

обрання найбільш індивідуально підходящого способу розвитку даної компетентності. Безумовно, що методи та способи можуть відрізнятися, але спільним залишається необхідність зайняття проактивної позиції на шляху до самоудосконалення, проведення попередньої діагностики комунікативної компетентності, самоаналіз.

Список використаних джерел:

1. Мазник Л., Драган О., Турчина, М. Роль комунікативного менеджменту у системі менеджменту персоналу підприємства харчової промисловості. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 45. <https://surl.li/kxtvkd>

2. Гавриляк Л. С. Комунікативна компетентність як складова професійної підготовки сучасного фахівця. *Науковий журнал «ЛЮГОΣ. Мистецтво наукової думки»*. 2019. №3. С. 70-73.

УДК 005.334:005.963:614.2

Скутнєва А. В.,
здобувач вищої освіти,
науковий керівник: **Котуза А. С.,**
доктор медичних наук, професор,
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця

ІНТЕГРАЦІЯ СТРАТЕГІЙ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМУ АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

У контексті медичної реформи України та складної соціально-економічної ситуації, ефективне антикризове управління (далі – АУ) відіграє вирішальну роль у забезпеченні стабільного функціонування закладів охорони здоров'я (далі – ЗОЗ). Традиційно АУ розглядається як система заходів, спрямованих на мінімізацію наслідків кризи або виведення організації з кризового стану. Проте таке вузьке розуміння знижує профілактичний потенціал АК [1]. У сфері охорони здоров'я, де послуги мають безпосередню соціальну значущість, особливо важливим стає комплексний підхід до АУ з акцентом на управління персоналом як ключовий ресурс ЗОЗ.

Аналіз наукових досліджень свідчить, що АУ на регіональному рівні, включаючи ЗОЗ, розглядається як система, що використовує всі сучасні управлінські ресурси для протидії негативним явищам для відновлення стабільного стану [2]. В основі АУ лежить процес запобігання або подолання кризи, що включає два аспекти: превенцію (зусилля спрямовані на недопущення виникнення кризи) та інтервенцію (подолання кризи).

Управління персоналом у ЗОЗ має особливе значення (Назарко С. [3]) т.я. є обов'язковою умовою досягнення запланованих показників діяльності шляхом

ефективного використання потенціалу персоналу ЗОЗ. Саме медичним працівникам визначено важливі ролі, тому управління персоналом стає пріоритетним завданням національного менеджменту в охороні здоров'я.

На основі проведеного аналізу визначено, що інтеграція стратегій управління персоналом у систему АУ ЗОЗ включає такі ключові елементи:

- Превентивна кадрова діагностика – моніторинг персоналу для раннього виявлення потенційних проблем та запобігання системним кризам. Це включає вивчення задоволеності персоналу, професійного вигорання та інших показників, що можуть свідчити про наближення кризи.

- Адаптивні стратегії управління персоналом – розробка підходів до управління медичними працівниками в умовах, спричинених медичною реформою. Це вимагає модернізацію процесів найму, оцінки роботи та адаптації персоналу до змін.

- Розвиток компетенцій антикризового характеру – формування у медичних працівників навичок ефективної роботи в умовах кризи (стресостійкість, адаптивність, командну роботу та інноваційне мислення).

- Мотиваційні механізми в умовах ресурсних обмежень – розробка систем мотивації персоналу, що не вимагають значних фінансових витрат, але забезпечують підтримку високої залученості та відданості.

- Формування організаційної культури антикризової спрямованості – створення середовища, що сприяє відкритій комунікації, інноваціям, безперервному навчанню та проактивному вирішенню проблем.

Аналіз статей показав, що застарілі методи управління персоналом у ЗОЗ не забезпечують бажаних результатів, а часто призводять до застою або дезорганізації управлінських структур [4]. Натомість, інтеграція сучасних підходів до управління персоналом у систему АУ дозволяє ЗОЗ не лише ефективно долати кризові ситуації, але й запобігати їх виникненню.

Особливо важливим у контексті АУ є розуміння кризи не лише як загрози, але й як можливості для трансформації та розвитку. Цей підхід дозволяє використовувати кризові ситуації для впровадження необхідних змін у системі управління персоналом, які можуть бути неможливими інший час.

На основі результатів дослідження сформульовано практичні рекомендації для ЗОЗ щодо інтеграції стратегій управління персоналом в АУ:

1. Розробити комплексну систему моніторингу показників, пов'язаних з персоналом, для виявлення потенційних кризових ситуацій.
2. Впровадити програми розвитку лідерських навичок для керівників різних рівнів, фокусуючись на компетенціях АУ.
3. Створити механізми швидкого перерозподілу персоналу та його компетенцій у відповідь на кризові ситуації.

4. Розробити системи нематеріальної мотивації персоналу, що є ефективними в умовах ресурсних обмежень.

5. Впровадити програми психологічної підтримки персоналу для запобігання професійному вигоранню та підвищення стресостійкості.

6. Розвивати цифрові компетенції персоналу для забезпечення ефективної роботи в умовах діджиталізації медичних послуг.

Інтеграція стратегій управління персоналом у систему АУ ЗОЗ є критично важливою для забезпечення їх стабільного функціонування та розвитку в умовах сучасних викликів. Ефективне управління персоналом допомагає долати кризові ситуації та створює основу для запобігання їх виникненню через формування адаптивної і стресостійкої структури.

Результати дослідження підтверджують, що якість діяльності ЗОЗ залежить передусім від застосування дієвих заходів з управління персоналом. Трудові ресурси залучені в усі процеси діяльності закладів, тому проведення реформ у медицині без ефективного управління персоналом неможливе.

Подальші дослідження в цій сфері доцільно спрямувати на розробку конкретних методик оцінки ефективності інтеграції стратегій управління персоналом у систему АУ та вивчення міжнародного досвіду успішного впровадження таких стратегій у ЗОЗ.

Список використаних джерел:

1. Авдошина З.А. Антикризове управління: сутність, діагностика, методики. *Економіка і управління*, 2023, №2, С. 26-34.
2. Гавкалова Н., Кириченко І. Антикризове управління регіональним розвитком: теоретичні аспекти. *Маркетинг і менеджмент інновацій*, 2023, 14(4), 188-201.
3. Назарко С. Управління персоналом в системі охорони здоров'я: сучасні тенденції. *Інвестиції: практика та досвід*, 2019, №15, С. 76-83.
4. Ровенська В., Саржевська Є. Особливості управління персоналом у закладах охорони здоров'я в нових умовах господарювання. *Економічний вісник Донбасу*, 2019, №3(57), С. 162-168.