

УПРАВЛІННЯ СТІЙКІСТЮ І ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ: ВИКЛИКИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Марта Копитко¹, Дмитро Ткачук²

¹Доктор економічних наук, професор, професор кафедри управлінських технологій, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», завідувач кафедри соціально-поведінкових, гуманітарних наук та економічної безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Київ, Україна, e-mail: marta_kernytska@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

²Аспірант, кафедра управлінських технологій, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, e-mail: tkachukdv@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3138-3864>

MANAGING RESILIENCE AND STAFF IN HEALTHCARE ORGANIZATIONS AND INSTITUTIONS DURING CRISIS SITUATIONS: CHALLENGES IN WARTIME CONDITIONS

Marta Kopytko¹, Dmytro Tkachuk²

¹Doctor of science (Economics), Professor, Professor of management technologies department, "KROK" University, Head of the department of socio-behavioral, humanitarian sciences and economic security, Lviv State University of Internal Affairs, Ukraine, e-mail: marta_kernytska@ukr.net, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

²Postgraduate student, Department of the management technologies, "KROK" University, Kyiv, Ukraine, e-mail: tkachukdv@krok.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3138-3864>

Анотація. Основною метою дослідження є характеристика особливостей управління стійкістю і персоналом в організаціях та закладах охорони здоров'я під час кризових ситуацій. Завдання, що ставиться в статті полягає в визначення ключових аспектів управління стійкістю і персоналом в умовах такої кризової ситуації як воєнний стан. Виокремлено й ретельно охарактеризовано ключові параметри системи управління стійкістю і персоналом в організаціях та закладах охорони здоров'я. Охарактеризовано, як системний підхід та регулярні оцінки ризиків сприяють зміцненню стійкості медичних установ. В результаті, організації та заклади охорони здоров'я, які інвестують у передові технології та навчання персоналу, зміцнюють свою здатність витримувати кризи, гарантуючи неперервність і якість наданих послуг. Обґрунтовано, що інтеграція та підтримка спільноти є невід'ємною частиною управління стійкістю і персоналом в умовах кризи, сприяючи ефективному обміну ресурсами та координації дій у відповідь на надзвичайні ситуації. Визначено, що стійкість у системах охорони здоров'я є критично важливою для підтримки їхньої операційної стабільності та ефективності в умовах криз. Обґрунтовано, що медичні заклади з високим рівнем стійкості краще обробляють наплив пацієнтів та управління дефіцитними ресурсами. Встановлено, що відповідні стратегії дозволяють ефективніше впоратися з кризовими подіями. Охарактеризовано, що стресові умови вимагають підготовленості та оснащення установ для захисту співробітників від вигорання та стресу. В результаті, скорочення кількості закладів охорони здоров'я та персоналу в Україні в 2022–2023 роках значною мірою пояснюється значними збоями, викликаними воєнним станом. Встановлено, що фінансові результати приватних медичних установ знизилися через економічну нестабільність та збільшені операційні витрати в умовах конфлікту. В результаті аналізу, встановлено, що воєнний час ставить перед системою охорони здоров'я низку серйозних викликів, що впливають на її стійкість, включаючи потребу швидкої адаптації та підтримання логістичних ланцюгів для забезпечення доставки необхідних ресурсів. Визначено основні виклики воєнного часу, що суттєво впливають на систему управління стійкістю і персоналом в організаціях та закладах охорони здоров'я.

Ключові слова: бізнес-стійкість, управління стійкістю, воєнний стан, розбудова системи управління, економічна безпека організації, економічна безпека закладу охорони здоров'я, конкурентна позиція, управління персоналом, бізнес-процеси, управління командною роботою.

