

Аналіз кадрового забезпечення та фінансового стану як складові логістики управління КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради Луганської області

А.В. Коломоець¹, О.К. Толстанов²

¹ТОВ «Медсервісгруп», Київ, Україна

²Національний університет охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика, Київ, Україна

Анотація. Стаття присвячена теоретичному огляду питань системи управління персоналом та діагностики фінансового стану закладу медичної сфери. Надано огляд позицій різних науковців щодо поняття «кадрова логістика». Зокрема, за результатами огляду, з'ясовано, що елементами оптимізації логістичної складової кадрової політики компанії 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). Якщо узагальнити результати аналізу існуючих визначень, можна виявити, що зміст кадрової логістики як процесу оптимізації кадрових потоків є очевидним. Наведено оцінку поняття фінансового стану з точки зору можливостей його оптимізації на підприємствах медичної галузі. Проведено аналіз фінансового стану та кадрового потенціалу КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради Луганської області на основі даних фінансової звітності підприємства. За результатами проведеного аналізу виявлена стала тенденція до зниження практично всіх важливих показників господарської діяльності підприємства, про що свідчить падіння прибутковості й ефективності господарювання підприємства, водночас сума нерозподіленого прибутку підприємства за 2020 р. порівняно зі збитком у 2019 р. зросла, відмічено збільшення вартості основних засобів, власного капіталу, поточних зобов'язань. Середньооблікова чисельність виробничого персоналу зросла на 5,78%, або на 38 осіб, водночас кількість відпрацьованих людино-годин збільшилася на 19%. Разом з тим, враховуючи зменшення чистого прибутку, а, відповідно, і рентабельності, виробітку на 1 працівника, можна все ж констатувати загальне погіршення фінансового стану лікарні за 2020 р. За результатами проведеного дослідження пропонуємо розглянути можливість підвищити ефективність управління кадровими ресурсами за рахунок впровадження інститутів логістичних послуг.

Ключові слова: оцінка фінансового стану, ліквідність, рентабельність, фінансова стійкість, кадрова логістика, управління підприємством медичної сфери.

Постановка проблеми

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

Кожна організація прагне досягти найвищої ефективності своєї діяльності, і для цього необхідне ефективне використання новітніх підходів та схем управління. У багатьох випадках вміле використання логістичних інструментів відкриває перед підприємством значні резерви для оптимізації його діяльності. Негативні результати спроби такої 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.

Актуальність теми дослідження зумовлена зростанням значення системи управління персоналом на підприємстві, в тому числі логістичного контролінгу компанії, що підвищить ефективність її фінансово-господарської діяльності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Проблеми системи управління персоналом на підприємстві обговорювали Т. Грузева та співавтори (2017) [2] та інші дослідники. Основну увагу вчених приділено дослідженню нових методів підвищення ефективності управління людськими ресурсами

в компаніях. Водночас варто зазначити, що питання ефективного управління персоналом в організаціях, а також у сфері логістики та логістичного контролінгу ще недостатньо опрацьовані, тому є потреба у їх подальшому вивченні.

З огляду на соціально-економічну важливість та актуальність, проблема фінансування охорони здоров'я є предметом жвавих наукових дискусій. К. Черненко та співавтори (2020) [8] у своїх працях аналізували реформу фінансування охорони здоров'я. Порівняльний аналіз фінансового забезпечення підприємств охорони здоров'я в Україні порівняно із зарубіжним досвідом провели М. Шкробот, А. Моргонюк [9].

Значний внесок у розвиток сучасної теорії оцінки персоналу, проблем використання трудового потенціалу та мотивації трудової діяльності, підвищення продуктивності праці зробили видатні українські вчені, такі як В. Божанова та співавтори (2017) [1]. Продуктивність та ефективність управління трудовими ресурсами компанії вивчали В. Василенко, М. Ведерніков, М. Войнаренко, Н. Гавкалова, О. Грішнова, О. Денисюк, Б. Ігумнов, А. Колот, А. Кредісов, М. Мурашко, В. Нижник, В. Савельєва, Г. Савіна, О. Сардак, М. Семикіна, П. Ситник, А. Тельнов, О. Турецький, Б. Холд, Н. Хрущов, Л. Чорна, Г. Щокін та ін.

