

Володимир МЕДВІДЬ

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Олена ДУДКІНА

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ КРИЗИ

У сучасних умовах воєнного стану, нестабільності та кризових ситуацій – економічних, політичних, військових, заклади охорони здоров'я стикаються з низкою викликів, пов'язаних з управлінням персоналом, необхідністю реагування на вплив як організаційних чинників, так і психологічних факторів (зниження рівня професійного вигорання, мотивація, внутрішня комунікація).

Особливо дієвими в цьому аспекті є впровадження в закладах охорони здоров'я антикризового менеджменту: формування гнучких стратегій реагування, запровадження дистанційної роботи (де це можливо), цифровізації кадрових процесів, а також розвитку лідерських навичок керівників середньої ланки. Важливо акцентувати увагу на психологічному захисті працівників, адаптивному лідерству, інформаційно-аналітичних та комунікативних інструментах управління, а також системам мотивації, орієнтованим на підвищення стійкості медичних колективів.

Саме персонал є основною рушійною силою медичних установ, від якості управління яким залежить стійкість системи охорони здоров'я загалом. Ефективне управління персоналом в умовах кризи базується на принципах адаптивності, прозорості управлінських рішень та підтримці командного духу.

Сучасні реалії вимагають перегляду підходів до управління персоналом у сфері охорони здоров'я. Пандемії, воєнні дії, економічні кризи, загрози кібербезпеки – все це чинить безпосередній вплив на кадровий потенціал медичних закладів.

Управлінські рішення в кризових умовах повинні бути швидкими, адаптивними та людськими, спрямованими на збереження професійного ресурсу, зменшення стресового навантаження та забезпечення безперервності медичної допомоги.

До основних викликів, що постають перед керівниками медичних закладів у періоди нестабільності, можемо віднести: дефіцит медичних кадрів, пов'язаний з міграцією, захворюваністю або бойовими діями; підвищене психоемоційне навантаження та ризик професійного вигорання медичного персоналу; нестача ресурсів (обладнання, медикаментів, фінансування); високий рівень невизначеності та динамічність змін у нормативно-правовому полі.

Це вимагає нових підходів до управління персоналом ЗОЗ, перед усім, шляхом імплементації стратегічного та адаптивного менеджменту. Серед їх технологій найбільш дієвими, на нашу думку, є інструментарій адаптивного лідерства, зорієнтованого на гнучкість у прийнятті рішень, персоніфіковане управління, активну підтримку працівників. Антикризове планування в цьому аспекті має орієнтуватись на створення резервів кадрів, сценарне планування потреб у персоналі, перепідготовка кадрів. Метою адаптивного управління персоналом ЗОЗ є також підвищення комунікаційної ефективності через швидкий обмін інформацією, прозорість рішень, розробку та реалізації внутрішньої кризової PR-стратегії. В умовах цифровізації сфери охорони здоров'я актуалізується дистанційне управління шляхом впровадження цифрових HR-систем, онлайн-інструментів управління, мобільних платформ для зворотного зв'язку з персоналом.

Виснаження медичних працівників в умовах воєнного стану є однією з найгостріших проблем у кризовий час. У відповідь на це в закладах охорони здоров'я мають бути впроваджені та поширені інструменти психологічної підтримки та мотивації персоналу, серед яких: програми психологічної допомоги (доступ до консультацій, тренінги стресостійкості); мотиваційні програми (гнучке преміювання, заохочення ініціативності, кар'єрне просування);

зменшення бюрократичного та адміністративного навантаження на працівників для зосередження на основних функціях; формування колективної підтримки через корпоративну культуру, командну роботу, менторство.

Управління персоналом у закладах охорони здоров'я в умовах кризи вимагає цілісного, міждисциплінарного підходу, орієнтованого на збереження людського капіталу, забезпечення емоційного благополуччя медичних працівників та підвищення їх готовності до дій у складних умовах. Впровадження гнучких управлінських механізмів, психологічної підтримки, цифрових інструментів і адекватної мотивації дозволяє забезпечити стабільну та ефективну роботу медичних колективів навіть у найскладніших умовах.

Таким чином, вказані вище положення та рекомендації можуть бути використані як в державних, так і в приватних медичних закладах для покращення кадрової політики та забезпечення сталого функціонування у періоди нестабільності.

Список використаних джерел

1. Модернізація менеджменту та публічного управління в системі охорони здоров'я: кол. монографія / за ред. Шкільняка М.М., Желюк Т.Л. Тернопіль. Крок, 2020. 560 с.