

МЕДИЧНІ НАУКИ

Коломоєць А.В.

*кандидат медичних наук,
директор ТОВ «МЕДСЕРВІСГРУП»*

Толстанов О.К.

*доктор медичних наук, професор,
Національний університет охорони здоров'я імені П.Л. Шупика,
член-кор НАМН України*

АНАЛІЗ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ФІНАСОВОГО СТАНУ ЯК СКЛАДОВІ ЛОГІСТИКИ УПРАВЛІННЯ КНП

Стрімкий інформаційний та технологічний розвиток суспільства вимагає формування нових знань та застосування нових технологій управління у всіх сферах економіки. Поява нових програмних технологій викликала значне зрушення у розвитку логістики як науки, а також спричинила появу нових інструментів логістичного контролінгу підприємств.

Кожна організація прагне досягти найбільшої ефективності своєї діяльності, і для цього потрібне ефективне використання новітніх підходів та схем управління. В багатьох випадках вміле використання логістичних інструментів відкриває перед підприємством значні резерви для оптимізації його діяльності. Негативні результати такої спроби оптимізації часто є результатом того, що ця задача вирішується без урахування необхідності комплексного коригування роботи підприємства. Однак, таке завдання можуть виконати кваліфіковані фахівці, які знайомі із сучасними логістичними технологіями. Як показав аналіз наукової літератури та нормативних джерел, поняття «фінансовий стан» по-різному визначене в наукових працях та діючій нині нормативній базі України. У Методиці інтегральної оцінки інвестиційної привабливості підприємств і організацій № 22 від 23 лютого 1998 р., розробленої Агентством з питань запобігання банкрутству підприємств і організацій, наведено таке визначення:

«Фінансовий стан підприємства – це комплексне поняття, яке є результатом взаємодії всіх елементів системи фінансових відносин підприємства, визначається сукупністю виробничо-господарських факторів і характеризується системою показників, що відображають наявність, розміщення і використання фінансових ресурсів».

Положенням про порядок здійснення аналізу фінансового стану підприємств, що підлягають приватизації, затвердженим Наказом Міністерства фінансів України та Фонду державного майна України від 26.01.2001 р. № 49/121, фінансовий стан підприємства визначається як сукупність показників, що відображають наявність, розміщення і використання ресурсів, реальні й потенційні можливості підприємства. У методичних рекомендаціях щодо аналізу фінансово-господарського стану підприємств або організацій Державної податкової адміністрації України (лист № 759/10/20-2117 від 27.01.1998 р.) зазначається, що «фінансове положення (стан) є комплексним поняттям і відображає рейтинг підприємства на фінансовому ринку, його кредито- і податкоспроможність характеризується системою показників, які визначають на конкретну дату».

Система кадрового менеджменту компанії є ключовою ланкою в структурі управління організації будь-якої сфери. На думку Курбацької Л., Кадирус І., Савенко О., Нечипоренко К., управління людськими ресурсами є важливим соціально-економічним явищем, яке на практиці проявляється у формі виконавчої функції організаційного менеджменту. Це систематично організований процес набору, розвитку та організації роботи людей для досягнення цілей організації [5]. Для досягнення головної мети управління людськими ресурсами необхідно зосередитися на трьох локальних цілях: 1) акумуляція людських ресурсів; 2) навчання персоналу; 3) розвиток людських ресурсів.

Більшість вчених визначають кадрову логістику як один із напрямів логістики [3; 4] або як окремий напрям управлінської діяльності [7]. Розглянемо кадрову логістику як одну з функціональних напрямків логістичної сфери (табл. 1).

