

комунікації для популяризації своїх послуг, включаючи веб-сайти, соціальні мережі та мобільні програми; освітні ініціативи та підвищення обізнаності пацієнтів є ще одним важливим аспектом. Медичні установи можуть використовувати маркетингові стратегії для надання важливої інформації про профілактику хвороб, методи лікування та здоровий спосіб життя, що допомагає пацієнтам бути більш освіченими та усвідомленими у питаннях здоров'я; розвиток партнерських відносин із зацікавленими сторонами є ключовим для медичної галузі, оскільки це сприяє розширенню клієнтської бази та створенню взаємовигідних відносин. Використання маркетингових інструментів може ефективно допомогти у залученні нових партнерів та покращенні існуючих партнерських зв'язків; у сфері охорони здоров'я України існує конкуренція, що змушує медичні установи використовувати маркетингові інструменти для вирізнення на ринку. Необхідно розробити унікальну стратегію, яка не тільки приваблюватиме пацієнтів та кваліфікованих лікарів до співпраці, але й чітко ідентифікуватиме медичний заклад серед інших, що пропонують схожі послуги.

Загалом, маркетингові технології в медичній сфері повинні бути спрямовані на залучення уваги пацієнтів до якісних послуг, покращення комунікацій з пацієнтами та підвищення рівня їх задоволеності. Важливо дотримуватись етичних принципів, законодавчих обмежень та активно використовувати цифрові технології для досягнення поставлених маркетингових цілей.

Використані джерела

1. Про рекламу: Закон України № 270/96-ВР від 03.07.1996 (зі змінами, редакція від 27.04.2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Полковниченко С. О., Шкулепіна А. В. Маркетингове забезпечення сфери медичних послуг. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2019. № 4 (20), С. 176-186.

Камінська Таміла

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Враховуючи прикладний контекст нашого дослідження - заклад охорони здоров'я, дослідимо діючий управлінський інструментарій формування та використання кадрового потенціалу у медичній сфері.

В Україні системної оцінки щодо попиту й потреб на медичні кадри не здійснювалося, що значно ускладнює їх стратегічне планування. Всі тривожні тенденції про брак фахівців за окремими напрямками надання медичних послуг, постаріння медичних кадрів або їх масовий відтік за кордон сприймали як "опір старої системи", а суспільство заспокоювали тим, що існує надлишок лікарів. На наш погляд, у подальшому, змінюючи структуру системи охорони здоров'я, насамперед варто ретельно проаналізувати її кадровий потенціал, зокрема чи відповідатиме він новим завданням і потребам громадян, чи забезпечуватиме надання якісних медичних послуг у повоєнний період.

Окрім того, впродовж останніх років відбувалася хаотична внутрішньогалузева міграція медичних кадрів: державний розподіл фахівців існував, однак вони могли безперешкодно перепрофілюватися за власним бажанням. Так, за останні роки педіатри, терапевти, низка вузькопрофільних спеціалістів перекваліфіковувались на лікарів загальної практики - сімейних лікарів.

Таким чином, ключову увагу під час реформування медичної сфери необхідно приділити формуванню належних умов для формування якісного кадрового потенціалу в медичних закладах й підвищення ефективності його використання. Особливу роль в цьому процесі має система управління персоналом як складова медичного менеджменту.

Суттєвий вплив на формування кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я мають зовнішні фактори. Негативна динаміка зайнятості в сфері охорони здоров'я, дисбаланс чисельності середнього медичного персоналу та кількості лікарів, невідповідність структури лікарів за медичною спеціалізацією, загалом обумовлюють незадовільні умови для цього управлінського напрямку. Внаслідок цього складно сформувати якісне й достатнє забезпечення закладів охорони здоров'я відповідними спеціалістами.

При цьому варто зазначити, що під час підбору медичного персоналу на перший план повинні висуватися фахові якості, насамперед такі характеристики, як рівень досвід, кваліфікація, здатність до опанування інноваційних медичних технологій й вміння застосовувати під час реалізації власного функціоналу, й також повинні враховуватися комунікативні, пізнавальні, особисті характеристики.

Під час підбору медичних кадрів як правило визначають рівень їх знань в контексті:

- сучасних методів лікування, діагностики, фармацевтичного забезпечення пацієнтів;
- нормативно-правової бази у сфері охорони здоров'я та праці,
- санітарно-епідемічні норм;
- правил техніки безпеки і норм охорони праці, вимог санітарії й протипожежного захисту;
- основ медичної експертної діяльності;

- підходів щодо надання невідкладної медичної допомоги;
- способів взаємодії з іншими фахівцями, різними профільними службами, організаціями, установами, наприклад зі страховими компаніями;
- володіння теоретичними знаннями й практичними компетентностями за своїм фахом щодо правил внутрішнього трудового розпорядку, питань лікувальної, діагностичної, профілактичної й організаційної роботи;
- юридичної відповідальності у випадку неналежного виконання професійних обов'язків, що зумовило заподіяння шкоди пацієнтам.

Нині певною мірою загострюється проблема щодо належного виконання медичним персоналом власних професійних обов'язків. З цією метою здійснюється постійний моніторинг та оцінювання в процесі управління медичними кадрами шляхом перевірки якості надання медичних послуг та їх результативності. Помилки медичного персоналу, нехтування своїми фаховими обов'язками, недбале відношення до пацієнтів можуть суттєво зашкодити здоров'ю. За дослідженнями експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я, в Україні внаслідок лікарської недбалості щодня помирають 6-7 пацієнтів та втричі більше стають інвалідами. Ця ситуація є недопустимою й у процесі менеджменту медичним персоналом зумовлює потребу їх контролю, ретельного аналізу, розробки заходів щодо їх попередження й потенційної мінімізації.

Козлюк Юлія

Західноукраїнський національний університет

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

публічного управління та персоналу ЗУНУ Крисько Ж.Л.)

ЗАГАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПРОДУКТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

Управління продуктивністю організації є комплексним процесом, націленим на ефективне його функціонування й досягнення окресленої мети через використання інструментів та методів впливу на всі внутрішні та зовнішні процеси його діяльності, координацію взаємодії структурних підрозділів та персоналу.

Система управління продуктивністю організації враховує конкретні дані економічного, комерційного, екологічного та соціального аналізу. На сьогодні будь яку діяльність підприємства оцінюють через індикатори економічної, екологічної та соціальної ефективності. При цьому кожен цей доданок є вагомим і його негативне значення може призвести до зниження загальної ефективності діяльності підприємства у цілому.