

для модернізації економіки України та її інтеграції у глобальний технологічний простір, що зі свого боку особливо підкреслює центральну роль інформаційних технологій та інформаційних систем у формуванні економічного майбутнього України.

Література

1. Ситник О. Ю., Дубровський С. С. Особливості розвитку ринку інформаційних технологій в Україні. *Економічні горизонти*. 2022. №3 (21). С. 72–82.
2. Rudenko, I. (2023). Rynok informatsiynykh tekhnolohiy yak drayver povoyennoho vidnovlennya. *Zovnishnya torhivlya: ekonomika, finansy, pravo*, 3(128), 67–82.
3. Блог YC.Market. Розвиток ІТ в Україні: поточна ситуація та перспективи. 2023. URL: <https://blog.youcontrol.market/rozvitok-it-v-ukrayini-potochna-situatsiia-ta-pierspiektiv/> (дата звернення 18.11.2025)
4. Forbes. Експорт ІТ-послуг у вересні зріс на 3,1% до \$557 млн - НБУ. 2025. URL: <https://forbes.ua/news/eksport-it-poslug-u-veresni-zris-na-31-do-557-mln-nbu-31102025-33773> (дата звернення 20.11.2025)
5. Ковальчик О. А., (2024). Вплив інформаційних та веб технологій на розвиток економіки // Тези V міжнародної конференції „Цифрова економіка: інновації та сталий розвиток“, Тернопіль, 28-29 листопада 2024 року. 2024. С. 33–34. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/47074/2/TSEFISRS_2024_Kovalchik_O-Impact_of_information_and_33-34.pdf

УДК 005.95/.96:614.2

Павло ЯКИМУК, аспірант

Науковий керівник: Богдан АНДРУШКІВ, док.екон.наук, професор,
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

ОБЛІКОВІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОЗДОРОВЧИХ ЗАКЛАДАХ

Pavlo YAKYMUK, PhD student

Scientific supervisor: Bohdan ANDRUSHKIV, Doctor of Economics, Professor
Ternopil Ivan Puluj National Technical University, Ukraine

PERSONNEL MANAGEMENT ACCOUNTING SYSTEMS IN HEALTHCARE AND WELLNESS INSTITUTIONS

Облікові системи управління персоналом у контексті удосконалення організації управління оздоровчими закладами в умовах євроінтеграційних процесів в Україні

Сучасні оздоровчі заклади України опинилися на перехресті двох епох: традиційного паперового управління та нової цифрової моделі, що формується під впливом євроінтеграційних процесів[5]. Саме в кадровому менеджменті ці зміни проявляються найяскравіше, адже персонал є головним ресурсом санаторіїв, реабілітаційних центрів і курортних комплексів. У той час як раніше робота HR-служб зводилася до ведення трудових книжок та формальних наказів, сьогодні вона перетворилася на стратегічний напрям, що поєднує облік, аналітику, розвиток і управління ефективністю.

Оздоровча сфера має специфіку, що робить цифровізацію кадрових процесів життєво необхідною. Санаторії працюють із цілодобовими графіками, великою

кількістю змін, багаторівневою структурою персоналу та значною відповідальністю перед клієнтом. Кожен працівник - від лікаря до покоївки - є частиною складної системи, де будь-яка помилка або затримка впливає на якість послуги. Тому цифрові системи дозволяють узгодити роботу всіх ланок, зменшити хаос, підвищити точність і зробити сервіс стабільним.

Українські HRM-рішення стали відповіддю на потребу адаптації кадрових процесів до національного законодавства та реальних управлінських потреб оздоровчих закладів. Серед них найбільше значення мають BAS Управління персоналом[1], IS-pro Персонал[2], M.E.Doc[3], StaffExpert та Peopleforce.io. Кожна система виконує свою роль у формуванні сучасної кадрової екосистеми: від автоматичного формування наказів до контролю медичних книжок, від табелювання до аналітики компетенцій.

