

2. Дуднева Ю., Кірьян О. Імідж керівника як управлінська та соціально-психологічна категорія. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/vcpi/TPtEV/2012_15/statti/14Dydnev.pdf
3. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посіб. К : Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
4. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: підручник. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 258 с. URL: http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/46199/1/MenedjmentPD_B5_1.11.22.pdf

Віталій БУДНЯК,

здобувач освітньо-наукової програми
«Менеджмент»

Західноукраїнського національного університету

Руслан АВГУСТИН,

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу

Західноукраїнського національного університету

Лілія БУДНЯК

к. фарм. н., доцентка, доцентка кафедри
управління та економіки фармації з технологією ліків
Тернопільського національного медичного університету
імені І. Я. Горбачевського МОЗ України

ВИКОРИСТАННЯ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

Планування персоналу насамперед спрямоване на досягнення цілей динамічного і пропорційного розвитку персоналу, включаючи розрахунок кваліфікаційної структури та визначення загальної та додаткової потреби в персоналі на майбутній період. Цей процес можна класифікувати за тривалістю, обсягом, об'єктами планування, способами розробки, якісними та кількісними характеристиками.

Етапи планування персоналу включають оцінку наявного персоналу, прогнозування майбутніх потреб та розробку програм для задоволення цих потреб [1, 2, 5].

Формування персоналу є особливо важливим етапом в життєвому циклі підприємства, який має визначальний вплив на його інноваційний потенціал та перспективи подальшого розвитку. Під час цього етапу закладається фундамент для ефективного використання ресурсів підприємства та розвитку конкурентних переваг [4, 5].

Використання цифрових технологій в управлінні персоналом дозволяє відійти від застарілих стандартів і відкриває нові можливості для виявлення потенціалу та здібностей працівників. Завдяки цьому

завжди можна мати на увазі потенційних кандидатів, які можуть виконувати інноваційні процеси. Такий підхід гарантує, що трудові ресурси компанії будуть використовуватися максимально ефективно і стануть запорукою інноваційного розвитку підприємства.

Можливість адаптації фірми до зовнішнього середовища залежить від планування персоналу. З метою забезпечення оптимального складу персоналу, відділи кадрів компаній використовують інноваційні методики для відбору працівників.

Наприклад, деякі компанії набирають працівників про запас, щоб мати можливість швидко реагувати на зростання обсягу роботи. Ці працівники деякий час можуть знаходитися на «лаві запасних», доки не знайдеться для них відповідна вакансія. Якщо ж працівник не відповідає вимогам замовника продукту, то його не включають до штату компанії. Таку практику планування персоналу широко використовують ІТ-компанії в Україні, що стикаються з нестачею кваліфікованих працівників на ринку праці. Планування кількості працівників пов'язане з вибором кандидатів на відповідні вакансії, тому ці два напрямки взаємопов'язані.

Застосування автоматизованих інструментів при управлінні персоналом використовують, але не надто широко. Деякі компанії використовують спеціальні програми для рекрутингу, щоб зберігати базу даних про кандидатів та отримувати статистику щодо потенційних працівників. Інші компанії мають свої власні розробки для управління персоналом.

Зараз процеси цифровізації впливають на підходи до підбору працівників. Якщо кілька років тому успішні компанії зосереджувалися на пошуку висококваліфікованих працівників та пропонували їм високу зарплату, то сьогодні вони все більше використовують об'єктно-орієнтований аналіз. Цей аналіз базується на автоматизованому відборі даних та виявленні критеріїв, що є найбільш корисними для роботодавця [3].

Метою нашого дослідження було опрацювання особливостей управління персоналом при використанні цифрових технологій.

Hard skills – також відомі як технічні або професійні навички, є набором специфічних вмінь та знань, пов'язаних з певною професією або галуззю. Вони вимагають певного рівня експертизи і досвіду в конкретній області. Вони можуть бути різноманітні, залежно від конкретної професії, але деякі загальні приклади включають:

– технічні навички в інформаційній технології (вміння програмування, роботи з базами даних, налаштування мереж, адміністрування операційних систем та інше);

– професійні навички в медицині (вміння проводити медичні процедури, діагностувати захворювання, розпізнавати симптоми та оцінювати стан пацієнтів);

– інженерні навички (дизайн та розробка інженерних систем, використання САД-програм, керування проектами, розробка електронних схем, вміння працювати з інженерним обладнанням та інше);

– фінансові навички (вміння аналізувати фінансові звіти, планувати бюджети, вести облік, оцінювати ризики та розробляти фінансові стратегії);

– маркетингові навички (розробка маркетингових стратегій, ведення маркетингових досліджень, планування та виконання рекламних кампаній, вміння аналізувати ринкові тенденції та розуміти споживчу поведінку).