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 від 23.02.1998 р. № 22, розробленій 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 від 27.01.1998 р. № 759/10/20-2117) зазначається, що «фінансове положення (стан) є комплексним поняттям і відображає рейтинг підприємства на фінансовому ринку, його кредитно- і податкоспроможність, характеризується системою показників, які визначають на конкретну дату».

Система кадрового менеджменту компанії є ключовою ланкою у структурі управління організації будь-якої сфери. На думку Л. Курбацької та співавторів (2021), 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 один із функціональних напрямків логістичної сфери. Наявні підходи до визначення кадрової логістики наведено в [табл. 1](#).

Одним із найповніших напрямків висвітлення усіх видів кадрової роботи є визначення К. Мельникова. Визначення кадрової логістики В. Сербіна звужує це 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 мікро-економічних аспектів HR-логістики і є лише інструментом діагностики стану та еволюції HR-логістики, тому визначення вченого є швидше 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 з позицією 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-, мезоекономічні логістичні системи, які виконують окремі функції.

Мета: оцінка фінансового стану та особливостей кадрового забезпечення як складових логістики управління медичною установою на прикладі КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради (РМР) Луганської області.

Методи дослідження

У статті використано загальнонаукові методи дослідження, зокрема: аналізу синтезу — при дослідженні наукової літератури та визначення ефективності логістики КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради Луганської області; економіко-статистичного аналізу і порівняння — при розрахунку показників медичної, соціальної та економічної ефективності діяльності КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради Луганської області; узагальнення — при розробці рекомендацій щодо підвищення ефективності логістичної діяльності КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» Рубіжанської міської ради Луганської області.

Виклад основного матеріалу

Проведено 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.

Рубіжанська центральна міська лікарня надає медичну допомогу не тільки громадянам м. Рубіжне, але й мешканцям Кременського та Сватівського районів. До складу центральної міської лікарні входять 12 стаціонарних відділень за 17 лікувальними профілями із загальним ліжковим фондом 325 ліжок і 3 амбулаторно-поліклінічні підрозділи з сумарною плановою потужністю 710 відвідувань у зміну.

Дані щодо ефективності господарювання лікарні представлені в [табл. 2](#). Як показано в [табл. 2](#), відмічається стала тенденція до зниження практично всіх важливих показників господарської діяльності підприємства, що свідчить про падіння його прибутковості й ефективності господарювання. Це можна сказати про рентабельність продукції, чистий прибуток. Водночас виявлено незначне зростання основних засобів та швидкості обертання запасів. Окремі елементи операційних витрат зменшилися на 71,74%, здебільшого за рахунок матеріальних та інших операційних витрат, зменшення інших складових також становило 65–79%.

Оцінка фінансової стійкості КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» наведена в [табл. 4](#), розрахунки проведені за даними фінансової звітності підприємства за 2019 та 2020 р. Роз-

Таблиця 1 Визначення поняття «кадрова логістика» [6]

| Автор, джерело | Визначення поняття | Змістове наповнення поняття |
|-----------------|--|-----------------------------------|
| В.П. Чемерков | 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 в цілому | |
| 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 в цілому | Напрямок, розділ, сфера логістики |
| 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 | |

Таблиця 2 Аналіз ефективності господарювання КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» за період 2019–2020 рр. (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Одиниці виміру | Рік | | Абсолютне відхилення | Темпи зростання, % |
|--|----------------|----------|----------|----------------------|--------------------|
| | | 2019 | 2020 | | |
| Чистий дохід (виручка) від реалізації товарів, робіт, послуг | тис. грн | 74999,00 | 1064,00 | -73935,00 | -0,99 |
| Вартість запасів | тис. грн | 3876,00 | 9962,00 | 6086,00 | 1,57 |
| Собівартість реалізованої продукції | тис. грн | 86317,00 | 24957,00 | -61360,00 | -0,71 |
| Адміністративні витрати | тис. грн | 5093,00 | 2512,00 | -2581,00 | -0,51 |
| Витрати на збут | тис. грн | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Чистий прибуток | тис. грн | 14229,00 | 339,00 | -13890,00 | -0,98 |
| Рентабельність виробництва продукції | % | 16,48% | 1,36% | -15,13% | -91,76 |
| Швидкість обертання запасів гр. 1: гр. 2 | оборотність | 10,24 | 91,01 | 80,77 | 7,89 |
| Чисельність працівників, всього | осіб | 658 | 696 | 38 | 5,78 |
| Виробіток одного працівника, гр. 1: гр. 4 | тис. грн | 23,25 | 0,56 | -22,69 | -0,98 |
| Вартість основних засобів | грн | 11040,00 | 25782,00 | 14742,00 | 1,34 |
| Фондовіддача гр. 1: гр. 11 | тис. грн | 1,29 | 0,01 | -1,28 | -0,99 |

