

стабільного розвитку або зростання, тобто певного ризику.

Список використаних джерел:

1. Мельник А.Ф., Монастирський Г.Л., Дудкіна О.П. Муніципальний менеджмент: Навч. посіб./За ред. А.Ф.Мельник. К.:Знання, 2006. 420с.
2. Основні етапи стратегічного планування.
URL:http://dialog.lviv.ua>osnovni_etapi_strategichnogo_planuvannja/
3. Наказ Міністерства розвитку громад та територій України від 21.12.2022 р. №265 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо порядку розроблення, затвердження, реалізації, проведення моніторингу та оцінювання реалізації стратегії територіальних громад». URL: <https://www.minregion.gov.ua/wp-content/uploads/2022/12/nakaz-minregionu-vid-21.12.2022-no-265.docx>.

Мар'яна ГОРБАЦЬО

здобувачка освітньо-наукової програми
«Менеджмент» ЗУНУ
Науковий керівник – д.е.н., професор
кафедри менеджменту, публічного
управління та персоналу ЗУНУ
Тетяна ЖЕЛЮК

**ТЕХНОЛОГІЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО
МЕНЕДЖМЕНТУ**

Штучний інтелект зовсім недавно почав використовуватися у сфері управління людськими ресурсами і лише після того, як його запровадили в інших галузях. Термін «штучний інтелект» є багатозначним, так само як сам штучний інтелект є поліморфним. Слід розрізняти слабкий штучний інтелект AI (нечутливий інтелект) і сильний штучний інтелект AGI (машина, наділена свідомістю, чутливістю та інтелектом).

Штучний інтелект, який вже інтегрований в бізнес звільняє відділ кадрів від повторюваних, трудомістких завдань, що означає, що співробітники відділу кадрів, а також інші команди та менеджери можуть зосередитися на більш складних завданнях.

Підбір та найм персоналу — це ще одна сфера, де штучний інтелект може бути корисним: його можна використовувати для спрощення пошуку кандидатів, перегляду та керування заявками, а також визначення профілів, які відповідають критеріям відбору на певну посаду. На даний момент існує більше 20 широко інтегрованих інструментів, які активно використовуються в рекрутингу. На етапі пошуку відділ кадрів може скористатися такими інструментами як Harver і 12grapes, які пропонують прогнозований попередній вибір і аналізують ключові показники, щоб допомогти вибрати найбільш релевантних людей для компанії.

Найпоширенішими є чатботи, які використовуються для спілкування з кандидатом у формі попередньо записаних запитань, збору інформації про навички, навчання та попередні контракти. Ці боти призначені для того, щоб замінити взаємодію першого рівня між менеджером з персоналу або співробітниками та кандидатами. Алгоритми семантично аналізують вміст пропозицій про роботу, орієнтуючись на резюме кандидатів, які найкраще відповідають очікуванням рекрутерів у внутрішніх і зовнішніх базах даних через професійні соціальні мережі, такі як LinkedIn. Однієї з таких програм, які націлені на високоефективний підбір найкращих та різноманітних талантів, використовуючи J-рейтинг та рейтинг релевантності є Joberate.

Потім можна ідентифікувати профілі резюме, які не були попередньо відібрані. Unilever використовує штучний інтелект у поєднанні з підходом когнітивної нейронауки до підбору персоналу з 2016 року. Стартапи пропонують послугу, за допомогою якої вони виділяють профілі кандидатів без потреби в резюме, дипломах чи досвіді. Їхнє позиціонування ґрунтується на спорідненості та прогностичній відповідності або побудові розумних даних. Одним з таких є стартап з Мадриду - Source, який розробляє алгоритм, що аналізує мільйони кодів розробників, щоб вибрати ті, які найкраще відповідають потребам компанії.

Інноваційними є також інструменти націлені на компанії, які мають обробляти велику кількість заявок. Кандидати отримують повідомлення про початок співбесіди і дають дозвіл на активацію мікрофона та камери свого смартфона чи комп'ютера. Використовуючи інструмент EMOTIENT можна проаналізувати емоційну складову за виразом обличчя.

Розумний III рекрутер Syra є ефективним для низькокваліфікованих вакансій, адже чим більше посада вимагає високих, складних навичок, тим більші обмеження технології. Думки щодо доцільності використання штучного інтелекту при підборі часто розходяться особливо, коли питання стосується підбору саме висококваліфікованих спеціалістів, або тих випадків, коли потрібно використати такий метод підбору як хедхантінг.

Суспільство в цілому визначається своєю нескінченною різноманітністю та відсутністю стабільності. Непередбачуваність людської поведінки неможливо охопити даними тому штучний інтелект не може витіснити людський ресурс і управлінську винахідливість та креативність. Завдання інструментів штучного інтелекту полягає не в тому, щоб пожертвувати управлінськими методами, а в тому, щоб

отримати вигоду від прогресу в технологіях, щоб заохочувати цілісне, інноваційне бачення HR-функцій, де штучний інтелект безперечно відіграватиме більшу роль у майбутньому, особливо для аналізу прогностичних даних.

Список використаних джерел:

1. The promise of artificial intelligence – Redefining management in the workforce of the future / Accenture, Vegard Kolbjornsrud, Richard Amico and Robert J. Thomas. 2016. P. 5–6; 14.
2. Miller Tim. Explanation in artificial intelligence: Insights from the social sciences. School of Computing and Information Systems, University of Melbourne, Melbourne, Australia. 2019. P. 2.
3. Піжук О.І. Штучний інтелект як один із ключових драйверів цифрової трансформації економіки. *Економіка, управління та адміністрування*. 2019, № 3. С. 41-46.
4. Методи та системи штучного інтелекту: навч. посіб. / укл. Д.В. Лубко, С.В. Шаров. Мелітополь: ФОП Однорог Т.В., 2019. 264 с.

Олег ГРЕЧКОВСЬКИЙ

здобувач освітньо-професійної програми
«Публічне управління та адміністрування» ЗУНУ
Науковий керівник - к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ
Лідія КРУП'ЯК

**ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
РЕГІОНУ**

Система охорони здоров'я регіону відіграє важливу роль у забезпеченні належного рівня життя. Визначальним чинником забезпечення населення доступними та високоякісними медичними послугами і запорукою належного функціонування закладів охорони здоров'я є необхідний для надання таких послуг обсяг фінансових ресурсів. Проте, незважаючи на зростання обсягів фінансування охорони здоров'я, ситуація в галузі суттєво не покращується, а законодавчо задекларована безоплатна медична допомога замінюється платною. Наслідком цього є обмеження доступу населення до медичних послуг, неповна реалізація їхнього права на охорону здоров'я.

Зазначимо, що у сучасній вітчизняній системі охорони здоров'я наявний ряд загроз, серед яких можна виділити: нераціональне та недостатнє використання джерел фінансування, а також недосконалість господарського статусу, організаційної структури закладів охорони здоров'я, недосконалість бюджетних механізмів фінансування та управління коштами. Відтак, системні зміни у сфері охорони здоров'я