Soft skills, або особистісні компетенції, є набором навичок, пов'язаних з міжособистісними взаємодіями, комунікацією та керуванням собою. Ці навички включають ряд вмінь та характеристик, які допомагають людям успішно взаємодіяти з іншими людьми, керувати емоціями, розв'язувати конфлікти, працювати в команді та виконувати різноманітні завдання. Ось деякі приклади soft skills:

– комунікаційні навички (вміння ефективно взаємодіяти з іншими людьми, включаючи слухання, висловлювання своїх думок, використання невербальної комунікації, писемну комунікацію та спілкування на професійному рівні);

– лідерські навички (вміння приймати рішення, мотивувати та керувати іншими, вести команду, вирішувати проблеми, розвивати стратегії та досягати поставлених цілей);

– креативність та інноваційність (здатність генерувати нові ідеї, розв'язувати завдання нетрадиційними способами, розвивати інноваційні рішення та впроваджувати нововведення);

– робота в команді (вміння ефективно співпрацювати з колегами, демонструвати толерантність, розвивати співпрацю та вирішувати конфлікти в командному середовищі);

– комунікація відносини з клієнтами (вміння побудувати та підтримувати взаємовигідні відносини з клієнтами).

Сучасний прогрес технологій дозволяє створити систему для автоматичного пошуку кандидатів для вакансії. Кандидат може за допомогою телефону зареєструвати свій профіль та вказати інформацію про свої навички. Система ж автоматично здійснить підбір найоптимальнішої вакансії для кандидата, та найбільш релевантного кандидата для роботодавця. Використання алгоритмів і технологій

нейромержі чи штучного інтелекту значно полегшує роботу для всіх учасників процесу. І до усього цього є доступ прямо з телефону. Звичайно, проводити співбесіду та узгоджувати умови контракту буде менеджер з персоналу чи представник компанії, але у майбутньому, не виключено, що і цей етап може бути частково автоматизований.

Список використаних джерел:

1. Бірдус А. В. Управління персоналом вищого рівня: стратегія та прогнозування. *АгроСвіт*. 2015. № 21. С. 12-14.
2. Виноградський М. Д. Управління персоналом: навч. посіб. /М. Д. Виноградський, А. М. Виноградська, О. М. Шканова. 2-ге вид. Київ : ЦУЛ, 2009. 500 с.
3. Канцур І. Г., Кононова О. Є., Хмарська І. А. Управління персоналом в умовах цифрової економіки. *Економіка та держава*. 2022. № 2. С. 103–108. DOI: 10.32702/2306-6806.2022.2.103
4. Рудь В. А. Управління персоналом : навч. посіб. для студентів вузів /В. А. Рудь, С. О. Гуткевич, Т. А. Мостенська. Київ : Кондор, 2013. 309 с.
5. Управління персоналом: підручник /О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямуч, О. В. Потьомкіна, О. В. Середя; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

Ірина БУЛЬВАРЕНКО

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: д.е.н., професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ
Тетяна ЖЕЛЮК

ЛІДЕРСТВО В ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДУ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Реалізація стратегічних засад розвитку охорони здоров'я України на період до 2030 року передбачає формування та розвиток лідерського потенціалу закладів охорони здоров'я: індивідуального в особі керівника медичного закладу та групового в особі його кадрового складу.

Лідерство має важливе значення в роботі закладів охорони здоров'я, оскільки воно задає тон культурі, напряму та успіху організації. Керівники закладів охорони здоров'я через свій авторитет, фаховість, відповідальність перед колективом, досвід та суспільне визнання формують індивідуальне лідерство. Вони повинні володіти різними навичками, щоб ефективно керувати організацією та надавати пацієнтам високоякісну допомогу. Однією з важливих навичок для керівників охорони здоров'я є ефективне спілкування. Вони повинні вміти чітко спілкуватися з персоналом, пацієнтами та іншими зацікавленими сторонами, чи то надавати інструкції, давати відгуки чи