

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ДЕРЖАВНОЇ САНІТАРНО-ЕПІДЕМІОЛОГІЧНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Губар О.В., аспірант

Міжрегіональна Академія управління персоналом,
м.Київ

Вступ В Державній санітарно-епідеміологічній службі України, як і в будь-якій організації [1], центральне становище займає персонал. Саме підготовлені й обізнані фахівці, між якими існують вертикально-підпорядковані та горизонтально - консультативні зв'язки, є обличчям санітарно-епідеміологічної служби. В сукупності люди, їхні інтереси, мотиви поведінки, форми реагування на управлінський вплив та інші прояви середовища складають людський фактор організації, який в період кризи особливо посилюється. Ефективність діяльності Державної санітарно-епідеміологічної служби України в значній мірі визначає відповідний рівень освіти персоналу, раціональність його розстановки та якість підготовки.

Питання управління персоналом висвітлювали у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені як Г.А.Дмитренко, В.М.Данок, А.В.Калина, А.Я.Кібанов, О.В.Крушельницька, Д. Мак Грегор, А.Маслоу, Е.Мейо, М.Мескон, Д.П.Мельничук, А.Портер, Т.Пітерс, Ф.Тейлор, О.С.Цимбалюк, Г.В.Щокін та ін.. Також теоретичні та прикладні аспекти мотивації персоналу висвітлені у працях Б. Блох Снідермана, О. Ветлужських, С. Іванової, А.М. Колота, Т.М. Кір'ян, С.Г. Москвічева, Б. Моснера, Б. Нельсона, С. Річардсона, А. Сосніна, Д.Спіцера, І. Тимошенко, Р.І. Хендерсона, Ф. Херцберга та інших. В науковій літературі питання управління персоналом Державної санітарно-епідеміологічної служби України висвітлені неповно, тому необхідне їхнє подальше дослідження та узагальнення.

Постановка задачі Проблема забезпечення санітарно-епідеміологічної служби України персоналом в умовах економічної кризи є однією з найгостріших проблем сучасності. Від рівня її забезпечення висококваліфікованим персоналом залежить ефективне функціонування.

Метою статті є аналіз стану управління персоналом Державної санітарно-епідеміологічної служби України в умовах економічної кризи.

Результати Світовий досвід свідчить, що після звільнення персоналу організацію відродити неможливо, що обумовлює необхідність спеціального підходу до оцінки функціонування персоналу Державної санітарно-епідеміологічної служби України як похідного змістовного елементу виробничих сил. Особливістю персоналу організації є обов'язкова безперервність його функціонування [2, 281]. У період кризи персонал виступає основною рушійною силою у здійсненні змін по подоланню кризи, оскільки персонал, за визначенням Р.А.Попова, являє собою цілісне формування, яке володіє здатністю до структурованих дій, спрямованих на виконання завдань. В умовах кризи Державної санітарно-епідеміологічної служби України кадрові процеси загострюються, прискорюючи або сповільнюючи процеси її розвитку. Із служби йдуть в першу чергу найбільш кваліфіковані фахівці, які переходять у сфери діяльності зі стабільною зайнятістю та високими заробітками. В умовах кризи підвищується плинність кадрів, зростають невпевненість, настороженість, ворожість до колег та керівників, обособленість, байдужість до проблем служби, небажання працювати на перспективу. Такі фактори можуть суттєво ускладнити проведення антикризових заходів у Державній санітарно-епідеміологічній службі України. Тому необхідно постійно здійснювати моніторинг та аналіз процесів управління персоналом в службі, за результатами яких коректувати стратегію управління персоналом. Управління персоналом Державної санітарно-епідеміологічної служби України включає оцінку персоналу в динаміці, планування структури персоналу, прийом та звільнення працівників, загальну підготовку й навчання персоналу, профілактику конфліктів, створення сприятливої морально-психологічної атмосфери та зменшення кількості стресових ситуацій. Управлінські рішення щодо персоналу служби необхідно приймати на основі оцінки його динамічного стану. Необхідно здійснювати загальний аналіз складу персоналу та тенденцій його кількісних та якісних змін (чисельність лікарів, осіб з вищою немедичною освітою, середніх медичних працівників, фахівців із середньою немедичною освітою, молодшого медичного та іншого персоналу). Універсальна система оцінки персоналу повинна враховувати працівників різних категорій: вищих керівників, керівників середньої ланки, спеціалістів та ін.[2,282].

