

працівників адаптуватися до змін та підтримувати рівень продуктивності в умовах нестабільності. Наприклад, здатність швидко переналаштуватися на нові завдання або освоїти нові методи роботи стає критично важливою і може стати ключовим критерієм оцінювання.

Важливе значення має психологічний стан працівників. Під час кризових ситуацій та воєнного стану рівень стресу серед працівників значно зростає, що може негативно впливати на продуктивність. Постійна тривога через можливу втрату роботи чи безпеку близьких, необхідність одночасно справлятися з робочими завданнями та особистими викликами потребують від працівників підвищеної психологічної витривалості. Тому в таких умовах доцільно включати критерії стресостійкості та емоційної стабільності в оцінку персоналу. Підтримка психологічного комфорту в колективі може стати важливою складовою роботи менеджерів.

В умовах кризи, економічної нестабільності та воєнного стану оцінка персоналу має враховувати нові реалії, з якими стикається як працівник, так і підприємство. Замість суворого фокусування на традиційних показниках продуктивності, важливо зосередитися на здатності працівників адаптуватися, зберігати мотивацію та працювати під тиском. Гнучкість, стресостійкість та адаптивність стають пріоритетними компетенціями, а керівництву варто проявляти гнучкість у підходах до оцінки, враховуючи обставини, що змінюються.

Рябоконт Марія

Західноукраїнський національний університет

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

УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ ДО РЕАЛІЗАЦІЇ КАДРОВОГО АУДИТУ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Останнім часом увагу науковців й практиків спрямовано на проблеми організації та менеджменту в охороні здоров'я. Цього причиною є трансформації та інтеграційні процеси, які відбуваються в системі охорони здоров'я та загальнодержавні процеси, що впливають на збереження і поліпшення здоров'я громадян.

На повноцінність функціонування системи охорони здоров'я України значною мірою впливають її кадрові ресурси. Оскільки наявність необхідних кадрів, рівень їх фаховості й правильний розподіл, якісна мотивація й формування належних умов праці із гідною оплатою праці, повними соціальними виплатами, належним матеріальним й технічним забезпеченням є безумовними умовами в напрямку надання належного рівня медичної допомоги громадянам.

Розвиток, підтримка та зростання фахових можливостей сфери охорони здоров'я є найдієвішим методом підвищення ефективності системи охорони здоров'я. Тому збереження й розвиток фахових можливостей кадрів медичної сфери сьогодні надзвичайно важливі для сфери охорони здоров'я. Впродовж останніх років медична сфера значно змінилась, що дозволило їй конкурувати на ринку світових медичних послуг не лише закладам, а й медичному персоналу.

В світовій практиці поступово набуває популярності кадровий аудит, що має кінцевою метою забезпечення лікарських установ кваліфікованими кадрами. Кадровий аудит полягає в оптимізації кадрового забезпечення медичного закладу задля раціонального розміщення й розвитку працівників в його межах функціонування для досягнення найбільшої віддачі від їх праці.

Для кадрового аудиту характерним для дослідження є процес формування кадрів, їх подальшого розподілу та переміщення задля їх найбільш ефективного використання за допомогою раціоналізації кадрових потоків та утворення результативного функціонування медичного закладу загалом.

Необхідність застосування кадрового аудиту до управління кадровою підсистемою медичного закладу виникає з низки причин:

- слабкість результативного планування роботи кадрів,
- нерозробленість чіткого алгоритму дій щодо перенаправлення пацієнта на інші рівні надання медичної допомоги;
- надмірні втрати часу на створення спеціальних форм звітності й ведення паперової документації;
- дисбаланс щодо розподілу кваліфікованих медичних кадрів за різними регіонами України;
- невідповідність між реальною потребою в кадрах й кількістю підготовки окремих груп медичних фахівців вищими навчальними закладами;
- слабкість алгоритму реалізації механізму аналізу навантаження окремих категорій медичних працівників, що на сьогодні передбачає тільки фіксування даних в таблиці обліку робочого часу персоналу;
- використання підходу до планування тривалості візиту пацієнта є формалізованим та не завжди враховує тривалість потрібного часу для надання медичної послуги;
- відсутність практики перерозподілу фахових обов'язків між персоналом всередині медичного закладу.

Таким чином, на сьогодні актуальності набуває оптимізація трудових потоків як в медичному закладі, так і у сфері охорони здоров'я загалом.