Таблиця 3 Елементи операційних витрат КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» за період 2019–2020 рр. (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Одиниці виміру | Рік | | Абсолютне відхилення | Темпи зростання, % |
|----------------------------------|----------------|-------|-------|----------------------|--------------------|
| | | 2019 | 2020 | | |
| Матеріальні затрати | тис. грн | 12081 | 1749 | -10332 | -85,52 |
| Витрати на оплату праці | тис. грн | 57214 | 18341 | -38873 | -67,94 |
| Відрахування на соціальні заходи | тис. грн | 12519 | 4073 | -8446 | -67,47 |
| Амортизація | тис. грн | 2585 | 883 | -1702 | -65,84 |
| Інші операційні витрати | тис. грн | 15060 | 3057 | -12003 | -79,70 |
| Загалом | | 99459 | 28103 | -71356 | -71,74 |

Таблиця 4 Оцінка показників фінансової стійкості КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» за період 2019–2020 рр. (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Порядок розрахунку | Рік | | Абсолютне відхилення | Темпи зростання, % |
|--|---------------------------|-------|-------|----------------------|--------------------|
| | | 2019 | 2020 | | |
| Коефіцієнт автономії | $K_{авт} = \frac{ВК}{ВБ}$ | 0,008 | 0,011 | 0,004 | 137,43 |
| Коефіцієнт фінансової стійкості | $K_{фс} = \frac{ВК}{ПК}$ | 0,309 | 0,262 | -0,047 | 79,68 |
| Коефіцієнт фінансової залежності | $K_{фз} = \frac{ПК}{ВБ}$ | 0,023 | 0,039 | 0,016 | 162,14 |
| Коефіцієнт фінансового ризику | $K_{фр} = \frac{ПК}{ВК}$ | 2,858 | 3,372 | 0,514 | 110,90 |
| Коефіцієнт ефективності використання власного капіталу | $K_{евк} = \frac{ЧП}{ВК}$ | 3,195 | 2,076 | -1,120 | 61,06 |

глянемо основні показники, що характеризують фінансовий стан підприємства (табл. 5, рисунок).

Як бачимо з наведених даних, сума нерозподіленого прибутку за 2020 р. порівняно зі збитком у 2019 р. збільшилася, виявлено підвищення вартості основних засобів, власного капіталу, поточних зобов'язань.

Водночас, враховуючи зменшення чистого прибутку, а, відповідно, і рентабельності, виробітку на 1 працівника, можемо все ж констатувати загальне погіршення фінансового стану лікарні за 2020 р.

Оцінка показників ліквідності та платоспроможності КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» за період 2019–2020 рр. наведено в табл. 6. Як свідчать представлені розрахун-

ки, хоча всі показники і знижуються, але залишаються в межах нормативних значень.

Класифікацію активів та пасивів наведено в табл. 7. За даними табл. 7, сума всіх ліквідних активів збільшилася, що є позитивною тенденцією.

Аналізуючи ефективність кадрової політики підприємства, наведемо динаміку кількості працівників (кадрового складу) в табл. 8. Як показано у табл. 8, на кінець року зафіксовано зростання кількості працівників на 5,78%, у тому числі лікарів, середнього та молодшого персоналу, що є позитивним.

Для співвідношення продуктивності праці та валового випуску наведемо дані в табл. 9. Так, продуктивність праці одного працівника знизилася у звітному місяці порівняно з базовим через зменшення суми чистого прибутку.

