

Отже, розуміючи необхідність збереження персоналу під дією кризових явищ підприємство має прагнути відкриттю нових робочих місць, додання заробітної платні за умов виконання планів. Вищенаведений перелік завдань, який має поставити перед собою підприємство є антикризове управління персоналом, яке спрямоване на розв'язання таких важливих проблем як: потреба в персоналі, залучення та відбір нових кадрів, навчання, мотивація тощо.

### **Список використаних джерел:**

1. Василенко В.О. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. Вид. 2-ге, виправл. і доп. Київ: Центр навчальної літератури, 2015. 504 с.
2. Заблодська І.В. Колаборація антикризових заходів підприємства. Прометей. 2008. № 3(27). С. 146-150.
3. Гавкалова Н.Л., Айнура Кярам Кізі Мосумова Управління персоналом в публічних організаціях: особливості та проблеми. *Ефективна економіка*. №6, 2016. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5018>
4. Як змінюються бізнес-процеси у великій компанії після початку війни. Досвід «Дарниці». URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/07/12/689085>.
5. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 53-58. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>
6. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Концептуалізація моделей управління змінами на підприємствах у сучасних умовах мінливого середовища. *Технологічний аудит та резерви виробництва*. 2015. № 1 (5). С. 34-40. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv\\_2015\\_1\(5\)\\_6](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tatrv_2015_1(5)_6)

**Стрюков В. В., Акімова В. В.**

*Дніпровський державний медичний університет (Україна)*

## **УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ В КРИЗОВИХ УМОВАХ**

Управління медичною організацією і кадровим потенціалом, не залежно від рівня надання медичної допомоги (первинна медико-санітарна допомога; вторинна медична допомога; третинна медична допомога) є надзвичайно важливим методом управління. Адже грамотне та ефективне управління,

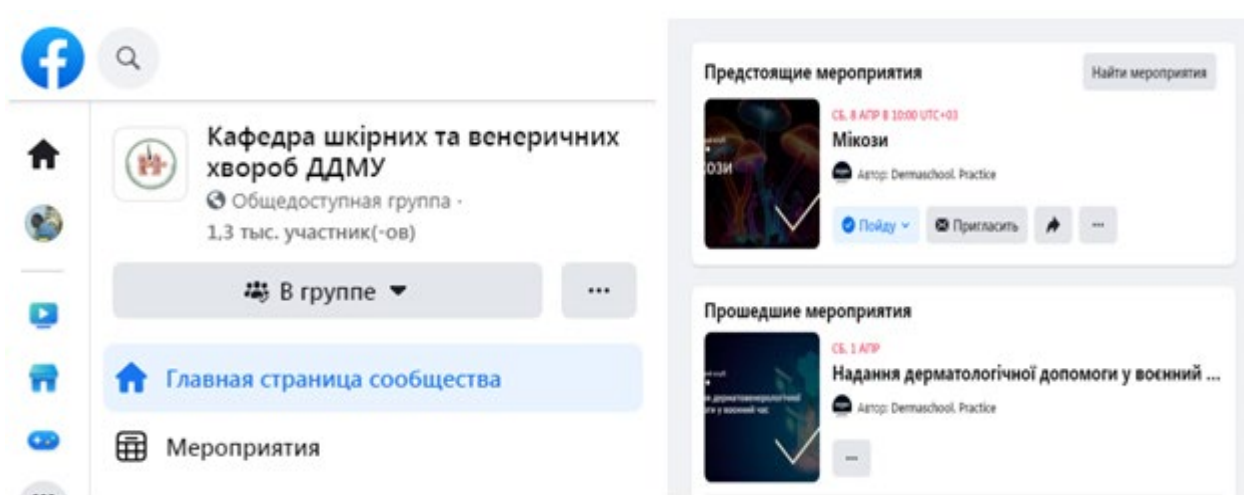
організацією та кадрами, забезпечує якість медичних послуг, а в умовах високої конкуренції, як на внутрішньому так і на зовнішньому ринку, питання розвитку кадрового потенціалу набуває пріоритетного значення [1].

Професійне життя медичних працівників дуже мінливе. Знання та практичні навички тобто професійні компетенції [2], які були отримані в навчальному закладі та удосконалені в інтернатурі або під час практичної діяльності, швидко втрачають свою актуальність, це пов'язано винятково зі збільшенням обсягів медичних знань – удосконалення та відкриття нових діагностичних і лікувальних даних, що зумовлює швидко зміну концепцій, уявлень та навіть стандартів (протоколів) і, як наслідок інтенсивна зміна вимог ринкового середовища (попит і пропозиція медичних послуг). У зв'язку з цим Кабінет Міністрів України затвердив «Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників» де зазначається, що безперервний професійний розвиток це – «безперервний процес навчання та вдосконалення професійних компетентностей працівників сфери охорони здоров'я, що дає їм змогу підтримувати або підвищувати рівень професійної діяльності відповідно до потреб сфери охорони здоров'я» [3].

