

УДК 342.95

Соріна О.О.¹, Сапронова Ю.Ю.²

¹старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

²студ. гр. ФЕУ₃ – 510м НУ «Запорізька політехніка»

ОЦІНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕДИЧНОЇ БЮДЖЕТНОЇ УСТАНОВИ

У 70-80 р.р. XX ст. до наукового обігу введено поняття «трудовий потенціал» Різні автори вкладали в це поняття неоднаковий зміст, але всі вони спиралися на визначення трудових ресурсів.

Трудові ресурси як економічна категорія – відображає частину населення країни або її адміністративно-територіальної одиниці, що має здатність до суспільно-корисної праці в народному господарстві [2, с.9]. Поступово, завдяки дослідженням фахівців в галузі економіки, сформувалося поняття «трудового потенціалу».

Трудовий потенціал – це є максимальна можлива величина, що визначає участь трудящих у виробництві з урахуванням їх психофізичних особливостей, рівня професійних знань та набутого досвіду [2, с.15].

На сучасному етапі суспільного розвитку успішна діяльність будь-якої організації залежить від високої результативності спільної праці зайнятих у ній працівників, від їх кваліфікації, рівня освіти та професійної підготовки, тобто раціонального використання трудового потенціалу. У зв'язку із цим набуває особливої ваги знання реального стану трудового потенціалу підприємства, його оцінки, що дасть керівникам змогу об'єктивно оцінювати можливості у сфері використання трудових ресурсів, правильно формувати стратегію управління персоналом. Питанням дослідження методичних

підходів до оцінювання трудового потенціалу присвячено багато праць як вітчизняних, так і зарубіжних учених [3, 4].

Узагальнено методи і підходи оцінки трудового потенціалу можна поділити на кількісні і якісні. Кількісні методи базуються на таких кількісних показниках, як чисельність персоналу та кількості робочого часу. На їхній основі можна визначити величину трудового потенціалу у вартісному вираженні, розподілити внесок трудового потенціалу у формування ринкової вартості підприємства (бізнесу), визначити собівартість тієї частини продукту, що формується безпосередньо людськими ресурсами. Ці методи гідні застосування на промислових підприємствах з масовим виробництвом, де час по створенню кінцевого продукту заздалегідь нормований, а ефективність використання трудового потенціалу легко підлягає обрахунку.

Проте з позиції вимог сьогодення більш важливими є якісні показники оцінювання трудового потенціалу. Тут необхідна така система показників, яка б охарактеризувала б усі сторони трудового потенціалу підприємства: по-перше, характеристику якостей працівників, що відображає їх підготовленість до виконання робіт, рівень розвитку їх здібностей та особистого ставлення до праці; по-друге, можливості участі працівників підприємства в суспільно-корисній діяльності. [4]. Особливо це стосується працівників бюджетної сфери. В українському законодавстві відсутнє визначення поняття «бюджетник». На практиці і в побуті так називають найманих працівників будь-якої бюджетної установи, які отримують заробітну плату з державного бюджету. Назва «бюджетники» умовно, в більшості країн використовується термін «працівники громадського (державного) сектора» (public sector workers) [6].

Більш детально розглянемо особливості оцінки трудового потенціалу бюджетної установи на прикладі персоналу лікарні. За умов пандемії, що точиться вже другий рік, такий вибір є найбільш актуальним.

Донедавна формалізованої оцінки якості роботи лікарів не існувало. Застосовували лише оцінку бюджетних програм, запроваджених в конкретних медичних закладах. На рівні закладів охорони здоров'я та галузі в цілому медична ефективність вимірюється безліччю специфічних показників, серед яких: питома вага пролікованих хворих, зменшення кількості випадків переходу захворювання в хронічну форму, зниження рівня захворюваності населення, показники летальності тощо [5]. Проте такі показники не дають можливості оцінити якість роботи окремого лікаря.

Для усунення цього недоліку МОЗ України випустило відповідний Наказ [1], згідно якого лікарі щорічно мають підвищувати особистий освітній рівень. Оцінювання БПР (безперервного професійного розвитку) проводиться за бальною системою. Щорічна перевірка особистого освітнього портфоліо з балами безперервного професійного розвитку розпочинається у 2021 році. Чи

поліпшить цей захід якості надання медичних послуг населенню України покажуть подальші дослідження в цій галузі.

Таким чином, трудовий потенціал можна оцінити показниками кількісними, якісними або їхнім консолідованим показником. Обирати ті або інші показники необхідно в залежності від галузі застосування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Наказ МОЗ України від 22.02.2019 № 446 «Деякі питання безперервного професійного розвитку лікарів». URL: <https://moz.gov.ua/article/ministry-mandates/nakaz-moz-ukraini-vid-22022019--446-dejaki-pitannja-bezperernogo-profesijnogo-rozvitku-likariv> (Дата звернення 05.04.21)
2. Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. – К.: МАУП, 2004. – 272 с.: іл. – Бібліогр.: с. 262 – 265.
3. Y. Dobykina, *Економічний вісник Донбасу № 4 (46)*, 2016/ Perfection of mechanism of estimation and management labour potential in the condition of adaptation to requirements of international integration. URL: [http://www.evd-journal.org/download/2016/4\(46\)/pdf/36-Dobykina.pdf](http://www.evd-journal.org/download/2016/4(46)/pdf/36-Dobykina.pdf) (Дата звернення 05.04.21)
4. Комарніцька О.М. Методологічні проблеми виміру трудового потенціалу підприємства та аналіз сучасних методичних підходів до його оцінки. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Випуск 3 (08). URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/8_2017/46.pdf (Дата звернення 05.04.21)
5. Михайлович Ю.И., Журбенко А.В. Методологія та критерії оцінки ефективності бюджетних онкологічних програм. *Клінічна онкологія*, № 3 (23) 2016. URL: <https://www.clinicaloncology.com.ua/article/16908/metodologiya-ta-kriterii-ocinki-efektivnosti-byudzhethnix-onkologichnix-program> (Дата звернення 05.04.21)
6. Это горькое слово – бюджетник. URL: <https://zn.ua/internal/eto-gorkoe-slovo-byudzhethnik-.html> (Дата обращения 05.04.21)