

навичок всередині компанії. У ТОВ «Строй Мастер» навчання персоналу є однією з найважливіших складових, воно завжди було і залишається стратегічно важливою частиною процесу управління.

Список використаних джерел

1. Баб'як Г. Відбір персоналу як елемент системи технологій управління персоналом. Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України : науковий журнал. Тернопіль, 2015. Вип. 20. С. 114-120.

2. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія. Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. 229 с.

Петрук Н. В., здобувачка вищої освіти

1 курсу магістратури, група ЗМУПп-201

Науковий керівник – **Мекшун Л. М.**, к.е.н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

СУЧАСНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СТИЛІВ ТА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ КЕРІВНИКІВ МЕДИЧНИХ ЗАКЛАДІВ

При управлінні персоналом існує конфлікт між керівником та підлеглим стосовно рівня заробітної плати: перший хоче заплатити менше, другий хоче отримати більше. Обидва мають на це право. Як досягти балансу в цьому питанні? Все залежить від стилів роботи керівника. Хочеться розібратися в цій проблемі на прикладі медичної сфери, яка останнім часом дуже динамічно розвивається, що обумовлює актуальність теми дослідження.

Якщо взяти за приклад державні медичні установи, то керівники в цих закладах вирішують питання щодо зменшення заробітної платні шляхом введення контролю якості праці медичних працівників. При невідповідності якості роботи вводять системи штрафів. При цьому оцінюється частіше за все правильність і регулярність ведення медичної документації, а штрафи за порушення інколи складають до 20% заробітної платні. Працівники, які бояться втратити роботу, приймають цей факт і якість їх роботи погіршується через бюрократизм [1].

Працівники, які цінують себе та свою працю, як правило, переходять в приватні клініки. Але тут також виникають проблеми. Наприклад, лікар не може заробити всі гроші, які приносить пацієнт в приватну клініку (100 % чеку пацієнта). Все тому, що цей медичний працівник виконує свою вузькопрофільну роботу (скоріше за все дуже добре), але він не розуміє, що з цих грошей треба заплатити заробітну платню середньому та молодшому медичному персоналу, працівникам бухгалтерії, закупити ліки, товари медичного призначення, які потрібні для процедур, орендну платню, комунальні послуги та ін.

Задача сучасного керівника, який турбується про свій колектив, полягає в роз'ясненні даної проблеми підлеглим. Але це необхідно робити не авторитарно, а по дружньому [2]. Потрібно детально розписати лікарю з чого складається ціна на медичну послугу. В наш час медичні послуги дороговартісні, тому що:

- медичне обладнання коштує дорого, до того ще потребує сертифікації та регулярного обслуговування;

- для надання медичних послуг потрібні якісні медикаменти та товари медичного призначення;

- медичні працівники, які надають послугу, мають бути висококваліфікованими, а тому потрібно постійно навчатися, що потребує немалих коштів і зусиль.

Авторитет керівника в таких умовах повинен бути на високому рівні і працівник повинен розуміти, що в нього завжди є вихід – піти або залишитись і погодитись на ті умови, які пропонує роботодавець.

Хочеться ще сказати про так званих «зіркових» співробітників. Інколи з ними складно працювати як керівнику, так і підлеглим, але вони завдяки своїй популярності і досвіду роботи приносять великий прибуток медичному закладу. Таким працівникам також необхідно постійно «знаходитись в тонусі», бути в курсі всіх інновацій в даній сфері діяльності, а керівнику вміти знайти підхід до цінних співробітників.

Взагалі дуже багато проблем виникає через недостатнє спілкування керівника і підлеглих. Щоб створити сприятливий клімат в колективі, керівнику доцільно було б проводити збори працівників, які повинні проходити в дружній атмосфері, з обговорюванням наявних проблем. Своім прикладом потрібно показувати своїм підлеглим, як правильно поводити себе в тій чи іншій ситуації. Таким чином, у працівників формується відчуття участі в управлінні медичним закладом, зростає довіра до керівництва.

Велику роль в роботі медичного закладу відіграють пацієнти, які прийшли сюди з надією вирішити свою проблему із здоров'ям. Дуже часто виникають конфлікти «адміністратор-пацієнт». Задача адміністратора полягає в тому, щоб нівелювати негативний настрій пацієнта, створити комфортні умови перебування в закладі, щоб у пацієнта склалося позитивне враження про даний медичний заклад. Тому керівникам необхідно витратити кошти на навчання адміністраторів за допомогою регулярних комунікативних тренінгів.