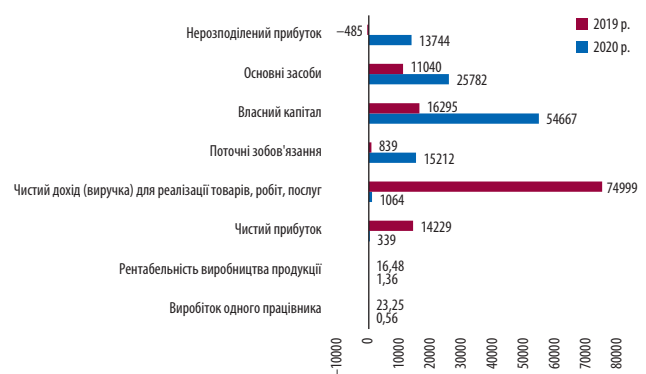
Вплив трудових показників на обсяги чистого доходу проаналізуємо за допомогою даних табл. 10. Як свідчить табл. 10, у 2020 р. обсяги чистого доходу зменшилися на 98% порівняно з відповідним значенням 2019 р. Середньооблікова чисельність виробничого персоналу збільшилася на 5,78%, або на 38 осіб, водночас кількість відпрацьованих людино-годин зросла на 19%.

Отже, за результатами проведеного аналізу можемо констатувати, що фінансовий стан підприємства за оцінкою показників капіталу можна охарактеризувати як такий, що погіршився, у 2020 р. порівняно з 2019 р., водночас, враховуючи збільшення обсягів основного капіталу, власного капіталу та кількості пра-

Таблиця 5 Показники фінансового стану КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Рік, тис. грн | | Абсолютне відхилення, ± | Темп зростання (зниження), % |
|-------------------------|---------------|-------|-------------------------|------------------------------|
| | 2019 | 2020 | | |
| Нерозподілений прибуток | -485 | 13744 | 14229 | -2833,81 |
| Основні засоби | 11040 | 25782 | 14742 | 233,53 |
| Власний капітал | 16295 | 54667 | 38372 | 335,48 |
| Поточні зобов'язання | 839 | 15212 | 14373 | 1813,11 |

Рисунок Показники фінансового стану КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» (складено авторами на основі звітності підприємства)



Таблиця 6 Оцінка показників ліквідності та платоспроможності КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» за період 2019–2020 рр. (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Порядок розрахунку | Рік | | Абсолютне відхилення | Темпи зростання, % |
|---|-------------------------------------|-------|------|----------------------|--------------------|
| | | 2019 | 2020 | | |
| Коефіцієнт платоспроможності (абсолютної ліквідності) | $K_{плат} = \frac{A1}{П1+П2}$ | 1,08 | 0,27 | -0,81 | -24,90 |
| Коефіцієнт проміжної ліквідності (швидкої, суворой) | $K_{шв.лік.} = \frac{A1+A2}{П1+П2}$ | 4,49 | 0,85 | -3,64 | -19,02 |
| Коефіцієнт покриття (загальної ліквідності) | $K_{п} = \frac{A1+A2+A3}{П1+П2}$ | 17,40 | 7,15 | -10,25 | -41,08 |

Таблиця 7 Класифікація активів та пасивів для визначення ліквідності балансу КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» (складено авторами на основі звітності підприємства)

| | Актив | Рік | | Пасив | Рік | |
|------------------|---|--------|--------|--------------------|--|---------------|
| | | 2019 | 2020 | | 2019 | 2020 |
| Високоліквідні | A1 Грошові кошти | 1099 | 19 424 | Найбільш термінові | P1 Кредиторська заборгованість | 51 48 |
| Швидколіквідні | A2 Дебіторська заборгованість (поточна) | 0 | 99 | Короткострокові | P2 Короткострокові кредити та позикові кошти | 0 0 |
| Повільноліквідні | A3 Матеріальні цінності | 3876 | 9962 | Довгострокові | P3 Довгострокові кредити та позикові кошти | 0 11 525 |
| Важколіквідні | A4 Необоротні активи | 11 843 | 51 648 | Постійні | P4 Власний капітал | 16 295 54 667 |

цівників, констатуємо наявність потенціалу для оптимізації фінансового стану лікарні.