Формули: 0; **рис.:** 3; **табл.:** 2; **бібл.:** 11

Abstract. The main goal of this study is to characterize the features of managing resilience and staff in healthcare organizations and institutions during crisis situations. The task set forth in the article is to identify key aspects of managing resilience and staff under such a crisis condition as wartime. Key parameters of the resilience and staff management system in healthcare organizations and institutions have been singled out and thoroughly characterized. It is described how a systematic approach and regular risk assessments contribute to strengthening the resilience of medical institutions. As a result, healthcare organizations and institutions that invest in advanced technologies and staff training

enhance their ability to withstand crises, ensuring continuity and quality of services provided. It is argued that community integration and support are an integral part of managing resilience and staff during crises, facilitating effective resource sharing and coordination of actions in response to emergencies. It has been determined that resilience in health care systems is critically important for maintaining their operational stability and efficiency in crisis conditions. It is substantiated that medical institutions with a high level of resilience better manage the influx of patients and the management of scarce resources. Appropriate strategies have been found to more effectively cope with crisis events. It is characterized that stressful conditions require preparedness and equipment of institutions to protect employees from burnout and stress. As a result, the reduction in the number of health care facilities and staff in Ukraine in 2022–2023 is largely explained by significant disruptions caused by the state of war. It has been established that the financial results of private medical institutions have declined due to economic instability and increased operational costs in conflict conditions. As a result of the analysis, it has been established that wartime poses a number of serious challenges to the health care system that affect its resilience, including the need for rapid adaptation and maintenance of logistic chains to ensure the delivery of necessary resources. The main challenges of wartime that significantly affect the system of managing resilience and staff in healthcare organizations and institutions have been identified.

Keywords: business resilience, resilience management, state of war, development of management systems, economic security of the organization, economic security of the healthcare institution, competitive position, personnel management, business processes, management of teamwork.

Formulas:0; fig.: 3; tabl.: 2;bibl.:11

Постановка проблеми. Стійкість в організаціях та закладах охорони здоров'я відноситься до здатності цих систем та їх персоналу протистояти викликам та адаптуватися до них, чи то спалахи інфекційних захворювань, стихійні лиха чи системні стреси, такі як брак ресурсів. Концепція стійкості має вирішальне значення, оскільки вона впливає на здатність систем охорони здоров'я підтримувати операційну стабільність і ефективність під час криз. Коли заклади охорони здоров'я виявляють сильну стійкість, вони краще оснащені для обробки напливу пацієнтів, управління дефіцитними ресурсами та підтримки якості та безперервності надання медичної допомоги. При цьому, важливість стійкості в охороні здоров'я стає особливо очевидною під час надзвичайних ситуацій у галузі охорони здоров'я. У таких сценаріях стійкість закладів охорони здоров'я визначає їхню здатність продовжувати ефективно функціонувати. Наприклад, під час пандемії лікарні з вищим рівнем стійкості здатні швидко адаптуватися до збільшених вимог до їх послуг та ресурсів. Ця адаптивність включає здатність збільшувати місткість ліжок, ефективно розподіляти медичне приладдя і впроваджувати протоколи екстреної допомоги без істотних затримок.

Управління стійкістю організації тісно пов'язане з її персоналом, оскільки саме співробітники відіграють ключову

роль у підтримці операційної стабільності та адаптивності до змінних умов. Компетентність та готовність персоналу до швидкої реакції на кризові ситуації, ефективне управління ресурсами та здатність до командної роботи є фундаментом для забезпечення не тільки неперервності роботи, але й для інновацій та вдосконалення процесів у складних умовах. Тому, інвестиції в навчання та розвиток персоналу є критично важливими для зміцнення стійкості організації загалом.

Зауважимо, що стійкість й персонал також має вирішальне значення для управління стресом, з яким стикаються працівники охорони здоров'я під час кризи. Установи та організації, які готові та оснащені для роботи у надзвичайних ситуаціях, можуть захистити своїх співробітників від найгірших наслідків вигорання та стресу. Це не лише допомагає підтримувати психічне та фізичне здоров'я працівників охорони здоров'я, а й гарантує, що догляд за пацієнтами не постраждає. Ефективні стратегії опору, такі як надання психологічної підтримки та забезпечення розумних робочих змін, відіграють ключову роль у підтримці ефективності та морального духу робочої сили. Більше того, опір впливає на стратегічне планування та формулювання політики в організаціях та закладах охорони здоров'я. Лікарні, які розробили надійні механізми стійкості, часто перебувають у авангарді піонерських стратегій управління кризами. Ці установи

