

Олександр ОСТАПЮК

здобувач освітньо-професійної програми
« Управління персоналом та цифрова грамотність», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Олександра Овсянюк-Бердадіна

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Управління персоналом в менеджменті - це ключова складова сучасного бізнесу, оскільки успішність компанії в значній мірі залежить від ефективного управління її ресурсами - в тому числі й людськими. Місце управління персоналом в системі менеджменту полягає в розробці та впровадженні стратегій, політик та процедур, спрямованих на ефективне управління трудовими ресурсами компанії. Управління персоналом в менеджменті повинно бути спрямоване на забезпечення ефективної та продуктивної робочої атмосфери. Цього досягнути неможливо без використання сучасних підходів та кращих практик до управління персоналом.

Новітні технології управління персоналом включають в себе широкий спектр інструментів та підходів, які спрямовані на покращення ефективності, продуктивності та задоволення працівників. Деякі з найбільш популярних технологій управління персоналом включають програмне забезпечення, яке допомагає управляти всіма аспектами персоналу, включаючи найм, навчання, оцінку, винагороду та розвиток працівників; системи управління талантами, які допомагають компаніям ідентифікувати, розвивати та утримувати талановитих працівників, що дозволяє підвищити продуктивність та конкурентоспроможність; використання аналітики даних для прийняття обґрунтованих рішень у сфері управління персоналом, прогнозування тенденцій у сфері рекрутингу, збереження та розвитку персоналу; створення онлайн-платформ для навчання та розвитку працівників, що дозволяє підвищити їхні навички та компетенції; розробку та застосування мобільних додатків для зручного та ефективного управління персоналом, спілкування з працівниками та контролю над робочими процесами. Використання новітніх технологій управління персоналом допомагає компаніям підвищити ефективність управління персоналом, залучити та утримати

талановитих працівників, а також підвищити конкурентоспроможність на ринку.

Широкомасштабна та тривала війна між Росією та Україною вплинула на підходи до управління персоналом. На початковому етапі конфлікту акцент в кадровому менеджменті ставився на організаційних та адміністративно-правових методах управління персоналом, в той час, як на наступних етапах були впроваджені економічні та соціально-психологічні підходи, такі як антистресові програми та програми для управління викликами, пов'язаними з воєнним досвідом [1]. Ці методи залишаються актуальними й у післявоєнний період. Важливо розробляти програми для збереження кадрів, підвищення заробітної плати та забезпечення фізичного та соціально-психологічного благополуччя демобілізованих працівників, осіб з інвалідністю, осіб із посттравматичним стресовим розладом та інших психічних проблем [2, 3].

Протягом півтора року активної війни виникла ситуація, коли в робочих колективах можуть працювати люди з різними долями, пов'язаними з війною: втратами рідних, переживанням окупації, переїздами, перебуванням за кордоном, ухиленням від мобілізації та іншими ситуаціями. Це ускладнює вже напружену обстановку на роботі, що включає тривоги, блек-аути, проблеми з логістикою, нестачу персоналу та погіршення матеріального стану працівників. Для компаній це може призвести до зниження залученості та ініціативності, конфліктів у колективах, падіння мотивації та продуктивності праці, а також збільшення текучості кадрів. У таких умовах важливо підтримувати постійну комунікацію на щотижневих зустрічах, оперативно ділитися новинами про досягнення компанії, стимулювати зворотний зв'язок та пояснення від керівництва. Також необхідно забезпечити соціальну інклюзію для переселених працівників, які можуть відчувати синдром провини вцілілого. Тренінги з екологічної комунікації, командобудування, розвитку емпатії та інші заходи допоможуть вирішити ці проблеми, які повинні бути узгоджені з корпоративною та кадровою політикою.

Список використаних джерел

1. Данилюк Д.О. Методи управління персоналом в умовах війни. URL: <https://jvestnik-sss.donnu.edu.ua/article/view/14699>

2. Коцур А., Островерхов В., Бортник О. Особливості діяльності з управління персоналом в умовах війни. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. 2023. Вип. 27. С. 58–64.

3. Череп О., Калюжна Ю., Михайліченко Л. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. Економіка та суспільство. 2023. № 48.

Микола ПАНАСЮК

здобувач освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Олена ДУДКІНА

ЕТИКА ВЗАЄМОВІДНОСИН ЛІКАРЯ ТА ПАЦІЄНТА В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЙОГО КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ

В умовах реформування медичної сфери, коли заклади охорони здоров'я конкурують за ресурси та споживача своїх послуг, зростає роль деонтології, та необхідність формування сучасної системи етичних взаємовідносин лікаря (медичного працівника) та пацієнта. Етичні взаємодії в закладі охорони здоров'я є одним із джерел формування його позитивного іміджу, фундаментом високої якості надаваних ним медичних послуг, а також передумовою для покращення інформаційно-комунікативних взаємовідносин з елементами внутрішнього та зовнішнього середовища. Реалії сьогодення визначають забезпечення етичної взаємодії з пацієнтами як важливу умову функціонування ЗОЗ та завдання для всіх його медичних працівників. Це, у підсумку, як свідчить практика – сприяє досягненню кращих результатів у лікуванні та догляді за пацієнтами.

Діяльність сучасних медичних закладів закладає як ціннісний пріоритет – формування виважених, нормативно врегульованих взаємовідносин своїх медичних працівників з пацієнтами, в основі яких лежить лікарська етика. В наукових джерелах остання визначається як «галузь медичної етики, яка вивчає і встановлює принципи та правила поведінки лікарів й інших медичних працівників у взаємодії з пацієнтами, колегами та