Потрібно підкреслити, що підвищення кваліфікації це складова профілактики професійного/емоційного вигорання медичних працівників, а емоційна праця може вплинути на психічне здоров'я, на рівень благополуччя та задоволення працею медичного персоналу [4; 5]. Тому система безперервного професійного навчання повинна стати стратегічним напрямом розвитку як окремого медичного підрозділу (лікарня, амбулаторія тощо) так і медичної галузі в загалі [6].

Життя в надзвичайних умовах та кризових ситуаціях (пандемія, війна), дестабілізаційні фактори [7], як в державі так і на підприємствах, змушує шукати шляхи для виконання стратегічних завдань [8; 9] і в цих умовах дистанційне навчання стає головним методом як для навчання студентів та і для безперервного професійного навчання. Якщо для навчання студентів

потрібні спеціалізовані Інтернет платформи «Google class», «Microsoft Teams» тощо. Для безперервного професійного навчання з'являється можливість використання соціальних мереж (рис. 1).



**Рис. 1. Ефективність використання соціальної мережі  
в безперервному навчанні лікарів**

Оцінку ефективності використання соціальної мережі Facebook, кафедрою шкірних та венеричних хвороб Дніпровського державного медичного університету, було проведено на підставі розрахунку кількості лікарів дерматовенерологів (3325 дані державної служби статистики) та кількості учасників в групі 1319.

Дистанційне навчання виступає єдиним способом безперервного професійного навчання в умовах кризи та війни. Ключовими особливостями дистанційного навчання те, що є можливість знайти індивідуальний підхід для навчання кожного (зручний час відвідування вебінару тощо) та відмічається економія фінансів як на рівні співробітника так і на рівні підприємства (відсутність виплат на відрядження, співробітник знаходиться на робочому місці).

#### **Список використаних джерел:**

1. Граціотова Г.О., Ясіновська М.О. Управління персоналом та підвищення кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я України в умовах Європейської інтеграції. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2020. № 6 (52). С. 25-34. URL: <https://economics.opu.ua/files/archive/2020/No6/25.pdf>.

2. Stryukov, V., & Hromtseva, O. (2019). Analysis of key competences in vocational education. *Journal of Scientific Papers Social Development and Security*, 9(5), 94-109. <https://doi.org/10.33445/sds.2019.9.5.6>
3. Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку медичних та фармацевтичних працівників: Постанова Каб. Міністрів України від 14.07.2021 р. № 725. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/725-2021-п#Text>
4. Громцева, О.В., & Стрюков, В.В. (2022). Гендерне орієнтований підхід до менеджменту емоційним вигоранням у лікарів та середнього медичного персоналу в військовий час. *Економічні горизонти*, (2(20)), 94-110. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.2\(20\).2022.263950](https://doi.org/10.31499/2616-5236.2(20).2022.263950)
5. Krupskiyi, O.P., Stasiuk, Y.M., Hromtseva, O.V., & Lubenets, N.V. (2022). The Influence of Emotional Labor of Family Doctors on their Well-Being and Job Satisfaction. *European Journal of Management Issues*, 30(4), 215-223. URL: <https://doi.org/10.15421/192218>
6. Striukov, V.V., Grynko, T.V., Krupskiyi, O.P., & Vazov, R.G. (2022). Current state and strategic directions of development of state management of nursing education in Ukraine. *Medicni Perspektivi*, 27(1), 174-183. <https://doi.org/10.26641/2307-0404.2022.1.254469>
7. Borysiuk, I., Yaremkevych, R., Sviatenko, T., Striukov, V., & Krupskiyi O. (2022). El impacto de la pandemia de COVID-19 en la educacion de los estudiantes de medicina. *Apuntes Universitarios*, 13(1), 164-189. <https://doi.org/10.17162/au.v13i1.1322>
8. Стрюков, В.В., & Громцева, О.В. (2022). Державне регулювання медичною освітою: сьогодення, проблеми та шляхи вирішення. *Економічні горизонти*, (4(22)), 100-112. [https://doi.org/10.31499/2616-5236.4\(22\).2022.267023](https://doi.org/10.31499/2616-5236.4(22).2022.267023)
9. Кричківська О., Білоус І., Дем'янюк А. Дистанційна освіта в надзвичайних умовах та кризових ситуаціях. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 8(13). URL: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-8\(13\)-99-108](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2022-8(13)-99-108)

**Тронь Є. Е.**

*Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)*

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ  
В УМОВАХ КРИЗИ**

Центральним завданням стратегічного управління персоналом є забезпечення безперервності роботи персоналу як ключового елемента подолання криз. Під час кризи процеси управління персоналом прискорюються і набувають особливої гостроти. Відтік робочої сили з компанії, що перебуває в кризі внаслідок економічної кризи, може стати незворотнім, подібно до лавини, якщо вийде з-під контролю.

При вирішенні антикризового питання важливо забезпечити єдність праці як колективу індивідуальних цінностей співробітників. Тому з погляду завдань