Висновки

Отже, проведений аналіз наукової літератури довів, що метою кадрового матеріально-технічного забезпечення діяльності підприємства є належне забезпечення виконання поставлених завдань висококваліфікованим, професійним та мобільним персоналом. Відповідно, управління кадровою логістикою медичного підприємства — це системно організований процес впливу на кадрові потоки в процесі формування, розподілу, обміну та використання персоналу для ефективного надання послуг.

Аналіз фінансового стану та ефективності кадрової політики КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» в динаміці за період 2019–2020 рр. свідчить про погіршення основних показників

Таблиця 8 Структура кадрового складу КНП «Рубіжанська центральна міська лікарня» в динаміці за 2019–2020 рр., тис. грн (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Медичні кадри | Рік | | Відхилення | |
|-----------------------------------|--------|--------|------------|--------|
| | 2019 | 2020 | Абсолютне | % |
| ФОП штатних працівників | 10 888 | 11 011 | 122,8 | 1,13% |
| Усього працівників на кінець року | 658 | 696 | 38 | 5,78% |
| Лікарів | 135 | 142 | 7 | 5,19% |
| Середнього персоналу | 282 | 301 | 19 | 6,74% |
| Молодшого персоналу | 138 | 148 | 10 | 7,25% |
| Іншого персоналу | 71 | 75 | 4 | 5,63% |
| Фахівців | 30 | 29 | -1 | -3,33% |

Таблиця 9 Дані продуктивності праці одного робітника (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Рік | |
|---|----------|--------|
| | 2019 | 2020 |
| Продуктивність праці одного робітника, од./людина | 23,25 | 0,56 |
| Усього працівників на кінець року | 658 | 696 |
| Чистий прибуток, тис. грн | 14229,00 | 339,00 |

Таблиця 10 Вплив трудових показників на обсяг чистого доходу (складено авторами на основі звітності підприємства)

| Показник | Рік | | Відхилення | |
|--|----------|----------|------------|---------|
| | 2019 | 2020 | Абсолютне | % |
| Чистий дохід (виручка) від реалізації товарів, робіт, послуг | 74999,00 | 1064,00 | -73935,00 | -98,58% |
| Усього працівників на кінець року | 658 | 696 | 38 | 5,78% |
| Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками людино-днів | 2508,00 | 2970,00 | 462,00 | 18,42% |
| Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками людино-годин | 19813,20 | 23611,50 | 3798,30 | 19,17% |
| Кількість днів, відпрацьованих 1 робітником (Д) | 19,00 | 22,00 | 3,00 | 15,79% |
| Тривалість робочого дня, годин (С) | 7,90 | 7,95 | 0,05 | 0,63% |
| Середньогодинний виробіток на 1 робітника, од., грн (В) | 0,01 | 0,01 | 0,00 | -15,66% |

діяльності з одночасним наявним потенціалом 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, підвищення ефективності системи управління персоналом необхідно здійснювати з урахуванням наявних технологічних можливостей та ресурсного потенціалу підприємства.

Список використаної літератури

- Божанова В., Котуранова Т., Булев Ю., Цабій О. (2017) Логістична діяльність підприємства: інновації та інтернет-маркетинг: навч. посібник. Дніпро, ДВНЗ ПДАБА, 280 с.
- Грузева Т., Галієнко Л., Антонюк О., Власенко С. (2017) Аналіз кадрового забезпечення та принципів підготовки фахівців для служби громадського здоров'я в Україні. Вісник соціальної гігієни та організації охорони здоров'я України, 1(71).
- Ільченко Н., Кулік А. (2019) Розвиток транспортно-логістичної системи в Україні. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Економіка і управління, 30(69): 5. doi.org/10.32838/2523-4803/69-5-36.
- Криворучко О., Овчаренко А. (2018) Сучасне розуміння поняття «якість логістичної діяльності». Економіка транспортного комплексу, 31: 150–163.
- Курбачка Л., Кадирус І., Савенко О., Нечипоренко К. (2021) Удосконалення логістичних систем для забезпечення принципів стійкого розвитку підприємства. Агросвіт, 7–8. DOI: 10.32702/2306&6792.2021.7-8.60.
- Мішина С., Мішин О. (2017) Науково-теоретичні засади впровадження кадрової логістики у сфері соціальної роботи. Економіка і суспільство, 12.
- Трифонов О., Кравець О. (2019) Формування оптимальних логістичних систем у процесі стратегічного управління стійким розвитком підприємства. Економічний простір, 142: 217–226.
- Черненко К., Семененко Г., Луконін О. (2020) Оцінка фінансового стану медичного закладу в умовах реформи фінансування системи охорони здоров'я. Ефективна економіка, 12. DOI: 10.32702/2307-2105-2020.12.105.
- Шкробот М., Моргонюк А. (2018) Удосконалення системи управління логістичними процесами підприємства. Молодий вчений, 4(2): 849–854.

