

національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії проти України, а також біженцям та внутрішньо переміщеним особам.

Свою діяльність змінили молодіжні центри, на базі яких відкрилися волонтерські штаби та гуманітарні центри, які допомагають військовим та внутрішньо переміщеним особам, надають гуманітарну та психологічну допомогу. Крім цього на своїх базах молодіжні центри створюють прихистки для біженців, проводять курси домедичної допомоги та цивільного захисту, плетуть маскувальні сітки, організують події з професійного розвитку молоді та біженців. Молодіжні центри, як осередки для молоді, залучають волонтерів та організують їх діяльність. Волонтери у таких штабах це активні молоді люди, які можуть та хочуть допомагати своїй державі, значна кількість з них до цього не брала участі у таких волонтерських заходах, тому в таких штабах вони навчаються чомусь новому, розвивають свою громадську активність та позицію, крім допомоги організують міні заходи та тренінги для того щоб розвивати себе. Важливо, підтримувати мотивацію волонтерів, організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, мають право видавати волонтерам посвідчення, що засвідчують їх особу та вид волонтерської діяльності в межах організації. Дана унікальна практика дозволяє молоді засвідчити свою волонтерську діяльність та отримувати безкоштовні додаткові бонуси до своєї активної діяльності.

Навіть під час війни у молоді є безліч можливостей бути корисними громаді, біженцям та Збройним Силам України. В умовах соціальної та економічної кризи в Україні, спричиненої збройною агресією проти України, значно зросла міграція населення – з'явилося майже 8 млн внутрішньо переміщених осіб, значна частка з яких молодь. Одним із пріоритетів молодіжної політики на даний час це реінтеграція молоді, яка проживала на тимчасово окупованих територіях України, та з числа внутрішньо переміщених осіб до культурного, інформаційного, освітнього простору України та залучення молоді до активного суспільного життя в Україні. Для розв'язання проблеми реінтеграції молоді створює умови для мотивації молоді з тимчасово окупованих територій, які переїхали до інших регіонів України. Створюються хаби для підтримки цивільного населення, особливо молоді, щодо забезпечення її основоположних прав, надання психологічної та юридичної підтримки, супроводу та адаптації до життя під час війни, а також надання допомоги щодо

підтримки, становлення, пошуку молоді людини в новій українській поствоєнній реальності та процесах відбудови України після війни.

Список використаних джерел:

1. Досвід розробки та здійснення регіональної молодіжної політики: основні проблеми та шляхи їх подолання : наук. звіт / УкрНДІ проблем молоді; кер. теми Я.В. Немирівський. – К., 1996.
 2. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 03 липня 2020 року №3236-VI (поточна редакція). URL:<http://www.zakon.gov.ua>
 3. Рекомендації по організації простору та діяльності молодіжного центру під час війни, 2022, 17 С. URL: <https://mms.gov.ua/molodizhnyy-tsentr-pid-chas-viyny-rekomendatsii.pdf>
- Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року» 12 березня 2021 року №94/2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>

Леся ОНИСЬКІВ

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Результативність діяльності закладів охорони здоров'я залежить насамперед від створення належних умов праці та застосування дієвих заходів з управління персоналом. Трудові ресурси залучені у всіх процесах діяльності медичних закладів, тому проведення якісних реформ без ефективного управління персоналом практично не можливо. Враховуючи це проблема пошуку напрямів удосконалення управління персоналом в закладах охорони здоров'я є досить актуальною та зважаючи на процеси реформування галузі, є такою, що потребує детального вивчення.

Управління персоналом закладів охорони здоров'я має базуватися на врахуванні пріоритетів сучасної кадрової політики в даній сфері. Основними з них є: забезпечення кадрами відповідно до потреби, сформованої в результаті отримання аналітичної інформації, врахування переваг приватно-державного партнерства та вирішення проблем підприємців у сфері охорони здоров'я, подолання безробіття і забезпечення належного рівня заробітної плати [1, с.25].