можуть надати цінні ідеї та лідерство, впливаючи на ширшу політику та практику охорони здоров'я, які будуть визначати заходи у відповідь у майбутніх кризах. Їхній досвід та доведена адаптивність допомагають у розробці політик, які підвищують загальну стійкість сектору охорони здоров'я. Все це актуалізує вибір теми статті, особливо якщо врахувати нові кризові ситуації сьогодні, так як впровадження воєнного стану на території усієї країни.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми дослідження управління бізнес-стійкістю відкритих соціально-економічних систем було увагою багатьох вчених, зокрема: О. Ареф'єва, Т. Васильців, В. Геєць, З. Герасимчук, Л. Гнилицька, В. Духов, М. Єрмошенко, Я. Жаліло, З. Живко, В. Засанський, О. Захаров, О. Ляш, С. Кавун, М. Камлик, Г. Козаченко, М. Копитко, О. Куриліна, О. Ляшенко, В. Мартинюк, І. Мойсеєнко, Т. Момот, В. Мунтіян, Г. Пастернак-Таранушенко, Н. ПойдаНосик, В. Пономаренко, О. Силкін, Є. Рудніченко, М. Флейчук, В. Франчук, М. Швець, Л. Шемаєва, Т. Шира, А. Штангрет та інші. До прикладу, Козирева П.В. [1] розглядає основні стратегії управління ризиками, які можуть використовуватися для підвищення готовності та адаптивності медичних установ у складних умовах. Дослідження наголошує на важливості комплексного підходу, що включає ідентифікацію потенційних загроз, аналіз можливих наслідків та розробку відповідних стратегічних заходів. Бондаренко Н.Є. [2] детально описує, як системний підхід може застосовуватися для аналізу та підтримки стійкості медичних установ. Автор зазначає, що реалізація системних аналітичних моделей дозволяє ефективніше розподіляти ресурси та покращувати реакцію на кризові події. Шапурова О.О. [3] розкриває методологію визначення фінансової стійкості організацій. Хоча дослідження орієнтоване на підприємства, методики можуть бути корисні і для оцінки стану медичних установ, зокрема у визначенні ризику

неплатоспроможності в кризових умовах. Савченко М.В. [4] подає аналіз економічної стійкості на макро- та мікрорівнях, пропонуючи нові категорії для вимірювання та впровадження в стратегії управління. Це дослідження допомагає глибше зрозуміти, як економічні аспекти впливають на стійкість медичних установ, особливо в умовах економічної нестабільності. Попри це, питання визначення і дослідження нових факторів зовнішнього середовища, що утворилися внаслідок останніх подій в Україні, досі залишається актуальним. Це і обумовило вибір тематики.

Формулювання цілей статті.

Основною метою дослідження є характеристика особливостей управління стійкістю і персоналом в організаціях та закладах охорони здоров'я під час кризових ситуацій. Завдання, що ставиться в статті полягає в визначенні ключових аспектів управління стійкістю і персоналом в умовах такої кризової ситуації як воєнний стан.

Виклад основного матеріалу дослідження. Суть управління стійкістю в організаціях та закладах охорони здоров'я полягає у розробці безпекових стратегій та можливостей, які гарантують, що ці установи матимуть змогу продовжувати ефективно функціонувати під час криз. Мета полягає в тому, щоб підвищити стійкість та адаптивну здатність систем охорони здоров'я, щоб вони могли витримувати, реагувати та відновлюватися після збоїв, незалежно від того, чи виникають вони через надзвичайні або кризові ситуації в галузі охорони здоров'я, фінансового тиску чи технологічних змін. Ефективне управління стійкістю має на увазі комплексний підхід, який включає стратегії готовності, реагування та відновлення, приділяючи особливу увагу створенню довгострокової безпековості та надійності.

