

**Список використаних джерел:**

1. Котис Н., Мазик В. Інноваційні підходи до організації комунікацій на ринку медичних послуг. *Інноваційна економіка*. 2022. №1 (90). С. 67-73.
2. Назар П.С., Віленський Ю.Г., Грандо О.А. Основи медичної етики. К.: Здоров'я, 2002. 344 с.
3. Emanuel E. J., Emanuel L. L. Four models of the physician-patient relationship. *Journal of the American Medical Association*. 1992. Vol. 267. № 16. P. 2221-2226.

**Роман БОДНАРЧУК**

здобувач освітньо-професійної програми  
«Менеджмент закладів охорони здоров'я» ЗУНУ,  
Науковий керівник - к. г. н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ  
Зоряна ПУШКАР

**КАДРОВИЙ АУДИТ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Охорона здоров'я – це одна із провідних галузей сфери надання послуг, основним призначенням якої є забезпечення реалізації найважливішого соціального принципу: збереження та поліпшення здоров'я громадян, надання їм висококваліфікованої лікувально-профілактичної допомоги.

Кадровий аудит в закладі охорони здоров'я - це систематичний процес аналізу та оцінки кадрового потенціалу, компетенцій, робочих процесів, політик та практик управління персоналом з метою покращення ефективності управління людськими ресурсами в цьому закладі. Кадровий аудит в закладах охорони здоров'я залишається актуальним і важливим процесом незалежно від часу, оскільки він спрямований на перевірку ефективності кадрового управління і впливу персоналу на якість надання медичних послуг. Особливо в сучасних умовах швидкого технологічного розвитку і змін у сфері охорони здоров'я, кадровий аудит допомагає забезпечити оптимальне функціонування закладів та досягнення стратегічних цілей.

В закладах охорони здоров'я застосовуються різні моделі кадрового управління для забезпечення ефективного функціонування та надання якісних медичних послуг. Основні кадрові моделі управління, які можуть використовуватися в закладах охорони здоров'я, включають:

1. Традиційна модель: модель передбачає ієрархічну структуру з розподілом відповідальності і повноважень. Вона базується на розділенні робочих обов'язків і має чітку ланку. Наприклад, великі лікарські центри можуть мати головного лікаря, адміністратора, медичних спеціалістів, медсестер.

2. Матрична модель: використовується для співпраці між різними спеціалістами та відділами. Вона передбачає тимчасове формування команд для виконання конкретних проектів або завдань. Наприклад, для впровадження нової медичної технології можуть бути створені команди, які включають лікарів різних спеціальностей, адміністраторів і технічний персонал.

3. Командна модель: передбачає роботу в малих самоорганізованих командах. Команди зазвичай складаються з лікарів, медсестер, фахівців з управління якістю та іншого персоналу, що працюють разом для досягнення спільних цілей. Ця модель активно застосовується в екстрених медичних службах, наприклад, виїзних бригадах швидкої медичної допомоги.

4. Групова модель (партнерства та мережі): ця модель передбачає об'єднання закладів охорони здоров'я в групи або мережі з метою спільного використання ресурсів, експертизи та координації дій. Це може бути вигідно для забезпечення більш широкого спектру медичних послуг, обміну знаннями та ресурсами між закладами. Групова модель дозволяє підвищити ефективність та якість надання медичної допомоги шляхом спільної роботи та координації між різними закладами.

5. Віртуальна модель: Застосування технологій та віртуальних засобів спілкування дозволяє використовувати віртуальну модель кадрового управління. Наприклад, враховуючи розподілену роботу та дистанційні консультації, ця модель може включати в себе використання телемедицини, електронних медичних записів та інших цифрових інструментів для спілкування та управління медичним персоналом.

Ці моделі можуть використовуватися окремо або поєднуватися в залежності від потреб та особливостей конкретного закладу охорони здоров'я. Крім того, в охороні здоров'я також враховуються національні та регіональні особливості, розмір закладу, спеціалізація та інші фактори, які можуть впливати на вибір та впровадження моделей кадрового управління.

Активне використання кадрового аудиту в закладах охорони здоров'я є важливим елементом ефективного кадрового управління. Кадровий аудит дозволяє оцінити поточний стан кадрових ресурсів, проаналізувати їх ефективність та ефективність використання, а також виявити потреби в поліпшенні або оптимізації кадрового складу.