Вважаємо, що врахування названих пріоритетів в умовах кожного окремого закладу охорони здоров'я забезпечить оптимізацію кадрової роботи і, як наслідок – посилення позитивного іміджу закладу та формування його переваг серед споживачів послуг. Конкуренція в системі охорони здоров'я між медичними закладами – це стан і процес взаємовідносин між суб'єктами надання й споживання медичних послуг у рамках специфічної цивілізованої форми суперництва між медичними працівниками (лікарями) з метою досягнення найвищого ступеня задоволення цільових потреб пацієнта [2, с.320]. Зважаючи на мету діяльності закладів охорони здоров'я – забезпечення надання якісних та своєчасних послуг пацієнтам, конкуренцію можна вважати позитивним явищем, оскільки вона є одним із дієвих засобів мотивації лікарів до підвищення якості надання послуг. Одним із важливих мотиваційних чинників є забезпечення належних умов праці.

Зважаючи на напрями реформування системи охорони здоров'я, вважаємо за необхідне визначити інструменти, що можна використовувати для впровадження першочергових заходів з удосконалення управління персоналом медичних закладів. Зокрема, серед заходів можна виділити збереження кадрового потенціалу, удосконалення забезпечення обладнанням підприємств, застосування енергоощадних технологій, ремонт приміщень для створення комфортних умов праці тощо. В умовах посилення ролі інформаційних цифрових технологій удосконаленню управління персоналом та оперативному вирішенню проблем управління сприятиме використання таких інструментів, як створення сучасної інформаційної системи і застосування проектного та процесного підходів в управлінні. Сучасне інформаційне забезпечення закладів охорони здоров'я передбачає створення цифрової інформаційної системи. Її формування та подальше використання в умовах окремого закладу дозволить оптимізувати працю лікарів, зекономити час на виконання їх професійних завдань, а також полегшити комунікації. Подальше застосування діджиталізації сприятиме створенню оперативних систем комунікацій з пацієнтами, між закладами та з органами публічного та державного адміністрування сфери охорони здоров'я. Застосування процесного підходу передбачає розмежування діяльності персоналу закладу на процеси. Це дозволить швидко ідентифікувати укладення в роботі та оперативно реагувати на них. Окрім того, застосування процесного підходу в управлінні закладами охорони здоров'я дозволить уникнути повторення деяких видів діяльності та подвійних завдань.

Проектний підхід доцільно застосовувати, як спосіб вирішення виявлених проблем. Він передбачає чіткий розподіл завдань, виконавців та інших ресурсів для їх вирішення. Так, у сфері управління персоналом проекти можуть бути дієвим інструментом, оскільки дозволяють створювати проектні команди відповідно до потреби у виконанні проектних робіт і контролювати час, обсяги, витрати та якість виконання проектних робіт. Активізація застосування проектного підходу також відбувається при залученні грантових коштів, як одного з джерел фінансового забезпечення закладів охорони здоров'я. В такому разі йдеться про розробку проектною пропозиції задля можливості впровадити певні заходи в умовах лікарні за грантові кошти. Зважаючи на це, проекти можна розглядати, як інструмент вирішення проблем управління персоналом та удосконалення фінансового його забезпечення (що також має вплив на персонал через створення додаткових можливостей матеріальної його мотивації).

Отже, першочерговими заходами щодо удосконалення управління персоналом закладів охорони здоров'я є оптимізація кількості лікарів (збереження власних кваліфікованих кадрів та за умови фінансової можливості залучення до праці спеціалістів необхідної кваліфікації), створення умов праці (проведення ремонтів приміщень, належне оснащення відповідно до потреб у наданні певних послуг тощо). З метою впровадження на практиці заходів з удосконалення управління персоналом, пропонуємо використовувати проектний та процесний підходи та забезпечити поступовий перехід на електронно-цифрову систему інформації. Пріоритетами подальших розвідок у вказаному напрямі є створення моделі управління персоналом закладів охорони здоров'я в умовах застосування цифрових технологій та посилення інформаційного їх середовища.

Список використаних джерел:

1. Короленко В. В., Юрочко Т. П. Кадрова політика у сфері охорони здоров'я України в контексті європейської інтеграції: монографія. К., 2018. 96 с.
2. Державна політика у сфері охорони здоров'я : кол. моногр. : у 2 ч. / кол. авт.; упоряд. проф. Я. Ф. Радиш; передм. та заг. ред. проф. М. М. Білинської, проф. Я. Ф. Радиша. К. : НАДУ, 2013. Ч. 1. 396 с.