

4. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами. / пер. з англ. під. ред. С. К. Мордовина. 2012. 848 с.
5. Barney J. Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*. 1991. 17(1). P. 99-120. URL: [https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20\(1991\).pdf](https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20(1991).pdf)
6. Boyatzis R. E. *The competent manager: A model for effective performance*. 1982. New York : John John Wiley & Sons. 308 p.
7. Sparrow P., Brewste, C., Chung Ch. *Globalizing human resource management: Second edition*. 2016. DOI:10.4324/9781315668611
8. Петрова І. Л. *Стратегічне управління людськими ресурсами : навч. посіб.* Київ : КНЕУ, 2013. 466 с.
9. Стефанишин О. Б., Швороб В. В. Аналіз економічних методів управління персоналом та людськими ресурсами в організації. Сучасний стан та перспективи розвитку обліку, аудиту, оподаткування та аналізу в умовах міжнародної інтеграції : матеріали IV Міжнар. наук.–практ. Інтернет-конф. (20 листопада 2024 р., м. Херсон – м. Хмельницький). Херсон : Книжкове видавництво ФОП Вишемирський В. С., 2024. С. 424-429.
10. Стефанишин О. Б. Проблеми відтворення людських ресурсів сільської місцевості у Львівській області. Актуальні проблеми та перспективи соціально-економічного розвитку регіону в умовах сучасних глобальних викликів : матеріали доповідей III Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (30 січня 2025 р.). Кременчук : Придніпровський інститут «Міжрегіональна Академія управління персоналом», 2025. URL: <https://surl.gd/rpodyk>

УДК 005.95/96

Сумець О.М.,
 доктор економічних наук, доцент,
 професор кафедри менеджменту,
 Харківський інститут ПрАТ ВНЗ «МАУП»
Гуріна В. О.,
 здобувач вищої освіти,
 Харківський інститут ПрАТ ВНЗ «МАУП»

МЕНЕДЖМЕНТ ФОРМУВАННЯ, РОЗВИТКУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Діяльність соціально-економічних систем ґрунтуються на використанні ресурсів, якими країна володіє одноосібно або які купує (залучає) в інших державах. У науковій і навчальній літературі панує точка зору, що серед всіх видів ресурсів, які використовує соціально-економічна система для нормального

функціонування, трудовий ресурс є найважливішим. Більш того, як вказано в електронній публікації [1], трудові (людські) ресурси є одним із найважливіших факторів економічного розвитку. Це твердження справедливо як для держав, так і для організацій, які функціонують у межах їх територій.

Під трудовими ресурсами розуміють «певну сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві або у сфері діяльності та вкладають свою працю, фізичні та розумові здібності, знання та навички у проведення фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань» [2]. В публікації [1] трудові ресурси (людські ресурси) визначаються як «працівники, що мають визначені професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі».

Для організацій різної галузевої належності й форм власності трудовий ресурс формується у відповідності до наявних вимог, головною серед яких є його якість. Іншими словами, трудовий ресурс повинен відповідати високим кваліфікаційним вимогам.

Якщо провести умовне ранжування трудового ресурсу (персоналу) для організацій різної галузевої належності за критерієм професіоналізму, то очевидно, що для закладів сфери охорони здоров'я останній розташується на вершині піраміди. І це правильно, бо людина – це найвища цінність для держави. Виходячи з цього, в закладах охорони здоров'я актуалізується увага на менеджменті формування, розвитку та використання трудових ресурсів. Іншими словами, у системі менеджменту цих закладів щодо управління медичним персоналом виділяється три складники: формування, розвиток і використання трудового ресурсу. На цей момент часу кожен складник у фаховій літературі має пояснення. Так, формування персоналу організації вважають «особливою стадією, винятково важливою в її життєвому циклі, в процесі якої закладається основа її інноваційного потенціалу і перспективи подальшого розвитку» [3]. Що ж стосується розвитку персоналу, то у ЗУ «Про професійний розвиток працівників» цей складник трактується як «процес цілеспрямованого формування у працівників спеціальних знань, розвиток необхідних навичок та вмінь, що надають змогу підвищувати продуктивність праці, максимально якісно виконувати функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності» [4]. В публікації [5] використання персоналу трактується як «рівень реалізації трудового потенціалу працівників, який здатний приносити більший економічний ефект за менших витрат із метою досягнення цільових орієнтирів та забезпечення отримання очікуваних позитивних результатів».

З огляду на вищеописане слідує, що менеджмент закладів охорони здоров'я повинен чітко слідувати у своїй діяльності стратегіям формування, розвитку і використання трудового персоналу. Ці стратегії повинні стати ключовими в загальній стратегії управління медичним персоналом для вітчизняних закладів сфери охорони здоров'я. Комплексна реалізація даних стратегій надасть можливість закладам якнайповніше використовувати потенціал медичного персоналу, спрямовувати його на досягнення

сформульованих цілей і вирішення завдань як тактичного, так і стратегічного рівнів. А головне – це підвищить рівень якості медичних послуг.

У висновку важливо вказати, що для більш ефективного менеджменту медичного персоналу в закладах охорони здоров'я, крім вище вказаних стратегій, варто приділити увагу ще й формуванню вартості людського капіталу, основу якого складає трудовий ресурс – медичний персонал, що задіяний на виконанні своїх професійних обов'язків.

Список використаних джерел:

1. Трудові ресурси як фактор економічного розвитку держави. URL : <https://buklib.net/books/22799/>.

2. Трудові ресурси. URL : <https://surl.li/zampou>.

3. Планування та формування персоналу. URL : <https://surl.li/xdtirg>.

4. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.

5. Ефективність управління персоналом. URL : <https://surl.li/jghzjq>

УДК 316.47:331.108

Тарасенко С.І.,

кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри менеджменту,

Дніпровський державний технічний університет

Єхалова Л.В.,

старший викладач кафедри психології,

Дніпровський гуманітарний університет

КОНФЛІКТ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ПАТОЛОГІЯ ТА ШЛЯХИ ОЗДОРОВЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах турбулентності одним з ключових факторів успішного функціонування організації є гнучкість та адаптивність до нестабільності зовнішнього середовища. Відповідно якість менеджменту та «здорові» організаційні відносини стають однією з конкурентних переваг будь-якої організації. Організаційні відносини, за умови їх правильної побудови, сприяють координації діяльності, ефективному використанню ресурсів та створенню продуктивного робочого середовища. Це визначає важливість дослідження суті, типів, причин та способів профілактики, запобігання та мінімізації негативних наслідків деструктивних конфліктів, які є одним з найпоширеніших видів організаційних патологій.

Конфлікт відноситься до організаційних патологій, які не залежать від стадії життєвого циклу організації. Як зазначають науковці, конфлікти, як й інші види патологій в організаційних відносинах, досить часто виникають саме як результат управлінських помилок і ґрунтуються на механізмах соціально-