Analysis of staffing and financial condition as components of the logistics management of the MNPE «Rubizhne Central City Hospital» Rubizhne City Council of Luhansk region

O.K. Tolstano¹, A.V. Kolomoys²

¹Shupyk National Healthcare University of Ukraine, Kyiv, Ukraine

²LLC «Medservicegroup», Kyiv, Ukraine

Abstract. The article is devoted to the theoretical review of the personnel management system and the diagnosis of the financial condition of the medical institution. An overview of the positions of various scientists on the concept of «personnel logistics» is given. In particular, the survey found that the elements of optimization of the logistics component of the company's personnel policy are incoming staff flows (staffing analysis, planning, recruitment), internal staff flows (workplace organization, performance appraisal, employee motiva-

tion system, personnel service, remuneration, training and formation of the concept of company culture in employees), initial staff flows (transfer, dismissal of staff). If we summarize the results of the analysis of existing definitions, we can find that the content of personnel logistics as a process of optimizing personnel flows is obvious. The estimation of the concept of financial condition from the point of view of possibilities of its optimization at the enterprises of medical branch is resulted. The analysis of the financial condition and personnel potential of the MNPE «Rubizhne Central City Hospital» Rubizhne City Council of the Luhansk Region was carried out on the basis of the financial statements of the enterprise. According to the results of the analysis it is established that there is a steady trend to reduce almost all important indicators of economic activity of the enterprise, indicating a decline in profitability and efficiency of the enterprise,

the amount of retained earnings in 2020 compared to losses in 2019 increased. There is an increase in the value of fixed assets, equity, current liabilities. The average number of production staff increased by 5.78%, or 38 people, while the number of hours worked increased by 19%. At the same time, given the decrease in net income and, consequently, profitability, production per 1 worker, we can still state a general deterioration in the financial condition of the hospital in 2020. According to the results of the study, we propose to consider the possibility of improving the efficiency of human resources management through the introduction of institutions of social and logistics services.

Key words: assessment of financial condition, liquidity, profitability, financial stability, personnel logistics, management of a medical enterprise.

Відомості про авторів:

Толстанов Олександр Костянтинович — доктор медичних наук, професор, проректор з науково-педагогічної роботи, професор кафедри управління та публічного адміністрування Національного університету охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика, Київ, Україна. ORCID ID: 0000-0002-7459-8629

Коломоєць Андрій Володимирович — кандидат медичних наук, директор ТОВ «Медсервісгруп», Київ, Україна.

Адреса для кореспонденції:

Коломоєць Андрій Володимирович
E-mail: kolomoyets@hotmail.com

Information about the authors:

Tolstanov Olexandr K. — Doctor of Medical Sciences, Professor, Vice-rector for scientific and pedagogical work, Professor of the Department of management and public administration of the Shupyk National Healthcare University of Ukraine, Kyiv, Ukraine. ORCID ID: 0000-0002-7459-8629

Kolomoyets Andriy V. — Candidate of Medical Sciences, Director of LLC «Medservicegroup», Kyiv, Ukraine.

Address for correspondence:

Andriy Kolomoyets
E-mail: kolomoyets@hotmail.com

Надійшла до редакції/Received: 26.04.2022

Прийнято до друку/Accepted: 28.04.2022