

Ославська Ольга Олександрівна, магістрант 1 курсу,
Баран Ростислав Ярославович, к.е.н., доцент,
доцент кафедри гуманітарних та
фундаментальних дисциплін

ЕТАПИ СЕГМЕНТУВАННЯ БАЗОВОЇ ОСНОВИ КАДРОВОГО СКЛАДУ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Базова основа кадрового складу в закладах охорони здоров'я, або його кадрове ядро відіграє ключову роль у розвитку медичних установ. Від того, наскільки воно розвинене залежить імідж установи на ринку медичних послуг [1], конкурентоспроможність установи, його стабільність і стратегічний зростання.

Під кадровим ядром слід розуміти специфічну команду керівної ланки установи, що складається з ключового персоналу, що виконує набір певних функцій за допомогою використання адекватних для цього компетенцій, що представляє найбільшу цінність для організації і вносить внесок в її стратегічний розвиток і успіх, що забезпечує організаційну унікальність.

Існування такої базової основи кадрового складу в закладах охорони здоров'я обумовлюється сегментним підходом до персоналу, при якому організація усвідомлює, що персонал неоднорідний і що в ньому розрізняються різні групи, зокрема, і група базового персоналу [2]. Дана група також неоднорідна, вона може характеризуватися наявністю мікрогруп, що розрізняються мотивацією, ступенем залучення, наявністю тих чи інших ключових компетенцій, моделями поведінки. Тому її формування і окремих її сегментів має бути здійснено з урахуванням цих особливостей.

Медична установа повинна послідовно пройти наступні кроки сегментування (рис. 1).

Етап 1. Уточнення бачення майбутнього установи і в загальних рисах стратегії її розвитку, аналіз потенціалу для реалізації стратегії.

Етап 2. Аналіз тих чинників, які можуть також бути значущими при сегментації: культури установи, кадрової політики і рівня кадрової роботи, досвіду диференціації підходів до управління людьми, необхідної швидкості реакції на зміни в зовнішньому середовищі тощо.

Етап 3. Виявлення тих співробітників, які мали і (або) мають причетність до розробки, реалізації стратегії установи.

Етап 4. Встановлення конкретних фактів: хто саме, коли, де і що саме робив для розробки і реалізації стратегії установи.

Етап 5. Визначення критеріїв сегментування (факторний аналіз). В даному випадку критерієм є ступінь участі в розробці і (або) реалізації стратегії установи (високий, середній, низький).

Етап 6. Встановлення ціннісного внеску учасників, а також потреб і мотивів участі в розробці та реалізації стратегії. Цей крок передбачає пошук

відповідей на питання: наскільки конкретні учасники кадрового ядра могли б принести користь для розробки і (або) реалізації стратегії, що вони конкретно могли б робити або роблять для цього (цінність), чи хочуть вони брати участь в цьому і чому, що може посилити їх бажання (потреби і мотиви).

