

Юрій ОМЕЛЬЧЕНКО

аспірант за освітньо-науковою програмою
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – Ірина ДЕМКІВ, канд. екон. наук,
доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу
Західноукраїнського національного університету

МОДЕРНІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Сучасний розвиток системи охорони здоров'я України супроводжується масштабними трансформаційними процесами, що охоплюють реформування механізмів фінансування, автономізацію медичних закладів, цифровізацію управлінських процесів, посилення конкуренції між надавачами медичних послуг та необхідність адаптації до умов воєнного часу. За таких умов особливої актуальності набуває проблема модернізації системи управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я, оскільки саме людські ресурси визначають рівень ефективності функціонування медичної сфери, якість надання медичних послуг та стійкість системи охорони здоров'я загалом [1].

Кадровий потенціал закладів охорони здоров'я слід розглядати як стратегічний ресурс, який поєднує професійні компетентності, управлінські здібності, інтелектуальний капітал, мотиваційні характеристики та адаптивність персоналу до змін зовнішнього середовища [2]. У сучасних умовах модернізація кадрового менеджменту повинна бути орієнтована не лише на забезпечення потреби в медичних працівниках, але й на формування конкурентоспроможного, інноваційно орієнтованого та професійно мобільного персоналу, здатного ефективно працювати в умовах постійних трансформацій.

Важливим напрямом модернізації системи управління кадровим потенціалом є впровадження стратегічного підходу до кадрової політики. Йдеться про необхідність переходу від традиційного кадрового адміністрування до стратегічного управління людським капіталом, яке передбачає планування

кадрових потреб, прогнозування дефіциту персоналу, формування кадрового резерву та розвиток професійних компетентностей медичних працівників. Особливої уваги потребує питання безперервного професійного розвитку персоналу, що є необхідною умовою адаптації медичних працівників до сучасних технологій, цифрових інструментів та нових стандартів медичного обслуговування [3].

Суттєвою проблемою сучасної системи кадрового забезпечення медичної галузі залишається невідповідність рівня професійної підготовки працівників актуальним потребам сфери охорони здоров'я, нерівномірність кадрового забезпечення між регіонами, недостатня мотивація персоналу та дефіцит професійних управлінських кадрів. Негативний вплив також мають низький рівень оплати праці, професійне вигорання медичних працівників та недостатній рівень престижності медичних професій серед молоді. Сукупність зазначених проблем ускладнює процес реформування медичної галузі та створює ризики зниження якості й доступності медичних послуг.

У контексті модернізації кадрового менеджменту особливого значення набуває цифровізація HR-процесів у закладах охорони здоров'я. Впровадження сучасних цифрових інформаційних систем сприяє автоматизації кадрового документообігу, оптимізації внутрішніх комунікацій, підвищенню оперативності прийняття управлінських рішень та забезпеченню ефективного моніторингу кадрових процесів [4]. Використання цифрових платформ дозволяє створити єдиний інформаційний простір для управління персоналом, що забезпечує прозорість кадрової політики та підвищує ефективність функціонування медичних установ.

Важливим інструментом модернізації системи управління кадровим потенціалом є застосування процесного та проектного підходів. Процесний підхід забезпечує структуризацію діяльності персоналу, чіткий розподіл функцій та оптимізацію управлінських процесів. Водночас проектний підхід дозволяє реалізовувати інноваційні управлінські ініціативи, формувати тимчасові команди для виконання стратегічних завдань, залучати грантові ресурси та забезпечувати контроль за ефективністю використання фінансових і кадрових ресурсів.

Сучасна модернізація системи управління кадровим потенціалом повинна також передбачати впровадження ефективних мотиваційних механізмів, спрямованих на підвищення професійної активності працівників, розвиток корпоративної культури та формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі. Особливо важливими є інструменти нематеріальної мотивації, професійного визнання, підтримки професійного розвитку та створення безпечних і комфортних умов праці.

Отже, модернізація системи управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я є необхідною передумовою забезпечення ефективності функціонування медичної галузі в сучасних умовах. Впровадження стратегічного кадрового менеджменту, цифрових технологій, інноваційних управлінських інструментів та сучасних мотиваційних механізмів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності медичних установ, зміцненню кадрової стійкості системи охорони здоров'я та забезпеченню високої якості медичних послуг.

Список використаних джерел:

1. Августин Р., Демків І., Омельченко Ю. Управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я в умовах трансформації медичної системи України: виклики, тенденції та стратегічні орієнтири. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. № 30. 2025. С. 61-69. URL: <https://doi.org/10.35774/rarrpsu2025.30.061>
2. Августин Р.Р., Саприка О.Б., Галазюк Н.М. Державне регулювання природних монополій: суть, завдання та методи. *Науковий вісник НЛТУ України: Збірник науково-технічних праць*. 2010. Випуск 20.3. С.107-114.
3. Августин Р., Демків І., Омельченко Ю. Удосконалення управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*, 2026, 350(1), 532-538. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2026-350-73>
4. Августин Р., Демків І. Управління кадровим потенціалом закладів охорони здоров'я. *Development Service Industry Management*, (2), 2024. 284–288. URL: [https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6\(45\)](https://doi.org/10.31891/dsim-2024-6(45))