Управління персоналом організації полягає в стратегічному підході до залучення, розвитку та утримання талантів, які відповідають потребам та цілям компанії. Це включає планування кадрів,

набір та відбір персоналу, оцінку їхньої роботи, навчання та розвиток, а також управління винагородами і взаємодією з працівниками. Ефективне управління персоналом дозволяє організації підвищити продуктивність, оптимізувати потенціал співробітників та забезпечити високу мотивацію і задоволеність працівників, що, в свою чергу, сприяє досягненню стратегічних бізнес-цілей.

При цьому, однією з основних цілей управління стійкістю і персоналом є забезпечення того, щоб ті чи інші відкриті соціально-економічні системи були добре підготовлені до різних сценаріїв кризи [5-7]. Це включає регулярні оцінки ризиків та розробку планів дій у надзвичайних ситуаціях, які враховують потенційні загрози, такі як пандемії, стихійні лиха чи критичний дефіцит ресурсів. Безпекова підготовка також включає навчання працівників охорони здоров'я протоколам реагування на надзвичайні ситуації та

інвестування в інфраструктуру, яка може витримати раптове збільшення навантаження пацієнтів. Віддаючи пріоритет готовності, заклади охорони здоров'я можуть пом'якшити наслідки криз, коли вони відбуваються. Ще одна мета - підвищити операційну ефективність та гнучкість у системах охорони здоров'я. Це означає впровадження інноваційних технологій, які покращують догляд за пацієнтами та управління даними, що особливо важливо у періоди високого попиту. Використання електронних медичних карт, телемедичних послуг та мобільних медичних додатків є прикладами того, як установи можуть підвищити свою операційну стійкість. Крім того, створення гнучких моделей кадрового забезпечення та перехресне навчання співробітників може допомогти гарантувати, що робоча сила буде здатна та чуйна у різних надзвичайних ситуаціях (табл.1).

Таблиця 1. Параметри системи управління стійкістю в організаціях та закладах охорони здоров'я

№	Параметри	Характеристика
1	Інтеграція ризик-менеджменту	Впровадження систематичного підходу до ідентифікації, аналізу та управління ризиками, пов'язаними з медичними та немедичними процесами
2	Навчання персоналу	Регулярне та систематичне навчання персоналу з питань безпеки, стійкості операцій та керування в кризових ситуаціях, щоб підвищити їх компетентність і готовність реагувати на нестандартні ситуації
3	Технологічна підтримка	Використання сучасних технологій та інформаційних систем для моніторингу стану обладнання, управління даними пацієнтів та забезпечення неперервності наданих послуг
4	Регулярні перевірки та оцінки	Здійснення періодичних оцінок стійкості системи, включаючи аудити, самооцінки та зовнішні перевірки, для забезпечення відповідності стандартам якості та безпеки
5	Комунікаційні стратегії	Розробка та впровадження ефективних стратегій комунікації внутрішньо (між персоналом та відділами) та зовнішньо (з пацієнтами та громадськістю), щоб забезпечити прозорість і своєчасність інформації

Джерело: сформовано авторами

Фінансова стійкість також є найважливішою метою в управлінні безпекою організацій й закладів охорони здоров'я. Це включає забезпечення різноманітних джерел фінансування та підтримання резервів, які можуть бути швидко мобілізовані у відповідь на

фінансові труднощі, викликані непередбаченими подіями [8-10].

Ефективне фінансове управління допомагає гарантувати, що лікарні можуть придбати необхідні матеріали, розширювати приміщення та наймати додатковий персонал без невиправданих

затримок під час криз. Більше того, посилення підтримуючої політики, яка забезпечує фінансовий захист від непомірних витрат на охорону здоров'я, є частиною зміцнення цієї фінансової безпеки.

Загалом, управління стійкістю у закладах охорони здоров'я полягає у створенні безпекової, адаптованої та

надійної системи, яка не тільки переживає кризи, а й процвітає перед негараздами.

Завдяки стратегічному плануванню, постійному вдосконаленню та інтеграції спільноти системи охорони здоров'я можуть бути зміцнені для вирішення проблем як сьогодні, так і майбутнього (табл. 2).

