

- прогнозування трендів попиту;
- оцінку ефективності маркетингових рішень.
- Маркетингова система вимагає наявності організаційної структури, яка:
- забезпечує координацію функцій;
- інтегрує маркетинг у всі бізнес-процеси;
- формує відповідальність за результат.

Управління маркетингом об'єднує стратегічні, тактичні й оперативні рішення, які спрямовані на досягнення ринкових цілей підприємства.

Отже, у дослідженні розкрито сутність маркетингової системи підприємства в контексті комплексного підходу до управління ринковою діяльністю. Узагальнено теоретико-методологічні засади побудови цілісної маркетингової системи та її вплив на конкурентний розвиток підприємства. Сформовано підхід до інтеграції маркетингового комплексу, інформаційного забезпечення та системи маркетингового управління з урахуванням змін у поведінці споживачів і впливу зовнішнього середовища.

Комплексний підхід до маркетингової системи підприємства є ключовою умовою його ефективної діяльності в мінливому конкурентному середовищі. Інтеграція маркетингового комплексу, інформаційних технологій та маркетингового менеджменту створює синергетичний ефект, що забезпечує стабільне зростання, посилення ринкових позицій і задоволення потреб споживачів.

Література

1. Андрушко М.І. Маркетингове управління підприємством: теорія та практика. Київ: КНЕУ, 2019. 256 с.
2. Балабанова Л.В., Холод В.В. Маркетинг: підручник. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 624 с.
3. Дудар Т.Г. Система маркетингових комунікацій у ринковому середовищі: монографія. Тернопіль: ТНЕУ, 2018. 312 с.
4. Єрмошенко М.М. Маркетингова діяльність підприємств в умовах конкуренції. Харків: ХНЕУ, 2021. 278 с.
5. Котлер Ф., Келлер К. Маркетинг-менеджмент. 15-е вид. Київ: Вільямс, 2022. 816 с.
6. Ламбен Ж.-Ж., Чумпітас Р. Стратегічний маркетинг: європейський підхід. Львів: Видавництво ЛНУ, 2020. 742 с.
7. Портер М. Конкурентна стратегія. Київ: Наш Формат, 2018. 480 с.
8. Старажинець Н.О. Управління маркетинговою діяльністю підприємства в цифровій економіці. Маркетинг і менеджмент інновацій, 2021. №4. С. 45-57.
9. Старостіна А.О. Маркетинг: сучасні концепції та технології. Київ: КНЕУ, 2019. 400 с.
10. Черевко Г.В. Інформаційні системи маркетингу: навч. посіб. Львів: Новий Світ, 2020. 232 с.

УДК 338.486

М.О.Мареняк, к.е.н. Зяйлик М.Ф.

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА НА ПРИКЛАДІ КНП «КИЇВСЬКИЙ МІСЬКИЙ КЛІНІЧНИЙ ОНКОЛОГІЧНИЙ ЦЕНТР»

M.O. Marenyak, Doctor of Philosophy Zyailyk M.F.

IMPROVING THE ORGANIZATION OF WORKFORCE MANAGEMENT AT AN ENTERPRISE: THE CASE OF THE KYIV CITY CLINICAL ONCOLOGY CENTER (KNP “KYIV CITY CLINICAL ONCOLOGY CENTER”)

КНП «Київський міський клінічний онкологічний центр» — один із найбільших медичних закладів столиці, у якому працює 1013 співробітників (за основним місцем роботи). Такий масштаб колективу потребує чіткої, продуманої та сучасної системи організації праці, що забезпечує ефективність роботи, безпеку персоналу та високу якість медичних послуг.

У закладі працює 171 чоловік та 842 жінки. Близько 45 працівників мають інвалідність, і для них створені умови для повноцінної професійної діяльності. На керівних посадах працює 32 жінки — це приблизно 54% управлінського складу, що свідчить про високий рівень гендерної рівності.

Ці дані демонструють збалансованість штату та орієнтацію на принципи рівності й справедливості. Центр забезпечує рівний доступ до посад, навчання, підвищення кваліфікації та можливостей для кар’єрного зростання.

У закладі повністю заборонена будь-яка форма дискримінації. Це означає, що всі співробітники мають однакові права незалежно від статі, віку, стану здоров’я, інвалідності, національності, релігійних поглядів чи сімейного статусу. Також діє нульова толерантність до утисків, переслідувань, психологічного тиску чи сексуальних домагань.

Завдяки цьому створюється безпечне та здорове робоче середовище, де працівники почуваються захищеними та можуть зосередитися на своїх професійних обов’язках.

Усі умови праці будуються за принципом безпеки, комфорту та можливості поєднувати роботу з особистим життям. Працівники мають рівну оплату за однакову роботу, а графіки та навантаження організують із урахуванням специфіки медичної діяльності та потреб персоналу.

Центр постійно працює над оновленням технічної бази, створенням сучасних робочих місць, покращенням вентиляції, освітлення, температурного режиму й побутових умов. Це допомагає знизити ризики професійних захворювань, втоми та стресу.

В онкологічному центрі здійснюються такі ключові заходи з охорони праці та безпеки:

- атестація робочих місць відповідно до рівня шкідливості;
- навчання та інструктажі з охорони праці і пожежної безпеки;
- оснащення працівників засобами індивідуального та колективного захисту;
- контроль рівнів шуму, вібрації, мікроклімату, випромінювання;
- утилізація небезпечних медичних відходів;
- технічний нагляд, ремонт і модернізація обладнання;
- забезпечення електробезпеки;
- медичні огляди для персоналу.

