.

Впровадження соціально-психологічних методів до системи управління персоналом в галузі охорони здоров'я відбувається з урахуванням функціонування певних підсистем, а саме:

- прогнозування та планування кількісного та якісного складу персоналу, з урахуванням існуючого кадрового складу;
- дослідження ринку праці;
- набір та відбір персоналу;
- адаптація персоналу;
- визначення та організація робіт;
- формування політики заробітної плати та соціального пакету для співробітників;
- навчання та професійний розвиток персоналу;
- управління конфліктами;
- управління ефективною системою мотивації і стимулювання діяльності;
- планування та організація розвитку кар'єри (управління кар'єрою);
- управління продуктивністю праці;

- контроль та оцінка діяльності;
- звільнення персоналу [3].

Підкреслимо, що система управління персоналом повинна враховувати обрану закладом охорони здоров'я кадрову політику, яка відрізняється специфікою та цілеспрямованістю щодо задоволення суспільних та індивідуальних потреб, з наявними та прихованими проблемами управлінського, методологічного, організаційного та функціонального характеру.

Аналіз складного стану галузі охорони здоров'я, який пов'язаний з пандемією COVID-19, показав, що найбільшою проблемою в процесі боротьби та подолання смертельної хвороби є саме поступове знецінення медичних кадрів, відсутність шляхів заохочення персоналу та багаторічне погіршення матеріального становища та умов праці у закладах охорони здоров'я. Все говорить про необхідність негайного перегляду кадрової політики, впровадження сучасних методів управління персоналом, які будуть враховувати індивідуальні потреби матеріального, соціального, психологічного характеру.

Важливо зазначити, що ефективна кадрова політика базується на системному використанні сукупності принципів, методів та нормативів у роботі з персоналом в галузі охорони здоров'я, що відбувається при наявності ефективних прямих та зворотних взаємозв'язків між суб'єктами та об'єктами управління. Дієвість кадрової політики в закладах охорони здоров'я характеризується перманентною узгодженістю відповідних аспектів системи управління по відношенню до людського капіталу в складних трансформаційних умовах.

Таким чином, формування ефективної системи управління персоналом в закладах охорони здоров'я повинно базуватися на впровадженні сучасних підходах соціально-психологічного характеру, які перманентно враховують індивідуальні особливості людського капіталу та потреби галузі в цілому. Крім того, ключовим елементом загальної стратегії розвитку закладів охорони здоров'я є побудова ефективної кадрової політики на всіх рівнях управління, що забезпечує вирішення в країні стратегічних завдань сучасності.

Література

1. Пирогова Ю. В. Соціально-психологічний підхід до управління людськими ресурсами в системі публічної служби України. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2019. Вип. 3(42) URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik_dums/2019/2019_03\(42\)/20.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik_dums/2019/2019_03(42)/20.pdf) (дата звернення: 09.10.2021)

2. Прокопець Л.В., Тодоріко І.М. Проблеми управління персоналом в закладах охорони здоров'я. *Демографія, економіка праці, соціальна*

економіка і політика. 2020. Вип. 42. URL: http://market-infr.od.ua/journals/2020/42_2020_ukr/47.pdf. (дата звернення: 11.10.2021)

3. Борщ В. І. Процеси формування та розвитку управлінського капіталу в інноваційній економіці. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти: монографія. Вип. 2 ; за ред. д.е.н., доц. Ковтуненко К. В., д.е.н., проф. Є. І. Масленнікова. Херсон : Грінь Д. С., 2017. С. 641-652.

НТБ ОНТУ

- Грищенко А.В., аспірант, ОНАХТ, м. Одеса, Україна
**СТАТИСТИЧНО-АНАЛІТИЧНИЙ ОГЛЯД СТАНУ РИНКУ ПРАЦІ
 ОДЕСЬКОЇ ОБЛАСТІ**
104. Коробкіна О.В., викладач-методист ВСП «Одеський технічний фаховий
 коледж ОНАХТ»; Патлаченко Л.А., начальник управління збирання даних 339
 вибіркових обстежень населення Головного управління статистики в Одеській
 області; Копайгородська Т.Г., викладач-методист ВСП «Одеський технічний
 фаховий коледж ОНАХТ». м. Одеса, Україна
**ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ СИСТЕМИ НАДАННЯ
 АДМІНІСТРАТИВНИХ ПОСЛУГ**
105. Ніколюк О. В., д.е.н., професор; Левчук Ю.С., старший викладач; 342
 Кирилова В.П., магістр спец. «Публічне управління та адміністрування»,
 ОНАХТ, м. Одеса, Україна
СТРАТЕГІЧНІ ВЕКТОРИ ІНКЛЮЗИВНОЇ РЕКОНСТРУКЦІЇ В
106. АГРОПРОДОВОЛЬЧІЙ СФЕРІ 345
 Дідух С.М., д.е.н., доцент, ОНАХТ, м. Одеса, Україна
ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО САМОВРЯДУВАННЯ
107. ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД 347
 Ніколюк О. В., д.е.н., професор, ОНАХТ, м. Одеса
**ПРОБЛЕМИ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНОГО РОЗВИТКУ
 ТУРИСТИЧНИХ ДЕСТИНАЦІЙ**
108. Меліх О.О., д.е.н., професор; Шепелева О.В., аспірантка; Іванченков В.С., 350
 к.е.н., доцент; Меліх Т.Г., к.е.н., викладач, ОНАХТ, м. Одеса
**ОЦЕНКА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ МОЛОДЕЖИ:
 РЕГИОНАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ**
109. Andrei Tsimayeu, Uniwersytet Szczeciński, Poland; 352
 Vasili Kulakou, Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, Poland
**СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО СИСТЕМИ
 УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ГАЛУЗІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**
110. Шмагіна В.В., к.е.н., доцент; Масленников О. Є., бакалавр; Гладуніна К. Ю., 355
 бакалавр. Одеський національний університет імені І. І. Мечникова, м. Одеса,
 Україна