Таміла КАМІНСЬКА
здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я»
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Олександра ОВСЯНЮК-БЕРДАДІНА

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Кадровий потенціал медичних закладів є одним із пріоритетних ресурсів в напрямку забезпечення їх конкурентоспроможності на ринку. Кадровий потенціал медичних закладів характеризує реальну й потенційну можливість їх працівників навчатися й підвищувати фаховий рівень, застосовувати нові знання, реалізовувати ефективні управлінські рішення.

Складність використання кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я обумовлено розбіжностями кількісних і якісних характеристик кадрового складу різних медичних закладів, що сформувалися під час навчання працівників та їх здібностей.

"Сфера охорони здоров'я потребує значних змін в системі кадрового забезпечення, до найважливіших з яких можна віднести оновлення матеріально-технічного забезпечення та інших засобів закладів охорони здоров'я, підвищення рівня зарплат лікарів залежно від їх досвіду роботи та фахового рівня, створення системи додаткової мотивації та програм стримування трудової міграції випускників медичних закладів вищої освіти та висококваліфікованих вітчизняних кадрів. Проте, на першому етапі до повноцінного впровадження системи страхової медицини це потребуватиме насамперед суттєвого збільшення витрат на охорону здоров'я, що є великою проблемою в умовах постійної економічної нестабільності на незбалансованості державного бюджету" [1].

Повне використання кадрового потенціалу закладу охорони здоров'я проявлятиметься через максимальний результат його діяльності у напрямку надання медичних послуг порівняно з іншими можливими варіантами управлінського процесу.

Світовий досвід використання кадрового потенціалу медичних закладів демонструє, що у європейських країнах управлінців у сфері медицині поділяють на два типи: менеджери загальної кваліфікації та менеджери-спеціалісти. На менеджерів загальної кваліфікації покладено відповідальність за загальний

менеджмент медичного закладу. А менеджери-спеціалісти відповідають за ефективне управління окремими напрямами, зокрема фінансів, маркетингу медичного закладу чи управління людськими ресурсами.

Задля удосконалення методів та інструментів забезпечення ефективного використання кадрового потенціалу доцільно використовувати соціологічні методи і методи новітнього менеджменту. При цьому це має відбуватися паралельно із вдосконаленням процесу оцінювання результатів роботи кадрового складу.

"Проблема реалізації кадрового потенціалу під час реалізації змін пов'язана з низкою причин, основні з яких полягають у тому, що в різних типів працівників: – є різні сильні і слабкі сторони; – діють різні зони мотивації і демотивації; – є різні потреби й перспективи особистого розвитку. Таким чином, завданням менеджера є ідентифікація типу працівника та врахування його характеристик при змінах організаційного та функціонального забезпечення діяльності організації" [2].

У цьому ж напрямку менеджери закладів охорони здоров’я зобов’язані зосереджувати свою увагу на роботі із медичним персоналом за допомогою покращення соціально-психологічного клімату в колективі та ефективного використання потенціалу кожного медичного працівника. Практика діяльності медичних закладів демонструє, що позитивний соціально-психологічний клімат в колективі забезпечує розкриття особистісного фахового потенціалу кожного працівника.

В сучасних умовах забезпечення ефективного використання кадрового потенціалу значною мірою визначається етизацією і покращенням соціально-психологічного клімату у колективі. Якщо в недавньому минулому переважним у менеджменті було використання формальних джерел влади, то сьогодні ключовими інструментами впливу є: творча позиція, креативність, вміння працювати в команді, хороша психологічна та фізична форма працівника, його професійна та соціальна відповідальність, уміння адаптуватися до змін і використовувати їх як переваги у роботі організації.

Список використаних джерел

1.Шубала І.В., Гордійчук А.І. Удосконалення системи кадрового забезпечення сфери охорони здоров’я на основі врахування зарубіжного досвіду . Економічний форум. 2021. 1(1), 200-207.

URL: https://doi.org/10.36910/6775-2308-8559-2021-1-25
2.Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Островерхов В.М. Парадигма управління змінами в контексті кадрового менеджменту. Економічний науково-практичний журнал "Причорноморські економічні студії". 2023. Випуск 82.

Іван КАМІНСЬКИЙ
здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Тамара ПОПОВИЧ

ФОРМУВАННЯ ПРОГРАМ ПІДВИЩЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ СПОЖИВАЧІВ У ПРОДАЖАХ

Програми лояльності за своєю суттю є спеціальними пропозиціями певних знижок, винагород та бонусів з метою залучення та утримання споживачів торговельного закладу. Найчастіше такі програми використовуються як один із інструментів маркетингової стратегії для стимулювання продажів і просування товару для максимізації прибутку.

Програми лояльності є складними організаційними структурами зі значною кількістю учасників, до складу яких входять організатори програми, залучається адміністративний персонал, зовнішні та фінансові партнери та власне самі учасники - споживачі. Реалізація таких програм здійснюється шляхом впровадження різноманітних заохочень і стимулів до купівлі товарів, зокрема шляхом: раннього доступу до продажів, впровадження знижок тільки для учасників програми, організації лотерей і призових ігор, впровадження накопичувальних карток, бонусів при купівлі, надання безкоштовних товарів або спеціальних послуг, як от безкоштовної доставки.

Аналіз практики впровадження програм лояльності та аналітичні висновки фахівці [3], свідчать про те, що вони виконують дві ключові функції:

по-перше, дозволяють отримати інформацію про покупців, їх вподобання, купівельні звички та поведінку;

по-друге, стимулюють продажі та збільшують їх обсяги, оскільки лояльні клієнти витрачають у даному закладі значно