

Управління талантами – діяльність, сконцентрована на розвитку, пошуку, збереженні найбільш перспективних працівників, які надалі зможуть зайняти ключові позиції в організації або сприяти розвитку бізнесу, вирішувати найскладніші бізнес-завдання.

Управління талантами є системою організаційно-економічних і соціально-психологічних заходів, націлених на підвищення рівня компетенцій у критичних, з погляду бізнесу, видах діяльності шляхом впровадження та розвитку програми із залучення, придбання, розвитку, просування та утримання талантів.

Таким чином, управління талантами (Talent Management) – цілеспрямована діяльність компанії зі створення, розвитку та використання когорти талановитих співробітників, які вміють ефективно вирішувати складні бізнес-завдання. Це не програма чи проект, а система, що функціонує в режимі безперервного відтоку пошуку та відбору талановитих співробітників, їх оцінки та призначення, підвищення мотивації всіх працівників організації до ефективної роботи.

Управління талантами включає такі елементи:

- планування управління талантами;
- пошук, залучення, виявлення людських ресурсів із високим рівнем підготовки;
- забезпечення можливості для навчання, підготовки та розвитку талантів;
- встановлення процесів управління ефективністю діяльності талантами;
- дії щодо мотивації талантів.

Варто наголосити, що збереження потенціалу працівника, який володіє певним талантом, досягається за допомогою навчання впротягом усього життя.

Формування концепції управління талантами спрямовано на нейтралізацію основної проблеми організацій, яка полягає у впливі висококваліфікованого персоналу в інші компанії, що може призвести до серйозних проблем у функціонуванні організації, відтоку інформації.

Таким чином, управління талантами належить до кадрових послуг організації. Це процес, який перетинається і протікає паралельно з рештою кадрових процесів, але акцентує увагу на певній групі співробітників. Мета управління талантами поступово стає однією з кадрових підсистем і включає формалізовані методи для визначення талановитих особистостей та їх пошуку, для їх трудової мотивації та стабілізації.

Список використаних джерел:

1. Винничук Р. О. Таланти як особлива категорія працівників організації. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 246–250.
2. Картошов С. А. Управління талантами як HR-технологія. Вісник "Економіка". – 2019. – № 1.
3. Офіційний сайт «Dictionary.cambridge» URL: <https://dictionary.cambridge.org/>
4. Derek Stockley URL: <http://www.derekstockley.com.au/index.html>
5. Щьокіна Є. Ю., Задорожнюк Н. О., Білоусова І. А. Система управління талантами в сучасних організаціях Інфраструктура ринку. 2020. Вип. 43. С. 347–351. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ifrcr_2020_43_65.

Інна ПЛАХОТНЮК

здобувачка освітньо-професійної

програми «Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник – к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Лідія КРУП'ЯК

СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Стрімкі зміни в економіці України висувають нові вимоги до якості персоналу підприємства. Наявність тільки кваліфікаційно-професійних навичок уже не задовольняє вимоги сучасного виробництва, від працівників вимагають швидкого реагування, адаптивності, лояльності і мобільності, готовності відповідати за делеговані повноваження і додаткові навантаження, постійного прагнення до професійного зростання, самовдосконалення як особистісних, так і ділових якостей. Уміле застосування необхідних знань, досвіду та компетенцій робітників дозволить підприємству адекватно реагувати на зміни навколишнього середовища, а отже, уникнути можливих загроз, втрат і стабільно нарощувати ефективність свого функціонування.

Стратегія управління персоналом є комплексом основних складових елементів, які повинні стати вузловими при побудові системи стратегічного управління персоналом. Розробка стратегії управління персоналом – це продуманий, повністю усвідомлений і контрольований розумовий процес, який передбачає, що за визначенням стратегії наступить її реалізація. Мистецтво розробки стратегії управління персоналом полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів до управління персоналом у стратегічному періоді стали конкретні дії, які б дозволяли досягти високої ефективності

використання трудового потенціалу персоналу. В принципі будь-яке підприємство може обрати одну з п'яти стратегій: стратегію підприємництва, стратегію динамічного зростання, стратегію прибутку, стратегію ліквідності, стратегію зміни курсу. Вибір тієї чи іншої стратегії впливає на стратегію управління персоналом наступним чином. Розробка стратегії управління персоналом витікає зі стратегії динамічного зростання передбачає поетапне визначення мети, критеріїв і показників ефективності, обмежень на функціонування системи управління персоналом (фінансових, матеріальних, соціальних), організаційної структури служби управління персоналом, взаємозв'язків системи підприємства із зовнішнім середовищем [1].

Стратегія управління персоналом підприємства дає змогу пов'язати численні аспекти управління персоналом з метою оптимізації їх впливу на персонал підприємства, в першу чергу на трудову мотивацію працівників та їх освітньо-професійні характеристики.

На підприємствах, установах, організаціях питання визначення потреби в персоналі для кожного відділу, підготовка кваліфікаційних вимог, які висуваються до конкретного робочого місця, належать до компетенції лінійних керівників. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом – це сукупність засобів, прийомів та методів пошуку, зберігання, оброблення, передачі та використання кадрової інформації. Інформаційне забезпечення системи управління персоналом на підприємствах, установах, організаціях формується за допомогою механізму об'єктивного інформування інформаційного обслуговування всіх керівників та лінійних керівників різних рівнів [2].

Основними характеристиками стратегічного управління персоналом є:

- довгостроковий характер, що пояснюється спрямованістю на розроблення і зміну психологічних установок, мотивації, структури персоналу, всієї системи управління персоналом або її окремих елементів;
- цілі стратегічного управління персоналом, що мають відповідати загальній стратегії розвитку підприємства;
- цілі, що мають бути спрямовані на досягнення цілей економічного розвитку підприємства, а не суперечити їм;
- стратегічне управління персоналом, яке повинно враховувати дію чинників зовнішнього і внутрішнього середовища підприємства, що може

викликати необхідність коректування загальної стратегії розвитку підприємства, а відповідно і змін структури та чисельності персоналу, його навичок і кваліфікації, стилю і методів управління персоналом [3].

Отже, слід зазначити, що змістом та стратегічним управлінням персоналом є своєчасне забезпечення організації персоналом у відповідній якості та чисельності, забезпечення реалізації прав та обов'язків відповідно до чинного законодавства, раціональне використання людських ресурсів, формування та підтримка ефективності робочих колективів.

Список використаних джерел:

1. Баб'як Г.П. Шляхи підвищення ефективності забезпечення організації формування персоналу. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України* : наук. журнал. Тернопіль : Економічна думка, 2013. Вип. 18. С. 137-140
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 288 с
3. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: Дон НУЕТ, 2010. 238 с.

Ольга ПОДОЛЯНЮК

здобувачка освітньо-професійної програми

«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту публічного управління та персоналу ЗУНУ Тетяна ЖЕЛЮК

ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Надання медичної допомоги в умовах військового стану має супроводжуватися безперебійним ресурсним супроводом. В першу чергу мова йде про кадрове, матеріальне та фінансове забезпечення надання медичних послуг, про оплату праці медичним працівникам та налагодження безперебійних логістичних потоків необхідних медичних засобів та препаратів.

Для безперебійної роботи лікарень під час військової агресії росії уряд України прийняв зміни до Порядку реалізації програми медичних гарантій у 2022 році, затвердженого постановою КМУ від 29.12.2021 №1440 [1], що передбачають умови щомісячного фінансування медичних закладів та оплати праці медичним працівниками в умовах військового стану в рамках програми