

**Ольга ПЕЧЕНЕНКО**

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

## **СУЧАСНА ПАРАДИГМА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

У контексті нинішніх соціально-економічних умов, ефективно керування персоналом є вирішальним для конкурентоздатності будь-якої організації. Це особливо стосується сфери охорони здоров'я, де професіоналізм та відданість медичних працівників є критичними для забезпечення якісної медичної допомоги. Стратегічне управління персоналом, яке включає постійне навчання та розвиток навичок, є ключем до успіху в цій галузі. Зміни в системі управління охороною здоров'я відбуваються через впровадження підприємницьких принципів, необхідності бізнес-планування, нових фінансових інструментів та стратегічного менеджменту, які разом формують нову парадигму управління. Це включає інноваційні підходи до управління персоналом, що сприяє підвищенню ефективності роботи медичних закладів. Така трансформація спрямована на створення конкурентоспроможного середовища, що вимагає нового типу управління, заснованого на підприємницьких засадах.

Медичні працівники займають ключове становище у системі охорони здоров'я, як це було підкреслено раніше. Сучасні методи реформування медичної галузі вимагають оновлення підходів до управління персоналом, що включає:

- розробку та виконання кадрової політики, яка відповідає стратегічним цілям медичного закладу;
- запровадження інноваційних схем оплати праці, які відображають сучасні вимоги та стандарти;
- впровадження системи мотивації та стимулювання, що сприяє

ефективній роботі медичного персоналу;

- оновлення принципів підбору та розвитку кадрів, що відповідають потребам сучасної охорони здоров'я;

- використання передових методик навчання медичних працівників, включаючи управлінські курси;

- впровадження командної роботи як основи для надання якісних медичних послуг.

На жаль, керівництво медичних установ часто не усвідомлює важливості інтегрованого підходу до розвитку персоналу, який включає планування, відбір, розміщення, адаптацію, оцінку та навчання працівників. Ці процеси існують у медичних закладах, але вони не координуються належним чином, не вписуються в загальну філософію, політику чи стратегію управління, що призводить до вже згаданих проблем.

Тому існує нагальна потреба в якісному процесі розвитку кадрів у медичних закладах, який би став основою для інноваційного розвитку, перспектив зростання та конкурентоспроможності установи, інтегруючись у загальну стратегію планування діяльності медичного закладу.

Створення ефективної команди медичних працівників вимагає уваги до різноманітних аспектів, включаючи структуру управління медичним закладом, корпоративні цінності, умови на ринку праці та медичних послуг, а також до законодавчих рамок. Такий підхід дозволяє розробити стратегію управління персоналом, яка не лише реагує на поточні виклики, але й передбачає майбутні потреби співробітників, враховуючи їхні інтереси в робочому процесі.

Однак, управління медичними кадрами не обмежується лише їх підбором – важливим є також їх постійний розвиток. Медичні працівники, зокрема лікарі, повинні регулярно підвищувати свою кваліфікацію та підтримувати актуальність своїх ліцензій. Тому навчання медичних кадрів має бути спрямоване на досягнення стандартів безперервної освіти. Керівництво медичних установ повинно враховувати це в своїй кадровій політиці та стратегії, а також у мотиваційних програмах, оскільки розвиток персоналу

може слугувати потужним інструментом для стимулювання працівників. Наприклад, можливості для підвищення кваліфікації, участі в конференціях на національному та міжнародному рівнях, або перекваліфікації, які надаються за рахунок медичного закладу, можуть бути надані тим співробітникам, які демонструють високі результати в своїй роботі.

Прогрес у розвитку медичних працівників повинен лягти в основу кар'єрного зростання та професійного просування в межах медичної установи, подібно до практик, які застосовуються на провідних підприємствах різних секторів економіки.

Ефективне надання медичних послуг вимагає злагодженої роботи команди, тому однією з ключових задач керівництва медичного закладу є створення умов для розвитку командного духу та позитивної атмосфери. Це сприятиме формуванню єдиної та вмотивованої робочої групи, що, в свою чергу, підвищить як медичну, так і соціально-економічну ефективність установи. Важливими є застосування психологічних методів для створення робочих команд, стратегій запобігання професійному вигоранню, а також розробка ефективних моделей взаємодії між лікарями, пацієнтами та іншим персоналом.

Розвиток сучасної моделі управління персоналом у сфері охорони здоров'я, яка включає стратегічний менеджмент, психологічні, економічні та соціальні підходи, має на меті підвищення загальної продуктивності та якості медичного обслуговування на державному рівні. Така система управління повинна враховувати не тільки передовий міжнародний досвід, але й специфіку національної економіки та можливості країни.

Враховуючи викладене, стає очевидною потреба у впровадженні значних змін у систему оплати праці медичних працівників, їх мотивації та управління персоналом медичних установ. Ми вважаємо за доцільне адаптувати досвід розвинених країн та провідних секторів економіки України з урахуванням національних особливостей.

Запропоновані заходи, хоч і не є універсальним рішенням,

повинні стати частиною ширшої стратегії стимулювання розвитку охорони здоров'я в Україні та створення ефективної системи управління персоналом у цій галузі.

### **Список використаних джерел**

1. 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> .
2. Августин Р. Р., Демків І. О. Удосконалення системи менеджменту в органах місцевого самоврядування на прикладі управління розвитком локальних інтегрованих структур. *Академічні візії*. 2023. Вип 16. URL: <https://www.academy-vision.org/index.php/av/article/view/403> .
3. 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.
4. Демків І. Теоретичні засади гнучкості підприємства як засобу забезпечення його конкурентоспроможності: виробничо-управлінський аспект. *Наука молода: зб. наук. праць молод. вчених Терноп. нац. екон. унту. Тернопіль : Економічна думка, 2010. № 14. С. 20-25. 224.*