Таблиця 2. Вплив фінансової стійкості на функціонування й безпековий розвиток організацій та закладів охорони здоров'я

№	Засади впливу	Характеристика
1	Забезпечення якості медичних послуг	Фінансова стійкість дозволяє закладам охорони здоров'я інвестувати у краще медичне обладнання, сучасні технології та висококваліфікованих спеціалістів. Це безпосередньо впливає на якість лікування та задоволеність пацієнтів
2	Підвищення кваліфікації й фаховості	Фінансово стабільні установи й організації мають можливість проводити регулярні тренінги та професійні курси для свого персоналу. Це підвищує рівень кваліфікації персоналу та здатність швидко реагувати на складні медичні випадки або пандемічні ситуації
3	Доступність медичних послуг	Фінансова стійкість допомагає закладам охорони здоров'я підтримувати доступність медичних послуг для ширших верств населення, включаючи пацієнтів із низьким рівнем доходів. Це може включати субсидії на лікування чи зниження вартості послуг
4	Підготовка до криз та управління безпекою	Здатність до планування та готовності до непередбачених обставин, як-от епідемії чи природні катастрофи, є критично важливою для медичних закладів

Джерело: сформовано авторами

Фінансова стійкість організації має безпосередній вплив на управління персоналом, оскільки забезпечує необхідні ресурси для інвестицій в набір, навчання та розвиток співробітників. Коли організація має стабільне фінансове положення, вона може пропонувати конкурентоспроможну заробітну плату, соціальні пакети та програми мотивації, що приваблює та утримує кваліфікованих працівників. Навпаки, фінансові труднощі можуть примусити організацію скорочувати витрати на персонал, що може негативно вплинути на моральний стан команди та її продуктивність. Таким чином, фінансова стійкість формує основу для ефективного управління персоналом, підтримуючи стабільність та розвиток організаційної культури.

Скорочення кількості закладів охорони здоров'я та персоналу в Україні в 2022–2023 роках можна значною мірою пояснити значними збоями, викликаними повномасштабним вторгненням, що продовжується, і запровадженням воєнного стану. Воєнний стан, введений у відповідь на російське вторгнення, призвів до численних соціально-економічних проблем, включаючи пошкодження та руйнування інфраструктури охорони здоров'я через військові бойові дії. Крім того, підвищена безпека та обов'язковий заклик призвели до нестачі медичних працівників, оскільки багато хто або призивається до армії, або змушений тікати в безпечніші райони.

Ця ситуація збільшується попитом на медичні послуги через травми і стрес, пов'язані з війною, що ще більше навантажує і без того виснажені ресурси охорони здоров'я. Отже, система охорони

здоров'я стикається зі скороченням операційних установ та наявного персоналу, що критично впливає на її здатність надавати основні медичні послуги (рис.1).