В даний час керівники медичних закладів повинні пристосовуватись до реалій часу і налагоджувати роботу клініки в умовах пандемії COVID-19, застосовуючи протиепідемічні заходи: закуповувати персоналу засоби індивідуального захисту, формувати запис таким чином, щоб пацієнти якомога менше контактували між собою. Потенційно хворим на коронавірусну інфекцію потрібно вважати кожного пацієнта і забезпечити захист персоналу.

В таких умовах для керівників медичних закладів особливо актуальним стає пошук новітніх форм роботи. На нашу думку, дуже перспективним на даний момент є дистанційна робота і надання відео-послуг. Пацієнти можуть проконсультуватись on-line у різних спеціалістів. Лікар під час таких консультації бачить загальний стан пацієнта, може оцінити навіть емоційний стан людини і запропонувати необхідне лікування. Це дасть можливість заробляти клініці навіть в умовах жорсткого локдауна. Але специфіка роботи не дозволяє багатьом спеціалістам консультивати дистанційно. Наприклад, дуже впали прибутки стоматологічних клінік в період локдауна навесні 2020 року.

В умовах пандемії виникла потреба обслуговування лікарями пацієнтів вдома, що приводить до витрат медичних закладів на автомобілі, заробітну плату водіїв, на пальне, амортизацію техніки, адміністрування таких випадків тощо. Це потребує від керівника додаткових знань, зусиль і вміння управляти персоналом в екстремальних ситуаціях. Таким чином, він повинен постійно вчитися і вдосконалювати свої знання і навички. Щоб мати довіру в колективі, сучасний керівник медичного закладу має застосовувати інноваційні методи управління, бути спеціалістом в своїй галузі, компетентним і справедливим, дотримуватися принципів ділової етики і корпоративної культури, бути взірцем для підлеглих та об'єктом наслідування.

Список використаних джерел

1. Воробйова Є.В. Розвиток індивідуального стилю діяльності менеджера в процесі професійної підготовки. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2012. №1. С. 81-85.
2. Калущка Л. В. Вплив стилю керівництва на ефективність управління персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2012. Вип. 2 (7). С. 74-80.

Пецій Н. М., здобувач вищої освіти 3 курсу, гр. УП-181
Науковий керівник – **Кичко І. І.**, д.е.н., професор
Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ВПЛИВ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ РЕГІОНУ НА ЗБАЛАНСУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ

Метою підвищення інвестиційної привабливості Чернігівської області є забезпечення сталого економічного зростання і соціального розвитку регіону шляхом створення умов для підвищення конкурентоспроможності підприємств, що забезпечує позитивний вплив на ринок праці: створення нових робочих місць, залучення висококваліфікованих фахівців із інших регіонів підвищення доходів вже зайнятих працівників .

Підвищення рівня інвестиційної привабливості забезпечує досить високу інвестиційну активність, що в свою чергу передбачає:

- формування сприятливого для підприємств інвестиційного та інноваційного середовища у складі інвестиційних фондів, інноваційних парків, що дає можливість популяризувати наявний інвестиційний потенціал регіону, існуючих підприємств;
- надання консультативної, інформативної, організаційної підтримки інвестору при реалізації проектів зі створення інноваційної, високотехнологічної продукції;
- налагодження діалогу з іноземними та вітчизняними інвесторами і маркетингова підтримка підприємств регіону у пошуку партнерів та нових ринків збуту;
- використання грантової та інших видів міжнародної технічної допомоги, для реалізації завдань з підвищення конкурентоспроможності області;
- створення структури, яка б діяла на основі партнерства між приватним, державним та громадським сектором з метою комплексного вирішення проблем та забезпечення стратегічного розвитку регіону (агенції регіонального розвитку).

Підвищення інвестиційної привабливості є одним із вирішальних чинників економічного зростання і умовою підвищення якості життя населення за рахунок підвищення інвестиційної активності діючих підприємств, створення нових робочих місць, можливості підвищення доходів працюючих за рахунок збільшення обсягів продажу. Відповідно, управління інвестиційними процесами, забезпечення їхньої повної віддачі є одним з першочергових завдань як центральних, так і регіональних органів влади щодо вирішення такого стратегічно важливого завдання як збалансування ринку праці у частині збільшення попиту на робочу силу.

Пожвавлення інвестиційних процесів є запорукою здійснення структурної оптимізації регіональної економіки, забезпечення науковотехнічного прогресу, збільшення показників господарської діяльності підприємств, розширення використання інновацій та розвитку інтелектуального капіталу, забезпечення ефективної інтеграції регіональної економіки у національну та світову завдяки виробничій і науково-технічній кооперації.