невиліковно хворими. У цьому ж напрямку необхідність суворого дотримання деонтології також є фактором,що прогнозують емоційне вигорання.

У цьому напрямку певну роль відіграє і лікарська спеціалізація, до таких, належать, наприклад медицина невідкладних станів, загальна лікарська практика та неврологія). Також необхідність проходження атестації та набрання певної кількості балів зумовлює необхідність постійного навчання, відвідування численних конференцій, семінарів,симпозіумів також є факторами ризику в медичного практика. З позиції індивідуальних факторів, що прискорюють емоційне вигорання лікарів, належать:

- стать – жінки більш схильні до емоційного вигорання;
- вік – молодші лікарі більш схильні до емоційного вигорання;
- вік дітей – наявність дитини молодше за 21 рік також пов'язана з підвищенням ризику
- емоційного вигорання на 53%;
- професія партнера – якщо партнер зайнятий не в медичній сфері, це підвищує ризик вигорання на 23%;
- витрати на підвищення професійного рівня та набуття нових фахових компетенцій [4].

Окрім того, ряд дослідників визначили прямий зв'язок емоційного вигорання з різними проявами характеру – педантизм пов'язаний зі схильністю до знецінення власних професійних досягнень, збудливий тип акцентуації пов'язаний з більшою емоційною виснажливістю та схильністю до деперсоналізації [1].

На сьогодні дієвими індивідуальними факторами захисту від емоційного вигорання вважаються самопіклування, самопізнання і реалістичне бачення власної діяльності. А основну групу захисних факторів від емоційного вигорання становлять психологічні фактори, зокрема емоційний інтелект, емпатія, оптимізм та постійний внутрішній контроль поведінки.

Використані джерела

1. Бачинська А. Професійне вигорання працівників: причини та фактори. Київ. 2017.
2. Асонов Д. Емоційне вигорання медичних працівників: моделі, фактори ризику та протективні фактори. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2021. №2. С.2-14
3. Reith TP. Burnout in United States Healthcare Professionals: A Narrative Review. Reith. Cureus. 2018;10: e3681
4. West C, Dyrbye L, Shanafelt T. Physician burnout: contributors, consequences and solutions. J Intern Med. 2018;283(6):516-529. doi:10.1111/joim.12752

Кошіль Роман, Христинич Володимир

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к. е. н., професор, професор кафедри менеджменту,публічного управління та персоналу Качан Є.П.)

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ

Сьогоднішній етап суспільного розвитку України характеризується такими негативними процесами як депопуляція населення і особливо скороченні його економічно активної частини, повільними темпами росту ВВП, скорочення робочих місць і обсягів продуктивної зайнятості населення. Ці негативні процеси супроводжуються процесом пандемії, яка негативно впливає на демографічну та економічну ситуацію.

Ситуація, яка склалася в країні, характеризується не тільки постійним скороченням чисельності економічно активного населення, але й скороченням чисельності зайнятих тобто відбулося оптимізація персоналу організації і вивільнення робочої сили з сфери матеріального виробництва, яке не супроводжується створенням нових робочих місць. Разом з цим, низька заробітна плата в бюджетних організаціях, в закладах соціальної сфери не приваблює вивільнену робочу силу, а вакантні посади залишаються незаповненими.

Отже, в сучасних умовах основною проблемою адміністрації підприємств у яких спостерігається дефіцит персоналу є розробка і реалізація заходів щодо запобігання плинності робочої сили та її збереження. Як свідчить практика, минулі методи формування персоналу сьогодні вимагають вдосконалення, а саме розробка і застосування інноваційних методів при використання персоналу. Нам треба зрозуміти, що демографічні тенденції звуження природного відтворенням трудового потенціалу збережуться ще у найближчі 15 років. Тому при розробці стратегічних планів розвитку організацій і підприємств питання розвитку персоналу мають бути пріоритетними.

Аналіз динаміки віково-статевої та кваліфікаційної структури персоналу має служити обґрунтуванням планів розвитку підприємства на перспективу. Якщо підприємство планує розширити свою виробничу діяльність воно має її обґрунтувати з точки зору його забезпечення кваліфікованими кадрами. Прогнозований дефіцит робочої сили має бути підставою для планування заходів щодо її залучення зі сторони, або впровадження трудозберігаючих технологій. В умовах надлишку робочої сили для запобігання безробіття необхідно вишукувати можливості створення нових робочих місць або інших інвестиційних методів забезпечення зайнятості вивільненого персоналу.

В умовах наявного безробіття створення нових робочих місць обмежене відсутністю необхідних внутрішніх і зовнішніх інвестицій, що є наслідком відсутності інноваційних методів їх залучення.

Сьогодні поширеним є локальний дефіцит робочої сили, тобто окремі організації і підприємства мають проблеми із заповненням вакансій кваліфікованими кадрами. У таких умовах ефективне управління персоналом полягає у застосуванні нових інноваційних методів пошуку набору, використання і збереження кваліфікованих кадрів. Особливої уваги заслуговують гнучкі методи управління використанням персоналу.

Технологічне переозброєння підприємства вимагає підвищення кваліфікації обслуговуючого персоналу, опанування персоналом суміжних професій. У масштабах держави потрібно перебудовувати професійну підготовку майбутніх кадрів, тобто впроваджувати багатопрофільність підготовки майбутніх працівників, що сприятиме росту їх конкурентоспроможності на ринку праці.

Не менше важливим є запровадження гнучких форм використання персоналу шляхом запровадження гнучких режимів праці, особливо для жінок-матерів.

Адміністрації підприємств варто брати до уваги побажання і рекомендації працівників збагачене багаторічним досвідом. Доцільним є створення умов для використання висококваліфікованих пенсіонерів, чий досвід може бути використаним при виконанні складних технічних завдань, а також в освітніх і медичних закладах.

Використанні джерела

1. Кіонос І. О. Наслідки старіння населення: держава, особливості бізнесу. *Науковий вісник Херсонського державного університету, серія: Економічна наука*, 2017. №22 (2). С.82-87.
2. Людський розвиток в Україні: Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку. Кол. монографія за ред. Е. М. Лібанової. Київ. 2016. 328 с.
3. Островерхов В. М. Підвищення конкурентоспроможності управління персоналом як напрям інноваційної діяльності підприємства. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.* 2014. Випуск 19. С. 100-110.
4. Управління персоналом. Підручник за ред. проф. Василя Дацюка. Вид. 2-ге, зі змінами. К.: Краматорськ: НКМЗ. 2014. 666 с.
5. Шаульська Г. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. *Теоретичні та прикладні аспекти інтелектуальної власності*. 2015, Вип 2 (1), С. 120-128.
6. Населення і зайнятість в 2020 році. http://www.ukrstat.gov.ua

Вадим Кравчук, Святослав Кравчук

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту,

публічного управління та персоналу ЗУНУ Качан Є. П.)