

Стрюков В. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ В СИСТЕМІ МЕДИЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ РЕФОРМИ

Потенціал будь-якої країни визначається сукупністю природних, виробничо-технологічних, фінансово-економічних, інформаційних і людських ресурсів. У цьому ланцюзі людський ресурс є головною рушійною силою, яка впливає на конкурентоспроможність держави. Рівень розвитку країни визначається відношенням уряду до людського ресурсу і управління ним і яскравим прикладом цього є Японія.

Майбутнє України, як конкурентоспроможної держави, залежить від якості освіти, оскільки саме в системі освіти зароджується самоусвідомлення громадян як майбутніх фахівців які розвиватимуть країну. Саме система освіти надає людині можливість навчатися впродовж усього життя. Безумовно, якість освіти залежить від компетентності персоналу (адміністрації навчального закладу, викладачів, технічних співробітників), або якості людських ресурсів.

Реформа охорони здоров'я, яка проводиться сьогодні в країні, та реформування освіти є фактором подолання кризи в медичній освіті та в освітній системі в цілому. Кризовий стан освіти змушує не тільки к пошуку нетрадиційних методів навчання, нових методів управління знаннями але насамперед інноваційних методів управління людськими ресурсами в системі освіти [1].

Для досягнення мети – удосконалення та пошук нових методів управління людськими ресурсами в системі медичної освіти ми повинні визначитися з поняттям «людські ресурси в системі освіти».

Аналізуючи дослідження наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів можна стверджувати, що поняття *людські ресурси (human resources)* є складною категорією і розглядається вченими з точок зору виробництва та технології, а також це поняття розглядають на макрорівні (рівень держави) та

мікрорівні (рівень підприємства). Єдине, що об'єднує всіх дослідників це підхід до людини як до суб'єкту (соціокультурний, економічний, біологічний, правовий та політичний), з обов'язковим урахуванням психології та фізіології, набутих компетенції та життєвого досвіду бо все це вище перелічене враховується і використовується при управлінні людиною [2]. Беручи до уваги вище сказане поняття *людські ресурси в системі освіти* не буде відрізнятися від загального і є – сукупністю багатоманітних особистих властивостей (вроджених та набутих) людини які визначають її підготовленість до самоорганізації, життєздатності, працездатності та здатність генерувати матеріальні та не матеріальні блага як на рівні соціально – трудових відносин так і на рівні суспільства в цілому. При цьому можна виділити людські ресурси: держави, регіону, організації (навчальний заклад) та рівні управління ними (рис.1).

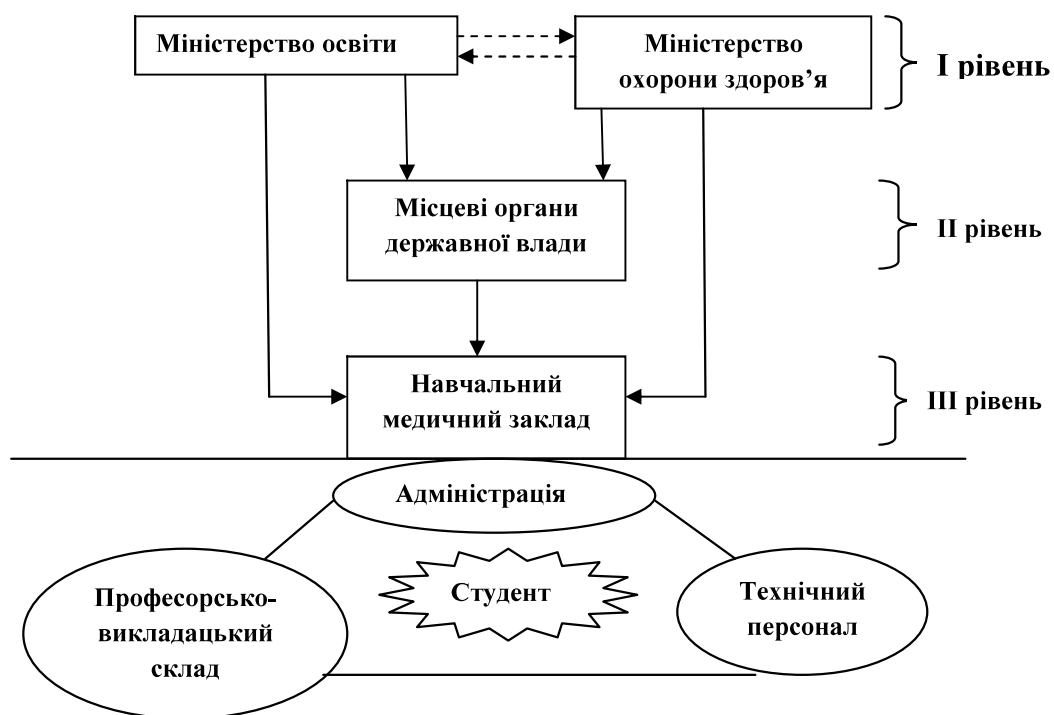


Рис. 1. Схема структури медичної освіти України та рівні управління людськими ресурсами
Розроблено автором за [2; 3]

Аналізуючи схему структури медичної освіти ми бачимо особливість це вплив на освіту одразу двох міністерств які в даному випадку знаходяться в

тісному взаємозв'язку. При подальшому аналізі можна виділити наступні людські ресурси: держслужбовці категорії «А» (службовці міністерств); держслужбовці категорії «Б» и «В» (службовці обласних та місцевих департаментів освіти та охорони здоров'я); працівники навчального закладу (адміністративно-управлінський персонал; професорське викладацький персонал, допоміжний персонал).

Окремо потрібно виділити як *людський ресурс – студентів* бо саме вони є джерелом забезпечення виробництва працівниками і їм притаманні такі особливості що входять до поняття людські ресурси – вік, корисність, досягнення, суспільна діяльність, можливість управлінського впливу.

Як ми зазначали раніше є три рівня управління людським ресурсами кожен рівень має свою складну і досить формалізовану ієрархію управління – зайнятістю, персоналом, пошук інноваційних методів управління та удосконалення старих; на рівне навчального закладу з метою розвитку – професійних та особистих якостей викладачів та технічного персоналу.

Тут потрібно наголосити, що саме в освіті зароджуються людські ресурси. Традиційний та новий це два підходу на яких ґрунтується сучасне управління людськими ресурсами. Саме нові/інноваційні методи управління людськими ресурсами можуть призвести до позитивних змін в освіті враховуючи індивідуальні здібності працівників та стратегічну політику держави в освіті і стратегічні цілі навчального закладу. Тому потрібні більші глибокі наукові дослідження в цьому напрямку.

Список використаних джерел:

1. Агаларова К. А. Реформування освіти як чинник подолання її кризи / К. А. Агаларова, О. А. Сутула // НТУ «ХП», 2018. – № 4 (1280). – С. 28-32. DOI: <https://doi.org/10.20998/2227-6890.2018.4.03>
2. Лаптев В. І. Людські ресурси – фактор виробництва або інвестиції у майбутнє / В. І. Лаптев, О. Ю. Іванова // Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика – матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 30-31 березня 2017 року. – Харків: ФОП Панов А. М, 2017 – С. 236 – 238 режим доступу <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/16484>
3. Закон України «Про освіту» Відомості Верховної Ради (ВВР), 2017, № 38-39, ст.380/ режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>