

Список використаних джерел

1. Коробчинська Н. В. Моніторинг системи охорони здоров'я в системі управління на місцевому рівні. *Публічне управління та митне адміністрування*. 2022. № 1 (32). URL: <http://customs-admin.umsf.in.ua/archive/2022/1/11.pdf>
2. Круп'як Л.Б. Кадрове забезпечення закладів охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи. *Модернізація менеджменту системи охорони здоров'я в умовах проведення медичної реформи: матеріали доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю. (Кам'янець-Подільський, 12-13 грудня 2018 року)*. 349 с. С. 118-121.
3. Ровенська В.В., Саржевська Є.О. Управління персоналом закладів охорони здоров'я в нових умовах господарювання та перспективи розвитку в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3(57). URL: [https://www.evd-journal.org/download/2019/3\(57\)/19-Rovenska.pdf](https://www.evd-journal.org/download/2019/3(57)/19-Rovenska.pdf)

Василь НЕВІСТЮК

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

МЕТОДИ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В УМОВАХ МЕДИЧНОЇ РЕФОРМИ

Адаптація персоналу в закладах охорони здоров'я стає визначальною умовою для успішного функціонування організації, особливо в умовах медичної реформи. Зміни у структурі, фінансуванні та підходах до надання медичних послуг вимагають гнучкості та здатності швидко реагувати на нові виклики. Саме тому ефективна адаптація персоналу є запорукою стабільної роботи закладу, якості обслуговування пацієнтів та позитивного морального клімату у колективі.

Процес адаптації завжди починається з орієнтації, яка дає новим співробітникам загальне уявлення про структуру організації, її цінності, місію та робочі процеси. У закладах охорони здоров'я цей етап має особливу вагу, адже нові працівники повинні швидко освоїти специфіку роботи та зрозуміти роль своєї посади в загальній системі надання послуг.

Орієнтація супроводжується навчанням, яке може включати тренінги, семінари та практичні заняття. У медичній сфері це, наприклад, навчання роботі з новим обладнанням, освоєння протоколів лікування або участь у симуляційних сесіях для відпрацювання складних клінічних випадків. Ефективне навчання дозволяє не лише швидше інтегрувати нових співробітників, але й підвищує їхню впевненість у власних силах.

Менторство є однією з найефективніших форм підтримки нових співробітників. Наставники, які мають значний досвід роботи, допомагають новачкам зрозуміти специфіку закладу, дають поради щодо вирішення складних ситуацій і слугують джерелом знань та натхнення.

Формальне менторство передбачає призначення наставників, які працюють із новими співробітниками за чітко визначеною програмою, тоді як неформальне менторство може виникати природно, коли новачки знаходять підтримку серед колег. Обидва підходи сприяють швидшій адаптації працівників, формуванню довіри у колективі та зниженню стресу.

У медичній сфері, де результативність залежить від злагоджених дій фахівців, командна робота відіграє вирішальну роль. Нові співробітники повинні швидко знайти своє місце в команді, зрозуміти динаміку взаємодії та правила комунікації. Це досягається через організацію спільних проектів, участь у тренінгах, які сприяють побудові довіри, та підтримку колег.

Командна робота не лише допомагає новачкам краще інтегруватися, але й сприяє розвитку інноваційних підходів до вирішення складних завдань. Ефективна взаємодія між членами команди знижує рівень стресу та забезпечує кращі результати для пацієнтів.

Зворотний зв'язок є критично важливим для адаптації персоналу. Регулярні оцінки роботи нових співробітників дозволяють вчасно виявляти слабкі місця, коригувати процеси і підкреслювати досягнення. Це не лише сприяє професійному розвитку, але й підвищує рівень залученості працівників.

Формальний зворотний зв'язок може бути реалізований у вигляді оцінок ефективності, запланованих зустрічей з керівництвом або наставником, тоді як неформальний – через щоденні розмови та обговорення робочих моментів.

Культура організації є основою успішної адаптації. У медичних закладах вона має включати цінності співчуття, відповідальності, командної роботи та інноваційності. Коли працівники поділяють ці цінності, вони стають більш мотивованими, згуртованими та готовими працювати на спільний результат.

Крім того, заклади охорони здоров'я, які підтримують відкритість до змін, забезпечують можливості для професійного зростання та створюють атмосферу довіри, здатні швидше інтегрувати новачків і краще реагувати на виклики медичної реформи.

Медична реформа передбачає значні зміни у фінансуванні, організації роботи та стандартах якості. У таких умовах адаптація персоналу стає складнішим процесом, адже працівники стикаються з:

- необхідністю швидкого освоєння нових стандартів;
- збільшенням навантаження;
- страхом змін та невизначеності.

Дані виклики потребують комплексного підходу до адаптації, який включає систематичну підтримку, роз'яснення нових вимог та мотивацію працівників через визнання їхнього внеску.

Ефективна адаптація персоналу має прямий вплив на якість надання медичних послуг. Коли працівники впевнено виконують свої обов'язки, вони краще взаємодіють із пацієнтами, швидше реагують на складні ситуації та роблять менше помилок. Крім того, адаптація сприяє зниженню плинності кадрів, створюючи умови

для професійного зростання і формування лояльності до організації.

Методи адаптації персоналу – це не просто набір інструментів, а стратегічний підхід до управління людськими ресурсами, який допомагає закладам охорони здоров'я успішно реагувати на виклики медичної реформи. Інвестиції в адаптацію – це інвестиції в майбутнє, що забезпечують стабільність роботи, підвищення якості медичних послуг і задоволеність як персоналу, так і пацієнтів.

Список використаних джерел

1. Маценко Ю. О. Сутність системи адаптації персоналу в сучасних умовах. Соціально-гуманітарний вісник. 2020. Вип. 32-33. С. 236-240.
2. Назаров Н. К., Степанова Е. Р. Сучасні підходи до адаптації та утримання персоналу в період кризових трансформацій в бізнесі. Бізнес Інформ. 2024. № 4. С. 325-331.
3. Пенюк В. О. Адаптація як складова процесу онбордингу персоналу. Бізнес Інформ. 2024. № 4. С. 332-338.

Василь НІМЧУК

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ
Науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Алла ВАСІНА

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ РОЗВИТКУ ЗЕЛЕНОГО ТУРИЗМУ У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ

Попит на екологічно чисті місця відпочинку сьогодні значно зростає, що сприяє популяризації зеленого туризму. За даними Всесвітньої туристичної організації (UNWTO) зростання зеленого туризму у світі становить 20–30% щороку. Станом на кінець 2023 року у структурі світової економіки зелений туризм займає 5% валового продукту та забезпечує 8% зайнятості населення по всьому