

Панченко Ю.В.

ПЕРСОНАЛ В АНТИКРИЗОВІЙ СТРАТЕГІЇ ЯК ДЖЕРЕЛО МОЖЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Наразі ми живемо в умовах нестабільності зовнішнього економічного середовища, прогнозовано складними чинниками впливу якого на заклади освіти як суб'єкти господарювання стають одночасне проведення медичної реформи та форс-мажор у вигляді військового конфлікту і його деструктивних впливів та наслідків. Вірогідність настання кризи в цих умовах існує для більшості підприємств, установ та організацій, особливо для закладів охорони здоров'я, для яких процес реформи вже є певною організаційною кризою.

Керівництву організацій та їх власникам, а також представникам державного управління важливо усвідомлювати, що своєчасне прогнозування та розуміння можливих причин та наслідків знижують негативні наслідки очікуваних кризових явищ, стають, навпаки, можливостями розвитку кожного медичного закладу. Задля своєчасного та правильного використання кризи в сучасних мінливих умовах середовища будь-яке управління повинно бути антикризовим. Галузь охорони здоров'я є невід'ємною складовою нашої національної економіки. Саме тому на сьогодні одне з актуальних завдань у сфері охорони здоров'я є формування загальнонаціональної стратегії антикризового управління.

Задля дієвості та ефективності антикризових програм необхідно визначити чинники появи кризи, для чого потрібно регулярно виконувати діагностику на стратегічному та тактичному рівнях, досліджувати зміни середовища та ресурсів.

Найважливішим ресурсом як в макросистемі «національна економіка», так і в мікросистемі «установа», на наш погляд, є людина. Тож як невід'ємний допоміжний засіб антикризової програми доцільно сприймати мотиваційний менеджмент, який забезпечує оптимальне залучення кожного працівника до покращення системи управління організацією, до розробки найбільш дієвої системи антикризового управління. На рівні медичного закладу мотиваційний менеджмент може включити поєднання загального та специфічного підходів до персоналу, розробку системного підходу до стимулювання працівників на основі залучення талановитого компетентного персоналу, стимулювання їх до досягнення цільового розвитку закладу, втримання кращих співробітників, створення в колективі сприятливого психологічного клімату, систематичне підвищення кваліфікації відповідно до потреб сьогодення.

Доречно також застосовувати в змісті мотиваційного менеджменту посилення елементів внутрішньої та зовнішньої колективної та індивідуальної мотивації, щоб зусилля до розробки та реалізації антикризових програм докладались кожним робітником через особисте бажання досягти як власної, так і загальної мети; через бажання підтримувати діяльності закладу під час кризи, шукати та забезпечувати вихід з кризи як одночасний подальший розвиток.

Такий підхід дозволить визначити проблеми та відповідність кадрової стратегії змісту стратегії медичного закладу: ключові моменти в управлінні медичним персоналом, принципи відбору та прийняття на роботу працівників, які здатні розробляти та реалізовувати антикризову стратегію як стратегію розвитку.

Роботу виконано під керівництвом доц. кафедри екон. та менедж. Кір'ян О.І.