Важливе значення в управлінні персоналом мають методи оцінки персоналу, оскільки результати оцінки персоналу є основою для планування його якісного складу. В Державній санітарно-епідеміологічній службі України для оцінки персоналу використовується метод атестації керівників та спеціалістів після проходження передатестаційних циклів удосконалення в Медичних Академіях післядипломної освіти, та отримання сертифікату з рекомендацією присвоєння певної категорії (через кожні 5 років). Атестаційні комісії приймають рішення щодо присвоєння певної кваліфікаційної категорії фахівця керуючись рівнем знань того чи іншого спеціаліста.

Для визначення потенціалу персоналу та його оцінки в Державній санітарно-епідеміологічній службі України необхідно також запровадити такі методи оцінки персоналу як прогностичний метод з

використанням анкетних даних, характеристик, думки співробітників; практичні методи з оцінкою працівників на конкретних робочих місцях, на конкретних посадах за певним фахом; психологічне тестування, яке здійснюється професійними психологами за допомогою тестів, співбесід та вправ для виявлення певних якостей персоналу; управління шляхом встановлення цілей (встановлення працівнику конкретних цілей, виконання цих цілей та підтверження підсумків реалізації). Особливого значення набуває метод психологічного тестування у структурних підрозділах, які працюють з біологічними патогенними агентами, оскільки відверті, надійні та добросовісні працівники являють собою основу будь-якої ефективної програми захисних заходів. При цьому керівники установи та лабораторій повинні бути знайомі з усіма працівниками лабораторії.

Формування персоналу Державної санітарно-епідеміологічної служби України здійснюється кадровим плануванням та перестановками (прийом, звільнення та переміщення працівників). Формування структури персоналу необхідно здійснювати на основі оцінки можливостей працівників та атестації робочих місць. За допомогою співставлення цих параметрів можна визначити дефіцитні та надлишкові можливості різних працівників та розробити плани розвитку персоналу шляхом звільнення, переміщення, навчання, набору. В умовах кризи необхідна координація дій інспекторів по кадрам та лінійних керівників. При формуванні персоналу необхідно досягати підвищення ефективності діяльності служби. Для збереження висококваліфікованих кадрів в умовах кризи необхідно виділити ключові групи працівників, які суттєво впливають на процес діяльності служби. Основними критеріями такої оцінки є професійна підготовка персоналу, стаж роботи в службі, оскільки ветерани служби менше схильні до зміни місця роботи. Необхідно вишукувати додаткові засоби для утримання провідних фахівців, стимулювання їх творчої та якісної праці. Набуває особливої значущості одна з основних функцій управління – мотивація персоналу. Мотивація в умовах кризи може зводитися до ранжування персоналу за групами, створення механізмів підтримання позитивного морально-психологічного клімату в колективі, забезпечення умов для розкриття творчого потенціалу, професійного та кар'єрного зростання, гарантія неупередженості підходів до оцінки працівників, їх винагородження, розширення комунікативних зв'язків, використання гнучких систем організації праці для максимальної зайнятості персоналу та зручності режиму роботи членів колективу, часткова оплата відпочинку працівників, гарантії по зайнятості шляхом реалізації систем «пожиттєвого найму», «невидавлювання пенсіонерів», гарантії виплати заробітної плати та ін..

Розвиток кризи в Державній санітарно-епідеміологічній службі України пов'язаний також і з невідповідністю її якісного та кількісного кадрового складу умовам роботи, які змінюються. В таких умовах найбільш зручною для управління формою звільнення непотрібних працівників є реорганізація структури управління Державної санітарно-епідеміологічної служби України, оптимізація мережі закладів та ін.

Висновки

В умовах соціально-економічної кризи Державна санітарно-епідеміологічна служба України зіткнулася з низкою проблем, пов'язаних з відтоком висококваліфікованих кадрів та демотивацією персоналу, що залишився. Це поставило під загрозу санітарно-епідеміологічне благополуччя населення. На нашу думку, оптимальним шляхом до вирішення ситуації може служити нова стратегія управління персоналом, яка базуватиметься на світовому досвіді й буде адаптована до українських умов. Зокрема, необхідно переглянути існуючі механізми мотивації персоналу, його винагородження, а також принципи підбору та добору кадрів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Попов Р.А. Антикризисное управление: Учебник/Р.А.Попов. - М.: Высшая школа, 2003.-429с.
2. Вишневецкая О.В. Антикризисное управление предприятием/ О.В.Вишневецкая.-Ростов н/Д: Феникс, 2008.-313с.-(Высшее образование).