Наявні підходи до визначення кадрової логістики наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Визначення поняття «кадрова логістика»

Автор, джерело	Визначення поняття	Змістове наповнення поняття
В.П. Чемяков	Кадрова логістика – термін, запропонований для позначення вибору інструментів і прийомів під час переміщення співробітників усередині компанії	Термін
Н.Г. Кормін	Кадрова логістика – це постійний моніторинг і аналіз ринку праці, проведення досліджень та обробка отриманих даних для найкращого вирішення кадрових завдань, які задовольняють оптимальне співвідношення «ціна – якість – термін виконання»	Моніторинг і аналіз
В.Д. Сербін	Кадрова логістика – один із напрямів логістики, в якому вивчається оптимізація потоків трудових ресурсів підприємства та галузі у цілому	Напрямок, розділ, сфера логістики
К.В. Мельникова	Кадрова логістика – один із напрямів логістики, який вивчає процеси формування, розподілу та руху кадрів у логістичних системах для максимального використання кадрового потенціалу, оптимізації руху трудових потоків та забезпечення ефективного функціонування системи у цілому	
І.О. Леонтьєва	Кадрова логістика – розділ логістики, що вивчає оптимізацію кадрових ресурсів підприємства та визначає набір інструментів та прийомів для оптимального переміщення співробітників у середовищі підприємства для отримання економічного ефекту	

Джерело: [6]

Одним з найповніших напрямків висвітлення усіх видів кадрової роботи є визначення К. Мельникова. Визначення кадрової логістики В. Сербіна зводить дане поняття до оптимізації кадрових потоків. На думку Н. Г. Корміної, під логістикою персоналу слід розуміти моніторинг та аналіз кадрового потенціалу. Цей підхід, на нашу думку, є дещо обмеженим, оскільки не охоплює мікроекономічних

аспектів HR-логістики і є лише інструментом діагностики стану та еволюції HR-логістики, тому визначення вченого є скоріше макроекономічним, ніж універсальним. Якщо узагальнити результати аналізу існуючих визначень, то можна виявити, що зміст кадрової логістики як процесу оптимізації кадрових потоків є очевидним.

Так, згідно позиції О. Бондарук, елементами оптимізації є:

- вхідні кадрові потоки: аналіз кадрового забезпечення, планування, підбір персоналу;
- внутрішні кадрові потоки: організація робочого місця, оцінка результатів роботи, система мотивації працівників, кадрове обслуговування, оплата праці, навчання та формування у працівників поняття культури компанії;
- вихідні кадрові потоки: переведення, звільнення персоналу.

Зауважимо, що І. Поліщук розглядає елементи оптимізації внутрішнього потоку людських ресурсів та виділяє розвиток людських ресурсів як окремий напрям управлінської діяльності. Цю класифікацію кадрових потоків можна розбити на мікро-, макро-, мезо- економічні логістичні системи, які виконують окремі функції.

Проведемо аналіз фінансового стану та ефективності кадрового забезпечення організації на прикладі КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради Луганської області на основі даних фінансової звітності підприємства. Аналіз фінансового стану та ефективності кадрової політики КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» в динаміці за 2019–2020 рр. показав погіршення основних показників діяльності з одночасним наявним потенціалом його розвитку в майбутньому.

За результатами проведеного дослідження пропонуємо розглянути можливість підвищити ефективність управління кадровими ресурсами за рахунок впровадження інститутів логістичних послуг враховуючи, що формування та впровадження логістичних систем підприємств, що надають медичні послуги, збільшення ефективності системи управління персоналом необхідно здійснювати з урахуванням наявних технологічних можливостей та ресурсного потенціалу підприємства.

Список використаних джерел:

1. Льченко Н., Кулік А. Розвиток транспортно-логістичної системи в Україні. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Економіка і управління*. 2019. Том 30(69). № 5. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/69-5-36>
2. Криворучко О., Овчаренко А. Сучасне розуміння поняття «якість логістичної діяльності». *Економіка транспортного комплексу*. 2018. Вип. 31. С. 150–163.
3. Курбацька Л., Кадирус І., Савенко О., Нечипоренко К. Удосконалення логістичних систем для забезпечення принципів стійкого розвитку підприємства. *Агросвіт*. 2021. № 7–8. DOI: 10.32702/2306&6792.2021.7-8.60. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/7-8_2021/10.pdf
4. Мішина С., Мішин О. Науково-теоретичні засади впровадження кадрової логістики у сфері соціальної роботи. *Економіка і суспільство*. 2017. № 12. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/12_ukr/83.pdf
5. Трифонова О., Кравець О. Формування оптимальних логістичних систем у процесі стратегічного управління стійким розвитком підприємства. *Економічний простір*. 2019. № 142. С. 217–226. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/bitstream/123456789/2586/1/Tryfonova.pdf>