Система BAS стала фактично базовим стандартом цифрового HR в українських санаторіях[1]. Вона об'єднує облік, нарахування зарплати, планування змін, контроль відпусток, аналітику компетенцій і управління навчанням. Завдяки їй заклади отримують єдиний простір роботи з персоналом, де рішення ухвалюються на основі даних, а помилки зводяться до мінімуму. У «Карпатах» час підготовки кадрових документів знизився на 70%, а точність зарплатних нарахувань різко зросла.

IS-pro Персонал виконує роль інтелектуальної системи для великих курортних комплексів, де чисельність персоналу може сягати кількох тисяч осіб[2]. Її сильні сторони - масштабованість, інтеграція з бухгалтерією і фінансами, багаторівневий доступ та модуль контролю медичних книжок. Для «Моршинкурорту» [4] чи «Трускавецькурорту» ця система стала основою централізованого управління персоналом, дозволивши позбутися розпорошених Excel-файлів і ручних помилок.

M.E.Doc виступає як цифровий міст між закладом і державою[3]. Він забезпечує подання звітності, облік лікарняних, електронні підписи й архівування документів. Це зняло з кадровиків величезний обсяг паперової роботи й зменшило ризик штрафів за несвоєчасне подання звітності.

StaffExpert змінив уявлення про розвиток персоналу. Він дозволяє закладам оцінювати компетенції працівників, планувати навчання й створювати індивідуальні траєкторії професійного зростання. У «Edem Resort» ця система стала інструментом підвищення стандартів сервісу та формування корпоративної культури.

Так формується нова модель управління - не бюрократична, а стратегічна, заснована на даних. У центрі цієї моделі - HR-аналітика, яка допомагає оцінювати плинність кадрів, прогнозувати сезонне навантаження, визначати потребу в персоналі, контролювати ефективність, розвивати компетенції та підвищувати мотивацію працівників. В оздоровчих закладах, де якість сервісу прямо залежить від людського фактору, аналітика стає основою для ухвалення рішень[5].

Євроінтеграція підсилює ці процеси. Вона вимагає прозорості рішень, підзвітності, захисту персональних даних, розвитку системного мислення, безперервного навчання та впровадження KPI. Українські оздоровчі комплекси, що вже переходять на цифрові HRM-платформи, фактично рухаються в руслі європейських стандартів управління[5]. Запровадження електронних трудових книжок, цифрової звітності, модулів компетенцій і електронного документообігу є частиною цього процесу.

У результаті інформаційні системи управління персоналом стають не просто технічною інновацією, а зміною управлінської культури. Персонал отримує чіткіші умови роботи й можливості розвитку, керівники - інструменти прогнозування та аналітики, а клієнти - більш якісний сервіс. Це створює нову філософію оздоровчого менеджменту - прозору, відповідальну, системну, здатну забезпечити конкурентоспроможність українських закладів у європейському просторі.

У цьому й полягає головний висновок роботи: HRM-системи стали містком між традиційними моделями управління та сучасними європейськими стандартами. Вони не лише автоматизують процеси, а й роблять управління людським капіталом продуманим, аналітичним і орієнтованим на розвиток[6]. Саме через ці системи відбувається еволюція українських оздоровчих закладів - від механічного обліку до стратегічного управління найціннішим ресурсом - людиною.

Література

1. BAS ERP та BAS Управління персоналом: Офіційний сайт. <https://bas-soft.eu/>
2. Інтелект-Сервіс. IS-pro Персонал: автоматизація управління кадрами. <https://ispro.ua/>
3. М.Е.Дос. Офіційний сайт. <https://medoc.ua/>
4. ДП «Моршинкурорт». Річний звіт з цифровізації кадрового обліку, 2024.
5. Міністерство охорони здоров'я України. «Цифрова трансформація санаторно-курортних закладів України», Київ, 2024.
6. Третяк О.М. Менеджмент персоналу в умовах цифровізації: монографія. — Львів: ЛНУ, 2023.