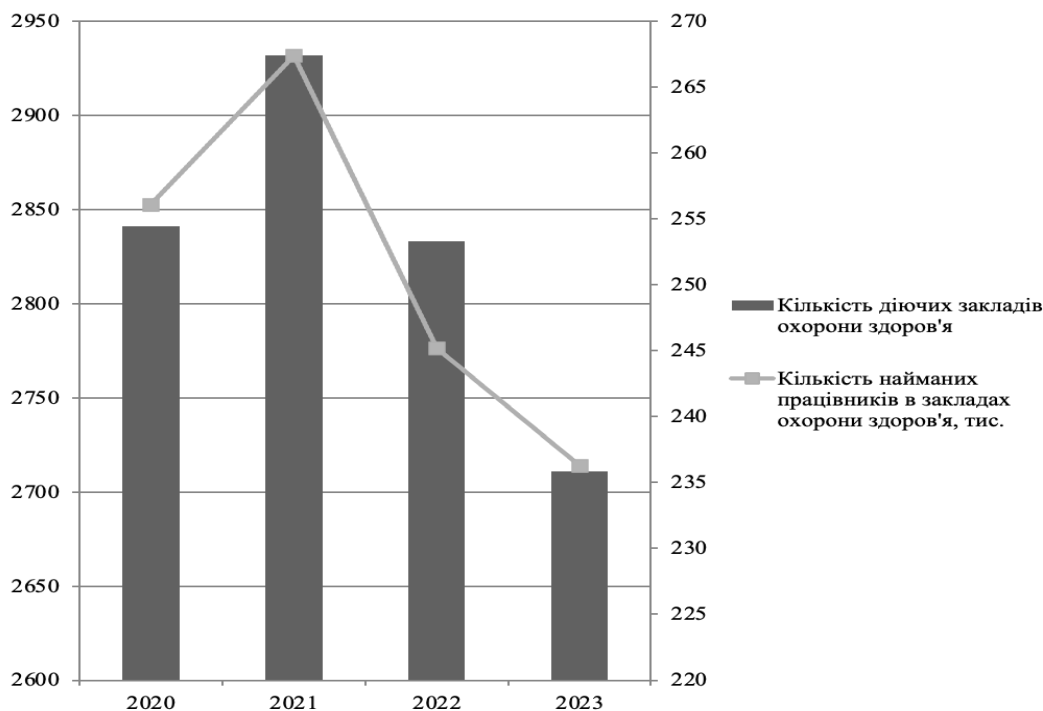


Рис.1. Динаміка змін в кількості діючих закладів охорони здоров'я й кількості працівників в Україні за 2020-2023

Джерело: сформовано авторами за даними джерел: [11]

Фінансовий спад у приватних медичних установах у період воєнного стану можна пояснити кількома взаємозалежними чинниками, які з конфлікту та її ширших наслідків. По-перше, війна, що триває, і введення воєнного стану призвели до економічної нестабільності та зниження споживчої купівельної спроможності, що, у свою чергу, знижує попит на нестрокові та планові медичні процедури, які часто більш прибуткові для приватних постачальників медичних послуг. По-друге, перенаправлення ресурсів на невідкладну та пов'язану з війною допомогу зміщує фокус зі звичайних та спеціалізованих послуг, які зазвичай пропонують приватні установи.

Більше того, руйнування або погіршення інфраструктури, включаючи транспорт та ланцюжки постачання, призвело до збільшення експлуатаційних витрат. Це включає підвищені витрати, пов'язані із забезпеченням медичного приладдя та обладнання в охопленому війною регіоні. Крім того, ризик роботи в зонах активних бойових дій призвів до збільшення страхових внесків та витрат на безпеку, що ще більше підриває прибуток. Зрештою, міграція як медичних працівників, так і потенційних пацієнтів із зон бойових дій скорочує клієнтську базу та доступний досвід, тим самим безпосередньо впливаючи на потоки доходів приватних медичних установ (рис.2).