Ось кілька способів активного використання кадрового аудиту в закладах охорони здоров'я:

1. Оцінка навичок та компетенцій: оцінка навичок та компетенцій медичного персоналу, що працює в закладі. Це допомагає виявити сильні та слабкі сторони персоналу, ідентифікувати потреби у навчанні та розвитку, а також визначити потреби в нових спеціалістах.

2. Оптимізація робочих процесів: аудит може допомогти ідентифікувати ефективність та продуктивність робочих процесів в закладі охорони здоров'я. Шляхом аналізу робочих потоків, оцінки навантаження та часу, витраченого на різні завдання, можна виявити можливості для оптимізації та покращення ефективності роботи.

3. Прогнозування потреб у персоналі: аудит може допомогти визначити майбутні потреби у персоналі, особливо з урахуванням змін в попиті на медичні послуги або впровадження нових програм та процедур. Це дозволяє планувати рекрутинг, навчання та зберігання персоналу заздалегідь, забезпечуючи належне функціонування закладу.

4. Аналіз зв'язку та комунікації: кадровий аудит може включати оцінку ефективності комунікаційних процесів між різними рівнями персоналу, відділами та закладами охорони здоров'я. Це допомагає виявити можливі проблеми в обміні інформацією, взаєморозумінні та співпраці між співробітниками.

На основі результатів кадрового аудиту можуть бути прийняті заходи для поліпшення комунікаційних процесів, наприклад, шляхом впровадження ефективних засобів зв'язку або навчання комунікаційним навичкам.

5. Виявлення ризиків та впровадження заходів безпеки: аудит може допомогти виявити ризики, пов'язані з персоналом, такі як недостатність кваліфікації, недотримання процедур безпеки або недостатня увага до деталей. Це дозволяє вжити відповідних заходів для запобігання негативним наслідкам та забезпечення безпеки пацієнтів та персоналу.

6. Оцінка рівня задоволеності та залучення персоналу. Це важливо для забезпечення задоволення персоналу, підтримки високої мотивації та зменшення показників втрати кадрів. Результати аудиту можуть служити основою для розроблення стратегій підвищення задоволеності та залучення персоналу.

Активне використання кадрового аудиту дозволяє організаціям охорони здоров'я ефективно управляти кадровими ресурсами та забезпечити оптимальне функціонування. Важливо пам'ятати, що кадровий аудит є постійним процесом, і його результати повинні використовуватися для вдосконалення кадрового управління та прийняття стратегічних рішень.

Деякі з подальших кроків після проведення кадрового аудиту можуть включати:

- розроблення та впровадження плану дій з усунення виявлених недоліків та покращення ефективності кадрових процесів;
- залучення до процесу прийняття рішень відповідальних керівників

та представників персоналу, зокрема тих, хто має прямий вплив на кадрові рішення та процеси;

- розвиток та надання навчальних програм для персоналу з урахуванням виявлених недоліків та потреб в розвитку навичок та компетенцій;
- запровадження системи моніторингу та оцінки ефективності кадрових процесів з метою постійного вдосконалення.

Кадровий аудит є цінним інструментом для оцінки та оптимізації кадрових ресурсів у закладах охорони здоров'я. Використання його результатів допомагає забезпечити належне керівництво, максимальну ефективність та якість медичних послуг, а також задоволення та розвиток персоналу.

Таким чином, кадровий аудит в закладах охорони здоров'я є важливим інструментом для ефективного кадрового управління. Використання кадрового аудиту дозволяє оцінити поточний стан кадрових ресурсів, виявити потреби в розвитку та оптимізації персоналу. Це допомагає покращити якість надання медичних послуг, забезпечити безпеку пацієнтів та персоналу, оптимізувати робочі процеси та планувати майбутні потреби у персоналі. Постійне використання результатів кадрового аудиту допомагає підтримувати оптимальний кадровий склад і вдосконалювати кадрове управління на довгостроковій основі.

**Владислав БОЙКО, Іван ДАРМОГРАЙ, Вікторія КАЗМІРЧУК**

здобувачі освітньо-професійної програми

«Менеджмент» ЗУНУ

Науковий керівник – д-р філософії, ст. викладач

кафедри менеджменту, публічного

управління та персоналу ЗУНУ

Юлія МИКИТЮК

## **УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА**

Одним з найважливіших завдань підприємства є збереження і розвиток його економічного потенціалу завдяки інвестиційній діяльності, здійснюваній, як правило, в умовах невизначеності. Якщо оновлюються наявні виробничі потужності, то інвестиційне рішення може бути ухвалене досить просто, оскільки керівництво підприємства ясно уявляє собі, в якому обсязі і з якими характеристиками необхідні