

УДК 331.108:614.2

Толочко А.М., студ., 4 курс, гр. ЕК-5, ФБСО

Науковий керівник: Овандер Н.Л., к.е.н., доц., доцент кафедри фінансів та цифрової економіки  
Державний університет «Житомирська політехніка»

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ

Успішна діяльність будь-якої організації залежить від багатьох факторів, серед яких один з найважливіших – наявність системи управління персоналом, тобто системи управління трудовими ресурсами [1]. Повномасштабне вторгнення РФ в Україну тільки загострило проблему забезпеченості працівниками в усіх галузях, особливо в медичній сфері. Нестача працівників призвела до необхідності підвищення ефективності менеджменту наявних трудових ресурсів. Таким чином, управління персоналом – це не про сувору регламентацію дій кожного з працівників, а про вміння взаємодіяти з ними: поважати, мотивувати і направляти їх роботу на благо компанії.

У медичних установах управління персоналом має свої особливості, пов'язані зі специфікою медичної діяльності. Управління персоналом в медичних установах, включає ключові структурні елементи та їх взаємодію, а саме: планування та набір персоналу, розвиток і мотивація працівників, кадровий облік, а також контроль і оцінка ефективності роботи медичного персоналу. Кожен елемент відіграє важливу роль у створенні умов для ефективної роботи всього колективу та досягнення загальних цілей організації.

Управління персоналом у медичних установах характеризується низкою особливостей, які відрізняють його від управління персоналом в інших галузях. По-перше, особливе місце займає кваліфікація та професійний рівень медичного персоналу. Лікарі, медсестри, технічний персонал повинні мати високу кваліфікацію та регулярно підвищувати свої знання і навички, щоб відповідати сучасним стандартам медицини. Це включає участь у тренінгах, конференціях, курсах підвищення кваліфікації.

По-друге, емоційна стійкість і психологічна підтримка є ключовими компонентами управління медичним персоналом. Медичні працівники часто стикаються з високим рівнем стресу через складність медичних випадків, тривале робоче навантаження та емоційні виклики, пов'язані з доглядом за пацієнтами. Тому важливо забезпечити програми психологічної підтримки, можливість відпочинку та зниження робочого навантаження [2].

По-третє, організаційна структура та комунікація між підрозділами є критичними для забезпечення ефективного функціонування медичного закладу. Чітко визначені ролі та відповідальності, налагоджені канали комунікації, можливість швидкого реагування на надзвичайні ситуації – все це сприяє злагодженій роботі установи. По-четверте, використання сучасних технологій і інформаційних систем у процесі управління персоналом. Інтеграція електронних медичних записів, систем обліку робочого часу, планування змін та інших цифрових рішень допомагає оптимізувати процеси та підвищити ефективність управління. По-п'яте, мотивація персоналу. Забезпечення конкурентної оплати праці, системи бонусів та премій, визнання досягнень та професійного розвитку, а також створення можливостей для кар'єрного зростання є важливими факторами для підтримання мотивації та задоволеності роботою серед медичних працівників. І, нарешті, забезпечення належних умов праці, включаючи сучасне обладнання, комфортні умови робочого місця, дотримання санітарних норм та безпеки, є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом у медичних установах. Усі ці аспекти разом сприяють створенню сприятливого робочого середовища, що забезпечує високу якість медичних послуг та задоволеність персоналу.

Управління персоналом у медичних установах має вирішальне значення для забезпечення ефективної роботи та надання високоякісних послуг у системі охорони здоров'я. Завдяки поєднанню цілеспрямованих стратегій, що включають безперервний професійний розвиток, психологічну підтримку, чітку організаційну структуру та інтеграцію сучасних технологій, медичні заклади можуть оптимізувати роботу своїх працівників. Враховуючи унікальні виклики, з якими стикаються працівники охорони здоров'я, включаючи високий рівень стресу та необхідність постійного підвищення кваліфікації, очевидно, що індивідуальний підхід до управління персоналом є вкрай важливим. Зосередившись на цих спеціалізованих потребах, медичні заклади можуть створити сприятливе та динамічне робоче середовище, яке в кінцевому підсумку покращить догляд за пацієнтами та операційну ефективність.

### Список використаних джерел:

1. Демченко Л. Чому управління персоналом відіграє ключову роль в організації: відповіді на важливі питання про управління персоналом. *НОВИНИ "АГРОКЕБЕТИ"*. – URL : <https://ucbi.es/scho-take-upravlinnya-personalom/> (дата звернення: 22.10.2024).
2. Роль соціального та емоційного інтелекту як найважливіших soft-skills XXI століття в освітньому процесі : матеріали всеукраїнського науково-педагогічного підвищення кваліфікації, 6 березня – 16 квітня 2023. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2023. 472 с.