

СЕКЦІЯ 5. МЕНЕДЖМЕНТ
SECTION 5. MANAGEMENT

УДК 005.95/.96:614.2

JEL Classification: M12, I18

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr251114.09>

Вакун О. В.,

канд. екон. наук, доцент кафедри
управління та адміністрування,

Івано-Франківський навчально-науковий
інститут менеджменту, Західноукраїнський
національний університет, м. Івано-Франківськ

Сташко У. Р.,

здобувач другого
(магістерського) рівня вищої освіти,
Західноукраїнський національний
університет, м. Тернопіль

**СУТНІСТЬ ТА ПРИНЦИПИ КАДРОВОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ В МЕДИЧНИХ УСТАНОВАХ**

Управління людськими ресурсами є важливим вектором кадрової політики, який охоплює низку взаємопов'язаних етапів або циклів кадрового менеджменту. Ці цикли включають кадрове планування, формування оптимальної кадрової структури та створення конкурентоспроможного трудового колективу. Сам кадровий менеджмент своє походження має з США: "це область, що розвивається під впливом функціональної парадигми США, хоча її філософська основа походить від системи виробничих відносин у Європі. Ці континенти ефективно розвивають кадровий менеджмент, але різняться у плані культурної динаміки і правових процедур" [3].

Кадровий менеджмент у медичних закладах є системою взаємопов'язаних процесів, спрямованих на ефективне використання кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей закладів охорони здоров'я та забезпечення якісного надання медичних послуг. На відміну від загального кадрового менеджменту, управління персоналом у сфері охорони здоров'я має специфічний характер, обумовлений високою соціальною відповідальністю, необхідністю забезпечення високої кваліфікації та безперервного професійного розвитку медичних працівників, а також умовами роботи в стресогенному

середовищі. "Головною метою кадрового менеджменту є постійний моніторинг напрямів удосконалення результативності їх трудової діяльності" [1, с. 62].

Фактично, кадровий менеджмент трансформується з адміністративної функції обліку в стратегічний ресурс управління, спрямований на перетворення людського капіталу в конкурентну перевагу медичної установи.

Ефективне управління персоналом у сфері охорони здоров'я має ґрунтуватися на певних принципах. "Принципи кадрового менеджменту – правила й основні положення і норми, якими повинні користуватися керівники і фахівці в процесі кадрового менеджменту:

- 1) науковість, демографічний централізм, плановість, єдність, розпорядництво;
- 2) сполучення й колегіальність, централізація і децентралізація, лінійне, функціональне, цільове керування;
- 3) контроль виконання рішень" [2, с. 19-20].

Проте представлений перелік принципів не є вичерпним, ми вважаємо, що його можна доповнити і представити таким чином (таблиця 1).

Таблиця 1

Принципи кадрового менеджменту в медичних установах

Принцип	Зміст та специфіка для медичних установ
Принцип законності та соціальної справедливості	Забезпечення дотримання трудового законодавства, стандартів професійної діяльності та рівних можливостей для всіх працівників. Критично важливим є захист прав медичних працівників в умовах підвищеного ризику та навантаження
Принцип професійної компетентності	Пріоритетність кваліфікаційних вимог при відборі та оцінці персоналу. Визнання необхідності безперервної освіти як обов'язкової умови підтвердження професійної придатності
Принцип стратегічної відповідності	Узгодження кадрової політики з місією та стратегічними цілями закладу охорони здоров'я, зокрема з потребами регіону в певних спеціалістах та фінансовими можливостями в рамках договору з НСЗУ
Принцип мотивації та економічної доцільності	Формування системи винагороди, яка стимулює якість та обсяг роботи, а також забезпечує фінансову стійкість закладу. Орієнтація на результативність праці замість простого відпрацювання часу
Принцип гнучкості та адаптивності	Здатність системи управління персоналом швидко реагувати на зміни зовнішнього середовища (реформи, епідемічні ситуації, зміни в технологіях) та внутрішньої потреби (зміна штатного розпису, перепрофілювання відділень)
Принцип командної роботи	Створення умов для міжпрофесійної співпраці (лікарі, медсестри, адміністратори) та підвищення ефективності мультидисциплінарних команд, що є основою сучасної моделі надання медичних послуг

Застосування цих принципів дає змогу медичним установам оптимізувати витрати, підвищити якість медичних послуг, забезпечити фінансову стійкість та соціальний захист працівників. Системне впровадження вказаних принципів перетворює управління персоналом із простої адміністративної функції на стратегічний інструмент, що забезпечує сталий розвиток медичної установи як ключового регіонального закладу охорони здоров'я.

Список використаних джерел

1. Левченко А. О., Правда С. М. Організація кадрового менеджменту у закладах охорони здоров'я. 2022. URL: <https://dSPACE.kntu.kr.ua/server/api/core/bitstreams/63695a63-8485-428f-9ae6-260d43b9a507/content>.
2. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент. Тернопіль: Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
3. Савенко В., Демидова О., Шатрова І., Гончаренко Т., Лященко, Т. Еволюція розвитку організації і кадрового менеджменту. Управління розвитком складних систем. 2023. № 53. С. 91–99. URL: <https://doi.org/10.32347/2412-9933.2023.53.91-99>.

УДК 005.96:331.101.3

JEL Classification: M54, J24

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr251114.10>

Готич М. І.,

канд. філол. наук, старший викладач
кафедри управління та адміністрування,
Івано-Франківський навчально-науковий
інститут менеджменту, Західноукраїнський
національний університет, м. Івано-Франківськ

Петруняк М. С.,

здобувач другого
(магістерського) рівня вищої освіти,
Івано-Франківський навчально-науковий
інститут менеджменту, Західноукраїнський
національний університет, м. Івано-Франківськ

СУЧАСНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ

Управління талантами – це тема, яка є життєво важливою для успіху будь-якої організації в епоху глобальних змін. Адже наразі технології розвиваються з надзвичайною швидкістю, а ринок праці стає дедалі конкурентнішим, тому