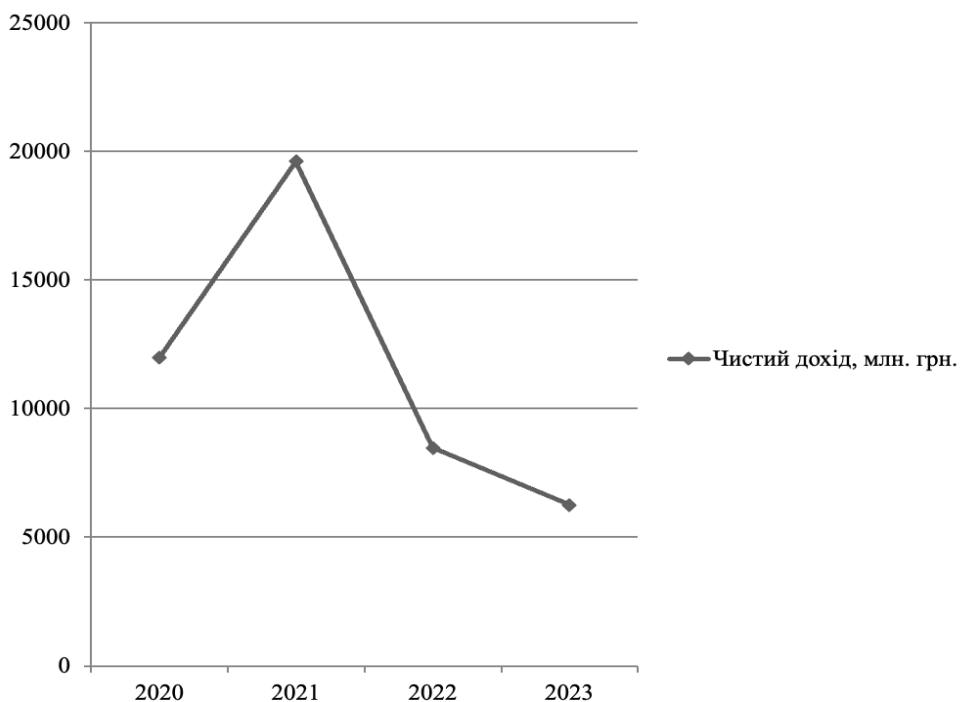


Рис. 2. Динаміка змін в фінансових результатах діючих приватних закладів охорони здоров'я в Україні за 2020-2023

Джерело: сформовано авторами за даними джерел: [11]

Воєнний стан ставить перед системою охорони здоров'я низку серйозних викликів, що впливають на її стійкість. Ці виклики суттєво впливають на здатність медичних закладів впоратися з навантаженням у кризових умовах. Надзвичайно важливою є спроможність системи охорони здоров'я швидко адаптуватися до змінених умов, підтримувати резерви медичного обладнання і матеріалів, забезпечувати тренінг персоналу для ефективної роботи в умовах військового часу, а також підтримувати міцні логістичні ланцюги для забезпечення безперебійної доставки необхідних ресурсів. Тільки так можна забезпечити стійкість і ефективність медичних закладів у воєнний час (рис. 3).

В умовах воєнного стану дефіцит персоналу в організаціях часто виникає через ряд складних чинників, таких як мобілізація працівників, їхнє переміщення або втеча з зон активних бойових дій, а також через психологічний та фізичний стрес, пов'язаний із тривалою нестабільністю та небезпекою. Ці фактори

обмежують доступність кваліфікованих працівників, впливають на їхнє здоров'я та можливість працювати, що ускладнює підтримку операційної діяльності та виконання стратегічних завдань організації. Також, нестабільна ситуація у країні впливає на економічне середовище, зменшуючи можливості організацій для інвестицій у персонал і розвиток.

Для мінімізації впливу пошкоджень інфраструктури важливо розробляти плани швидкого відновлення та мати резервні генератори енергії та джерела водопостачання. Залучення додаткового медичного персоналу через швидкі тренінгові програми та використання міжнародних медичних волонтерів може допомогти заповнити прогалини в кадрах. Щодо збільшення потреби в медичних послугах, ефективним рішенням є створення мобільних медичних бригад та тимчасових медичних центрів. Логістичні виклики можна подолати через партнерство з міжнародними гуманітарними організаціями для забезпечення сталого постачання медичних засобів.



Рис. 3. Основні виклики воєнного часу, що суттєво впливають на систему управління стійкістю і персоналом в закладах охорони здоров'я

Джерело: сформовано авторами

Висновки. Підсумовуючи, слід зазначити, що технологічний аспект управління стійкістю і персоналом для організацій та закладів охорони здоров'я також не можна недооцінювати. Заклади, які інвестують у передові технології та навчання своїх співробітників, з більшою ймовірністю витримують кризи. Це включає використання електронних медичних карт, телемедицини та інших цифрових інструментів, які можуть полегшити віддалений догляд та керування даними за обмежених фізичних ресурсів. Технологія управління підвищує здатність закладів охорони здоров'я адаптуватися до мінливих обставин, гарантуючи, що догляд за пацієнтами триватиме гладко, незважаючи на збої. При цьому, фінансова стійкість є ще одним аспектом безпеки, який має вирішальне значення для закладів охорони здоров'я. Лікарні, які мають надійне фінансування та ефективне фінансове управління, краще підготовлені до швидкого розподілу ресурсів у відповідь на кризу. Цей фінансовий опір дозволяє негайно закуповувати необхідні витратні матеріали, наймати додатковий персонал або розширювати установи в міру потреби,

без необхідності долати бюрократичні затримки.