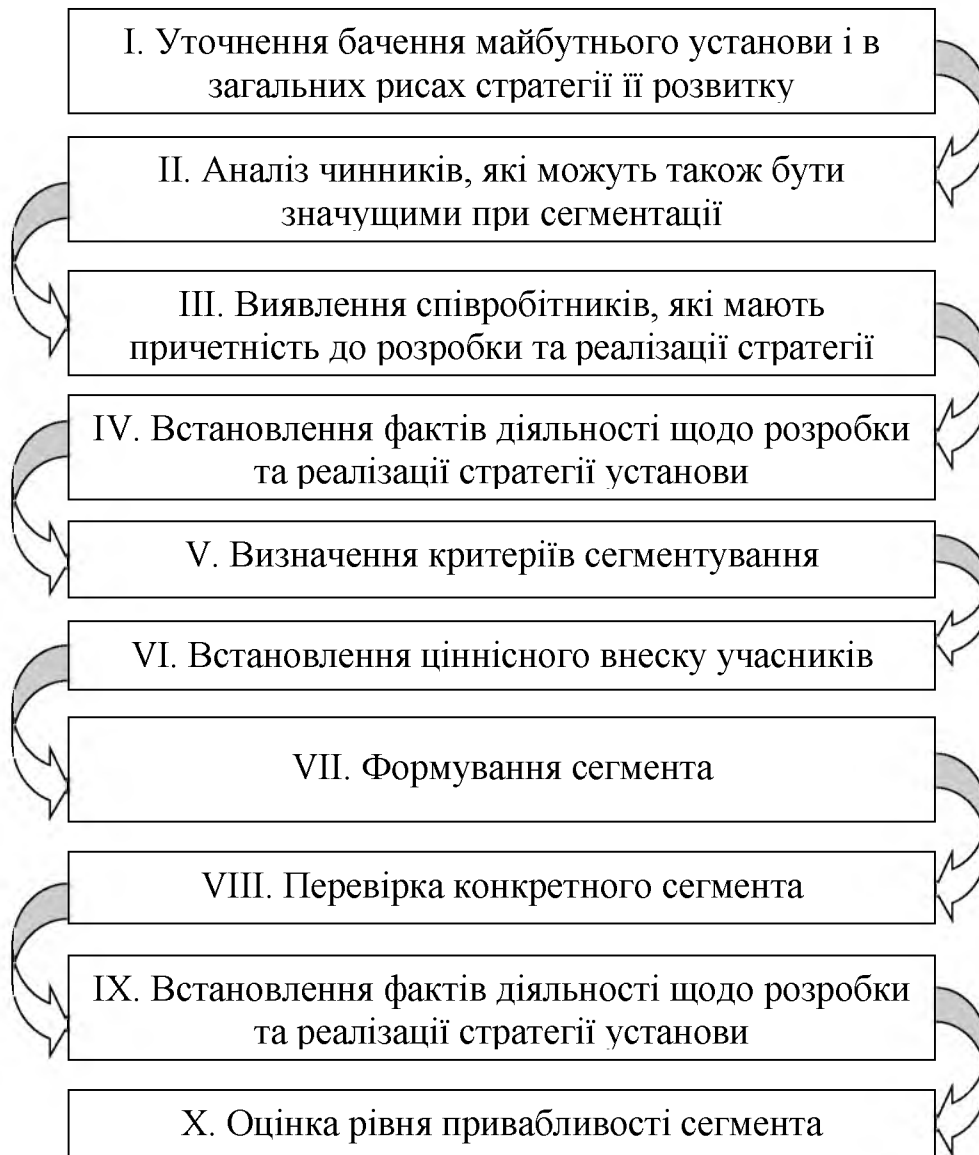


Рис. 1. Етапи сегментування базової основи кадрового складу

Етап 7. Формування сегмента (об'єднання схожих за моделями поведінки, мотивів і потреб співробітників, а також за обраними іншими критеріями сегментування).

Етап 8. Перевірка сегмента, а саме діагностика і повторний огляд моделей поведінки, мотивів і потреб тих, кого об'єднали в сегменти, уточнення відповіді на питання, чи дійсно вони схожі за даними ознаками.

Етап 9. Встановлення критеріїв привабливості сегмента з позицій різних метрик і параметрів цінностей (наприклад, з позицій внеску сегмента в реалізацію стратегії, в досягнення ключових показників ефективності, в інноваційний розвиток, в зняття кризових явищ та інші).

Етап 10. Визначення методики оцінки вкладу сегмента в значимі цінності установи, отже, оцінки рівня привабливості сегмента.

Незважаючи на те, що нами запропоновано методичні основи сегментування кадрового ядра, необхідно сказати про те, що не існує універсальних технологій сегментування. Слід кожен раз вирішувати питання про те, як саме це робити. Найчастіше якість сегментування кадрового ядра буде визначатися інтуїцією і здібностями того, хто проводить сегментування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Як організувати персонал медичного закладу?* <https://www.medsprava.com.ua/article/605-yak-organizuvati-personal-medichnogo-zakladu>.
 2. Савельєва В.О. *Управління персоналом : [навчальний посібник]* / В.О. Савельєва, О.М. Єськов. – К. : Професіонал, 2005. – 335 с.
-

Шинкарчук Ольга Михайлівна, студентка 1 курсу,
Пилипів Ігор Васильович, д. і. н., професор,
завідувач кафедри гуманітарних та
фундаментальних дисциплін

РОЛЬ КАПЕЛАНІВ У ФОРМУВАННІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СВІДОМОСТІ УКРАЇНЦІВ

Сьогодні в умовах гібридної війни Росії проти України (з 2014 р.) особливо актуальна роль капеланів у формуванні національної свідомості військовослужбовців Збройних Сил України, що опосередковано сприяє забезпеченню національної безпеки держави. Історичний аналіз традиції українського капеланства допоможе з'ясувати їх роль у формуванні нації.

Історичні корені та традиції капеланства в Україні сягають часів Київської Русі й, особливо, Запорізької Січі [10, с. 614]. Так, до кінця існування Січі в межах Вольностей Війська Запорізького було 44 постійні церкви і 13 каплиць, а кожна паланка мали похідні церкви [3, с. 213]. Упродовж ХІХ ст. інститут військового капеланства запроваджений у військах Австрійської та Російської імперій, до складу яких увійшли землі України [3, с. 35]. Чисельність військового духовництва армії та флоту Російської імперії за 1885–1914 рр. зростає з 500 до 5000 православних священників [3, с. 49-52]. В армії Австро-Угорській імперії з 1868 р. в мирний час 20 греко-католицьких священників служили штатними, а 140 – резервними капеланами; більшість на початку війни покликано до служби у складі 45 піхотних та 11 кінних дивізій [3, с. 35-36].

Систематичне формування капеланської служби в Україні у новітню епоху слід віднести до періоду Першої світової війни 1914–1918 рр. і національно-демократичної революції 1917–1920 рр. Серед українських капеланів австро-угорської армії на російському, італійському, сербському та албанському фронтах духовну опіку воїнам надавали отці О. Гадзевич, В. Пелех, В. Лаба, Р. Лободич, Ю. Бачинський та ін. [5, с. 299-302]. Особливу роль у формуванні національної свідомості українців відіграли капелани полку Українських січових стрільців отці А. Пшепюрський, М. Їжак, Ю. Фацієвич й А. Базилевич [5, с. 39-46]. Відродження українського військового духовенства