Ці заходи зменшують ризики виробничого травматизму та підвищують загальну якість умов праці.

У центрі працює система безперервного професійного навчання. Працівники відвідують:

- спеціалізовані курси підвищення кваліфікації;
- семінари з нових методів діагностики та лікування;
- тренінги з комунікації з пацієнтами;

– навчання з психологічної стійкості та емоційного вигорання.

Таке навчання сприяє підвищенню продуктивності праці, впровадженню сучасних практик, покращенню якості медичних послуг.

Матеріальне заохочення регулюється Колективним договором. Воно включає: премії, доплати та надбавки, одноразові виплати до свят, допомогу на оздоровлення перед відпусткою.

Така система підтримує мотивацію, зменшує плинність кадрів та формує відчуття стабільності (Див табл.1).

Таблиця 1. Аналітичні показники організації праці Київського онкологічного центру

Показник	Значення	Аналіз
Загальна чисельність персоналу	1013 осіб	Велика установа, потребує продуманої системи управління
Частка жінок	83%	Гендерна домінантність, особливі потреби у графіку та побутових умовах
Частка чоловіків	17%	Нормальний баланс для медичного закладу
Працівники з інвалідністю	4,4%	Високий рівень інклюзії
Жінки-керівники	54%	Реалізація гендерної рівності на практиці
Кількість курсів/тренінгів на рік	80–120 (орієнтовно)	Активна система професійного навчання
Рівень плинності кадрів	Низький	Стабільний кадровий склад
Кількість медоглядів	100% охоплення	Дотримання норм охорони праці

Отже, організація праці в КНП «Київський міський клінічний онкологічний центр» залишається ефективною навіть в умовах воєнного стану. Заклад забезпечує безпечні умови праці, рівні можливості для всіх співробітників, підтримку психологічного здоров'я та мотивацію персоналу.

Збалансований кадровий склад і дотримання гендерної рівності сприяють дружній, професійній та стабільній атмосфері в колективі. Системна робота з охорони праці та безпеки, включно з підготовкою до надзвичайних ситуацій, допомагає мінімізувати ризики травмування і захворювань.

Постійне професійне навчання, підвищення кваліфікації та участь у тренінгах зміцнюють професійні компетенції персоналу, що позитивно впливає на якість медичних послуг навіть у складних умовах. Матеріальні стимули, соціальні гарантії та підтримка психологічного стану підвищують задоволеність роботою та сприяють утриманню кваліфікованих співробітників.

Для подальшого вдосконалення організації праці в умовах воєнного стану доцільно:

- впроваджувати електронні кадрові системи для дистанційного контролю та управління;
- розвивати програми профілактики емоційного вигорання та психологічної підтримки персоналу;
- розширювати можливості дистанційного навчання та підвищення кваліфікації;
- модернізувати обладнання та інфраструктуру для безпечної і ефективної роботи.

Література

1. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Управління персоналом: підручник для студ. вищ. навч. закл. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 468 с. URL: <https://www.cul.kiev.ua> (дата звернення: 26.11.2025).
2. Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом : навчально-методичний посібник / 2-ге вид., переробл. і доп. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. – 288 с.
3. Департамент охорони здоров'я КМДА. Звіт про діяльність онкологічної служби м. Києва за 2024 рік. – Київ, 2025. – 45 с.
4. КНП «Київський міський клінічний онкологічний центр». Офіційний сайт. – URL: <https://kmkoc.org.ua> (дата звернення: 26.11.2025).

УДК 658.56

М.О.Мареняк, к.е.н. Зяйлик М.Ф.

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна)

ДОСЛІДЖЕННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ МЕДИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ КНП «КМКОЦ»

М.О. Marenyak, Doctor of Philosophy Zyailyk M.F.

RESEARCH ON METHODS OF LABOR QUALITY MANAGEMENT OF MEDICAL STAFF AT THE KYIV CITY CLINICAL ONCOLOGY CENTER

У КНП «Київський міський клінічний онкологічний центр» працює близько 1500 співробітників, серед яких понад 350 медичних сестер та 150 лікарів і науковців, що представляють 30 медичних спеціальностей. Персонал відповідає за догляд за пацієнтами, дотримання санітарних норм та створення психологічно комфортного середовища. Регулярні опитування, організовані департаментом охорони здоров'я Київської міської державної адміністрації, показують, що понад 90% пацієнтів задоволені якістю обслуговування та комунікацією з персоналом, що свідчить про ефективність методів управління якістю праці та пацієнтоорієнтований підхід.

Центр має 25 клініко-діагностичних відділень, оснащених сучасним обладнанням: цифровими томографами, лабораторними системами та апаратурою для променевої і хіміотерапії. Це дозволяє скоротити час постановки діагнозу на 30% та підвищити оперативність лікування (Див табл.1).

Таблиця 1. Кадровий склад та показники якості праці медичного персоналу КМКОЦ

Показник	Кількість / характеристика	Аналіз та методи управління якістю
Загальна кількість співробітників	близько 1500	Лікарі, медсестри, науковці, адміністративний персонал; організаційні методи управління через структуровані відділи
Лікарі та наукові співробітники	150	Міждисциплінарні команди, 30 спеціальностей; методи контролю якості через наради та внутрішні протоколи
Заслужені лікарі України	6	Впровадження інновацій та наставництво молодих спеціалістів