

Найбільші проблеми, з якими стикається керівництво, включають підвищення мотивації та забезпечення безпеки, збереження робочих місць, підтримка працівників, що працюють віддалено. Управління персоналом в умовах кризи вимагає від менеджерів з управління персоналом практичності, гнучкості, а також вміння оперативно реагувати на зміни та приймати рішення в умовах невизначеності, задля забезпечення успішного функціонування підприємства в складних умовах. Необхідно бути готовим до впровадження ефективних стратегій, таких як зміцнення комунікації, ефективне використання технологій та введення перспективних програм підтримки.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гавриш О.А., Довгань Л.Є., Крейдич І.М. Семенченко Н.В. Технології управління персоналом: [монографія]. Київ: НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. 582 с.
2. Шершньова З.Є., Оборська С.В. Антикризове управління підприємством: навч.-метод. посіб. для самот. вивч. дисц. Київ: КНЕУ, 2004. С. 99-101.
3. Федерація роботодавців України. Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_745603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf)

**Канд. екон. наук Олійник Т. І.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

### **СУТНІСТЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ**

Ефективне управління персоналом медичних закладів забезпечує стабільність діяльності цієї установи, її успішне функціонування в умовах конкурентного середовища та подальші перспективи в контексті результативного стратегічного розвитку. У реаліях сьогодення особливого значення набуло питання управління персоналом закладів охорони здоров'я.

Триває загальнодержавна реформа охорони здоров'я, що ускладнює процес управління медичним персоналом як у приватних так і в державних медичних

зкладах. Змінюються всі аспекти управління: і організаційна структура і стиль управління [3]. При цьому навантаження на працівників як державних так і приватних медичних закладів залишалось високим і навіть зросло.

У системі охорони здоров'я питання управління персоналом можна охарактеризувати як багатогранне, складне та багаторівневе соціально-культурне явище, яке визначається механізмом соціальних взаємовідносин у системі між адміністративним відділом і працівниками медичного закладу. Тому, рівень реалізації процесу управління персоналом можна розглядати як різновид культури кадрової політики.

Від якості та ефективності системи управління персоналом безпосередньо залежать соціальні та економічні досягнення медичних установ, тому останнім часом все більшого значення набувають дослідження проблем створення та розвитку систем управління персоналом в закладах охорони здоров'я.

Беручи до уваги систему управління персоналом та її елементи у сфері охорони здоров'я, слід зазначити, що основними ресурсами, необхідними для впровадження процесу управління персоналом, є працівники служб управління персоналом, матеріально-технічні ресурси медичної установи, відомості про наявні людські ресурси, методика оцінки персоналу та ін.

В ринкових умовах господарювання заклади охорони здоров'я змушені конкурувати на рівні професійного розвитку своїх співробітників – їх знань, умінь, навичок. Для розумного та ефективного використання даного виду капіталу, медичним закладам необхідно правильно визначити, який він і як його розвивати. Сучасний розвиток медичної науки, інноваційні тенденції організації охорони здоров'я та впровадження нових технологій у практику зумовлюють необхідність систематичного навчання та підвищення кваліфікації медичного персоналу.

Основною метою управління персоналом закладів охорони здоров'я – є політика створення системи управління персоналом медичних закладів, заснованої

на розумному плануванні, навчанні та працевлаштуванні, з використанням сучасних освітніх технологій та ефективних механізмів стимулювання, щоб забезпечити медичні заклади висококваліфікованими працівниками [2].

Основними концептуальними цілями управління персоналом закладів охорони здоров'я є:

– забезпечення подальшого розвитку дієвої ефективної системи планування персоналу з урахуванням організаційної структури і потреб медичного закладу та ефективного його використання;

– забезпечення подальшого розвитку системи безперервної освіти та постійного підвищення професійного рівня медичного персоналу;

– забезпечення та узгодження системи компенсації за складність та виконуваних робіт медичними працівниками [3].

Отже, можемо зробити висновок, що при кадровій кризі, яку ми спостерігаємо на сьогоднішній день в медичних закладах України, особливу роль відіграє наявна система управління персоналом, яка саме орієнтована на найбільш ефективне використання трудового потенціалу медичних працівників, його постійне професійне зростання, покращення соціально-психологічної атмосфери в колективі та суттєве підвищення рівня дисципліни медичного персоналу.

#### **Список використаних джерел:**

1. Stewart G.L., Kenneth G.B. Human resource management. John Wiley & Sons, 2019.
2. Бала Р.Д. Роль органу управління персоналом у вирішенні проблем плинності кадрів на підприємствах в умовах зростаючої міжнародної трудової міграції молоді. *Молодий вчений*. № 2. 2018. С. 678-681.
3. Grynko, T., Shevchenko, T., Pavlov, R., Shevchenko, V., & Pawliszczy, D. (2020). The impact of collaboration strategy in the field of innovation on the effectiveness of organizational structure of healthcare institutions. *Knowledge and Performance Management*, 4(1), 37–51. [https://doi.org/10.21511/kpm.04\(1\).2020.04](https://doi.org/10.21511/kpm.04(1).2020.04)