

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

саме талант є найціннішим активом компанії. Як справедливо вказує Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Хлиповка О. "Талановитий працівник відіграє головну роль у досягненні успіху організації. Таланти забезпечують значний внесок в її функціонування, є основною рушійною силою та підвищують ринкову конкурентоспроможність" [1, с. 80].

Управління талантами – це вже не просто функція відділу кадрів, це стратегічний пріоритет бізнесу. Відбувається перехід від застарілих, розрізнених процесів до комплексних, інтегрованих, людиноцентричних моделей. Саме тому хоча цей процес "належить до кадрових послуг організації. Це процес, який перетинається і протікає паралельно з рештою кадрових процесів, але акцентує увагу на певній групі співробітників" [2, с. 439].

Сучасні методи управління талантами формуються під впливом низки внутрішніх та зовнішніх факторів, які відображають динаміку глобального ринку праці, технологічний прогрес та зміни в очікуваннях співробітників (табл. 1).

Таблиця 1

Фактори, що впливають на методи управління талантами

Група	Фактор	Вплив на методи управління талантами
Зовнішні фактори	технологічний прогрес (штучний інтелект (ШІ), автоматизація)	Вимагає перекваліфікації персоналу, використання ШІ-інструментів у рекрутингу та навчанні
	демографічні зміни та різноманіття	Зумовлює необхідність інклюзивного рекрутингу, створення програм, які задовольняють потреби різних поколінь та культур
	глобальна конкуренція за "таланти"	Сприяє розвитку сильного бренду роботодавця та пропонуванню конкурентних, персоналізованих пакетів винагород для залучення висококваліфікованих фахівців
	економічна нестабільність та кризи	Вимагає гнучкого планування робочої сили, концентрації на найкритичніших ролях та підвищення ефективності інвестицій в HR
	зміна парадигми праці (віддалена/гібридна робота)	Стимулює впровадження цифрових платформ для співпраці, методів управління продуктивністю на основі результатів, а не присутності, та інструментів підтримки віртуального добробуту
Внутрішні фактори	організаційна культура та цінності	Визначає, наскільки легко впроваджуються нові, гнучкі методи
	стратегічні цілі бізнесу	Методи повинні бути тісно інтегровані зі стратегією: якщо мета – інновації, акцент робиться на розвитку креативності та внутрішній мобільності
	лідерські компетенції менеджерів	Вимагає навчання менеджерів навичкам коучингу, регулярного зворотного зв'язку

Отже, управління талантами сьогодні – це мистецтво стратегії та технологій, орієнтоване на людину. Воно вимагає від нас, як керівників та HR-фахівців, постійної адаптації, готовності інвестувати в технології та, що найважливіше, – турботи про потенціал кожного співробітника. Лише інтегрувавши ці сучасні методи – від аналітики до підтримки ментального здоров'я – можливо не лише залучити, а й утримати та розвинути таланти, які будуть основою успіху компаній.

Список використаних джерел

1. Дяків О., Шушпанов Д., Прохоровська С., Хлиповка О. Інноваційні підходи до управління талантами в умовах цифрової трансформації. Вісник економіки. 2024. Вип. 3. С. 73–95. DOI: 10.35774/visnyk2024.03.073
2. Півторак Н. Управління талантами. Актуальні проблеми менеджменту та публічного управління в умовах війни та післявоєнної відбудови України : матеріали доп. Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (Тернопіль, 31 трав. 2022 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2022. С. 438-440.

УДК 005.322:614.2

JEL Classification: M12, I18

DOI: <https://doi.org/10.64076/eecsr251114.11>

Ляхович Г. І.,
д-р екон. наук, професор
кафедри управління та адміністрування,
Івано-Франківський навчально-науковий
інститут менеджменту, Західноукраїнський
національний університет, м. Івано-Франківськ
Пастущин Л. Я.,
здобувач другого
(магістерського) рівня вищої освіти,
Західноукраїнський національний
університет, м. Тернопіль

СУЧАСНІ КОНЦЕПЦІЇ ЛІДЕРСТВА В СИСТЕМІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Лідерство в системі охорони здоров'я є важливим чинником забезпечення якості медичної допомоги, ефективності використання ресурсів та задоволеності як персоналу, так і пацієнтів. Розуміння лідерства як феномену пройшло тривалий