Залучення персоналу до процесу управління стійкістю сприяє формуванню культури постійного вдосконалення та готовності до несподіваних викликів. Коли співробітники розуміють свою роль у забезпеченні стійкості та безпеки організації, вони більш мотивовані до проактивної поведінки та сприяють зниженню ризиків. Такий підхід не тільки підвищує ефективність реагування на кризи, але й забезпечує організації важливу перевагу у формі адаптованого та добре підготовленого персоналу, здатного витримати та подолати різноманітні виклики.

Інтеграція та підтримка спільноти також є невід'ємною частиною управління стійкістю в організаціях та закладів охорони здоров'я в умовах кризових ситуацій. Ті, хто має міцні зв'язки з місцевими спільнотами та іншими постачальниками медичних послуг, можуть краще координувати свої дії у кризі. Ця мережа підтримки може сприяти швидкому поширенню інформації, обміну ресурсами та реалізації стратегій охорони здоров'я на

рівні всього співтовариства, які необхідні для ефективного управління кризою. З точки зору впливу на політику стійкі заклади охорони здоров'я часто лідирують у відстоюванні системних змін, які покращують медичні послуги. Демонструючи ефективне антикризове управління, ці установи можуть впливати на національну політику охорони здоров'я,

що призводить до покращення інфраструктури охорони здоров'я, фінансування та готовності до надзвичайних ситуацій по всьому напрямку.

Подяки. Ця робота є результатом дослідження, підтриманого іменною стипендією Верховної Ради України для молодих вчених – доктора наук.

Література:

1. Козирева П.В. Аналіз та стратегії управління ризиками в системі охорони здоров'я. Управління закладами охорони здоров'я. 2022. №2. С.37-43.
2. Бондаренко Н.Є. Системні підходи до забезпечення стійкості медичних установ у надзвичайних ситуаціях. Журнал медичного права. 2018. №6. С.52-57.
3. Шапурова О.О. Моделі оцінки банкрутства та кризового стану підприємств. Економіка та держава. 2009. №4. С.59-64.
4. Савченко М. В. Розвиток категоріального базису «економічна стійкість». Галицький економічний вісник, 2019. № 2. С. 5-17.
5. Alazzam, F. A. F., Tubishat, B. M. A.-R., Savchenko, O., Pitel, N., & Diuk, O. Formation of an innovative model for the development of e-commerce as part of ensuring business economic security. Business: Theory and Practice, 24(2), 2023, 594–603.
6. Sylkin, O., Shtangret, A., Ogirko, O., & Melnikov, A. Assessing the financial security of the engineering enterprises as preconditions of the application of anti-crisis management: Practical aspect. Business and Economic Horizons (BEH), 14(4), 2018, 926–940.
7. Kopytko, M., Fleychuk, M., Vereskliia, M., Petryshyn, N., & Kalynovskyu, A. Management of security activities at innovative-active enterprises. Business: Theory and Practice, 22(2), 2021, 299-309.
8. Alazzam, F. A. F., Tubishat, B. M. A.-R., Storozhuk, O., Poplavska, O., & Zhyvko, Z. Methodical approach to the choice of a business management strategy within the framework of a change in commercial activities. Business: Theory and Practice, 25(1), 2024, 1–10.
9. Kopytko, M., & Sylkin, O. Modelling information support for combating corruption in the economic security management system of the state. Social and Legal Studies, 6(3), 2023, 60-66.
10. Литвиненко І.Л. Інноваційні методики в оцінці ефективності роботи закладів охорони здоров'я в умовах кризи. Наукові вісті. 2020. №1. С.78-85.
11. State Statistics Service. URL : <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 17.08.2024)