

Алла ГАРА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.н.д.у., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Анастасія ПУНДА

КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В НОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Ефективне функціонування будь-якої галузі залежить від якісного менеджменту, який передбачає стратегічне використання ресурсів для досягнення визначених цілей. Людський капітал є ключовим активом організацій, адже саме працівники активізують інші ресурси. Ефективність управління залежить від здатності керівництва мотивувати та організовувати роботу команди, забезпечуючи найкраще використання людських ресурсів. У сфері охорони здоров'я, роль медичних працівників є вирішальною, тому розвиток персоналу є основним напрямком управлінської діяльності. Однак, традиційні підходи до управління персоналом часто не приносять очікуваних результатів, викликаючи розлад у менеджерських структурах.

У контексті обмежених бюджетних асигнувань на розвиток охорони здоров'я, ефективне використання прихованих ресурсів системи, особливо кадрових, видається найбільш обнадійливим. Зарубіжний досвід, зокрема практика Всесвітньої організації охорони здоров'я, демонструє, що найбільший прогрес у підвищенні ефективності системи охорони здоров'я досягається завдяки інноваціям у сфері управління персоналом [1].

Україна ініціювала реформи у сфері охорони здоров'я, які мають на меті створення пацієнторієнтованої системи. Цей процес включає фінансування основних медичних послуг, розробку стратегій для розвитку персоналу, можливість вибору лікарів та медичних установ, а також підвищення стандартів якості медичного обслуговування. Реформи спрямовані на те, щоб забезпечити всім громадянам України медичне обслуговування, яке

відповідає рівню послуг розвинутих країн Європи. Економічні зміни в медичній галузі передбачають оновлення організаційної структури, форм власності, а також відносин між учасниками ринку та фінансових відносин [2].

Управлінський персонал часто не готовий до застосування новітніх методик та інноваційних стратегій управління, які необхідні для виявлення та розвитку потенційно прибуткових ринкових сегментів та зміцнення конкурентоспроможності медичних установ. Менеджери у сфері охорони здоров'я, часто не володіють маркетинговими навичками, критично важливими для забезпечення конкурентних переваг у наданні медичних послуг та розвитку медичних організацій. Таким чином, сучасна система охорони здоров'я стикається зі складним завданням адаптації до умов ринку через систематичну реорганізацію та поліпшення державних регуляторних механізмів, а також через впровадження концепції інтегрованого розвитку та управління медичними кадрами, від яких залежить успіх системи охорони здоров'я в цілому.

Дослідження ситуації в галузі управління персоналом у сфері охорони здоров'я України виявило низку проблем і викликів. Наразі, на противагу іншим галузям, не існує стандартизованих і ефективних методів управління персоналом, які були б прийнятні для всіх медичних закладів. Це призводить до того, що залишаються невирішеними такі важливі аспекти, як відбір кваліфікованих медичних працівників, регулярна оцінка їхньої роботи, мотивація та адаптація до умов праці, кар'єрне зростання, навчання в процесі роботи та звільнення. У багатьох медичних установах управління персоналом обмежується лише формальними процедурами найму та звільнення, що не сприяє повноцінному використанню трудового потенціалу співробітників. Процедура відбору та найму, яка застосовується сьогодні, зосереджена переважно на оцінці кваліфікації кандидатів, ігноруючи інші важливі особистісні та професійні якості, які можуть бути вирішальними для успішного виконання обов'язків на займаній посаді.

Щоб підвищити ефективність управління персоналом у медичних установах, рекомендується впровадження таких заходів: активне застосування менеджменту персоналу, включаючи процеси відбору, найму, оцінки, навчання, адаптації, мотивації, кар'єрного росту та звільнення; вдосконалення методів відбору та найму, що оцінюють не лише кваліфікацію, а й професійні та особистісні якості, соціально-демографічні та соціально-побутові аспекти, фізичний стан та зовнішність; розробка спеціалізованих методик для об'єктивної оцінки роботи медперсоналу, які враховують стандарти та вимоги до трудового процесу; використання різноманітних мотиваційних інструментів, як морально-психологічних, так і матеріальних, та створення системи оплати праці, заснованої на принципах справедливості; організація роботи медичних закладів як сфери соціально-маркетингової діяльності, що передбачає аналіз даних для підтримки управлінських рішень та управління персоналом, включаючи вивчення потреб, мотивації та професійного розвитку; проведення навчальних програм для співробітників кадрових служб та керівництва медичних установ для ефективної реалізації зазначених рекомендацій.

Керівництво медичними кадрами відіграє ключову роль у досягненні успіху медичних установ. Розроблення та впровадження спеціалізованих методів для ухвалення та виконання рішень, що стосуються керівництва медичними кадрами, вимагає глибокого розуміння особливостей медичної професії та психологічного тиску, який виникає під час роботи в охороні здоров'я. Таким чином, ефективне управління персоналом у медичних закладах, особливо в сучасних умовах господарювання, є вирішальним і пріоритетним завданням. Поліпшення процесів управління персоналом в рамках системи керівництва медичними установами може значно підвищити ефективність використання людських ресурсів, що, в свою чергу, сприятиме досягненню як економічних, так і соціальних вигод для індивіда, колективу та організації в цілому.

Список використаних джерел

1. Августин Р. Р., Демків І. О. Модернізація громадської інституційно-організаційної системи менеджменту в сфері розвитку внутрішнього ринку. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2023. Вип. 36. С. 322-327.
2. Августин Р. Р., Стахів О. В. Визначення стратегічних пріоритетів управління системним розвитком закладів охорони здоров'я. *Академічні візії*. 2023. № 17. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/250>.
3. Латишев Є.Є. Управління кадровими ресурсами вітчизняної галузі охорони здоров'я на шляху до європейської інтеграції. *Одеський медичний журнал*. 2005. № 1 (87). С. 109 – 115.

Максим ГЕВКО, Роман КОБЛЯНСЬКИЙ

здобувачі освітньо-професійної програми
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ

Жанна КРИСЬКО

РОЛЬ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ У ВПРОВАДЖЕННІ ПРОГРАМ ЛОЯЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних ринкових умовах підприємства стикаються з необхідністю не лише залучати нових клієнтів, але й утримувати існуючих. Одним із дієвих інструментів формування довгострокових відносин із клієнтами є програми лояльності. Успішне впровадження таких програм неможливе без ефективної комунікаційної політики, яка забезпечує донесення їхніх переваг до цільової аудиторії, зміцнює довіру до бренду та сприяє формуванню емоційного зв'язку з клієнтами.

Комунікаційна політика підприємства є системою заходів, спрямованих на створення, підтримання та розвиток