

Максим ГИРЕНКО

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – Ольга ДЯКІВ, канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

ТРАНСФОРМАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ МЕДИЧНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Цифровізація системи охорони здоров'я в сучасних умовах виступає не лише інструментом технологічної модернізації медичних закладів, а й важливим чинником трансформації їхньої корпоративної культури. Впровадження електронної системи охорони здоров'я eHealth, електронного документообігу, телемедицини, медичних інформаційних систем, цифрових платформ комунікації та аналітичних сервісів змінює традиційні підходи до організації роботи медичного персоналу, взаємодії між структурними підрозділами та комунікації з пацієнтами.

У традиційній моделі діяльності закладів охорони здоров'я переважали паперовий документообіг, фрагментарний обмін інформацією, складні бюрократичні процедури та вертикальна система управління. Цифровізація поступово трансформує ці процеси, формуючи нову модель організаційної взаємодії, засновану на швидкому обміні інформацією, відкритості, оперативності прийняття управлінських рішень та підвищенні рівня координації між працівниками. У результаті змінюється сама корпоративна культура медичного закладу, її цінності, поведінкові моделі та підходи до професійної взаємодії.

Одним із ключових напрямів трансформації корпоративної культури на сьогодні є розвиток цифрової комунікації між працівниками. Використання медичних інформаційних систем та внутрішніх цифрових платформ сприяє підвищенню прозорості управлінських процесів, скороченню часу на погодження рішень та формуванню більш гнучкої системи взаємодії всередині колективу.

Водночас цифровізація поступово змінює вимоги до професійних компетентностей медичних працівників. Якщо раніше основна увага приділялася виключно клінічним навичкам, то сьогодні важливого значення вже набули цифрова грамотність, уміння працювати з електронними медичними системами, здатність використовувати цифрові сервіси у професійній діяльності та готовність до постійного навчання. За таких умов корпоративна культура медичного закладу повинна формувати середовище підтримки інновацій, професійного розвитку та безперервного вдосконалення цифрових компетентностей персоналу.

Важливим у забезпеченні цих процесів є роль керівника медичного закладу, який повинен показати себе у ролі цифрового лідера, який не лише організовує впровадження нових технологій, а й сам працює з ними, а також формує позитивне ставлення всього колективу до змін, мотивує персонал до освоєння цифрових інструментів та забезпечує розвиток цифрової культури організації.

Проте, разом із позитивними аспектами цифровізації, на практиці мають місце ряд проблем. Однією з них є психологічний опір працівників цифровим змінам, що зазвичай пов'язаний із недостатнім рівнем цифрової підготовки, страхом перед новими технологіями, а також збільшенням навантаження на початкових етапах. Особливо складною звичайно є адаптація працівників старших вікових груп до нових цифрових форматів роботи.

Вагомою проблемою стає професійне вигорання медичних працівників. Постійна робота з електронними системами, необхідність швидкого внесення даних, значний інформаційний потік та висока інтенсивність цифрової взаємодії негативно впливають на емоційний стан персоналу. Тому важливим елементом сучасної корпоративної культури має стати підтримка психологічної стійкості самих працівників закладів охорони здоров'я та створення сприятливого комунікаційного середовища і забезпечення належного рівня цифрової адаптації персоналу.

Окремого значення в умовах цифровізації набувають питання як інформаційної безпеки, так і цифрової етики. Медичні заклади працюють із великими обсягами персональних даних пацієнтів, що вимагає дотримання високих стандартів конфіденційності,

кібергігієни та відповідального використання цифрових ресурсів. У цьому контексті корпоративна культура повинна формувати в працівників відповідальне ставлення до захисту інформації, дотримання етичних норм цифрової взаємодії та правил безпечної роботи з електронними системами.

Тобто, цифровізація закладів охорони здоров'я спричиняє комплексну трансформацію корпоративної культури, охоплюючи зміну моделей управління, комунікації, професійної взаємодії та організаційних цінностей. Ефективність цифрової трансформації медичного закладу значною мірою залежить не лише від рівня технологічного забезпечення, а й від готовності персоналу до змін, рівня розвитку цифрових компетентностей та здатності керівництва формувати сучасну цифрову корпоративну культуру.

Список використаних джерел:

1. Жуковська А. Ю., Чигур О. В. Інноваційні технології надання медичних послуг. *Інноваційна економіка*. 2022. № 1. С. 60-66. URL: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2022.1.8>
2. Литвинова О. Н., Абашник Н. М. Трансформація організаційної поведінки та корпоративної культури медичного закладу в умовах цифровізації. *Медсестринство*. 2021. № 1. С. 22-26
3. Організація діяльності закладу охорони здоров'я: навч. посібник / за ред. М. М. Шкільняка, Т. А. Желюк. Тернопіль: Крок, 2021. 516 с. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/48106>