

Сергій ЛАД

здобувач освіти освітньо-професійної програми
«Управління персоналом», ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина СМАЧИЛО

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Сучасний розвиток цифрових технологій значно трансформує усі сфери економічної діяльності, зокрема й управління персоналом. Цифрова економіка, яка ґрунтується на широкому використанні інформаційних технологій, аналітики даних, автоматизації та інноваційних платформ, вимагає від організацій нових підходів до управлінських процесів. В умовах глобалізації та швидких змін бізнес-середовища управління персоналом набуває нових рис, серед яких важливими є гнучкість, адаптивність, використання цифрових інструментів для підвищення ефективності роботи та зростання інноваційного потенціалу.

Особливості управління персоналом в умовах цифрової економіки передбачають впровадження нових моделей взаємодії між працівниками і роботодавцями, зокрема через використання електронних платформ для рекрутингу, навчання та розвитку, а також застосування аналітики великих даних для прийняття управлінських рішень. Крім того, важливими факторами є розвиток гнучких форм зайнятості, зростання ролі віддаленої роботи та необхідність збереження балансу між технологічними інноваціями і людським потенціалом [1-3].

Таким чином, управління персоналом у цифрову епоху вимагає від керівників здатності ефективно інтегрувати новітні технології в організаційні процеси, адаптувати стратегії розвитку кадрів до вимог сучасної економіки, а також забезпечувати постійне вдосконалення навичок та компетенцій працівників для ефективної роботи в умовах цифрових змін.

Основними особливостями управління персоналом у цифровій економіці є [1-3]:

- інтеграція цифрових інструментів у процеси підбору, навчання та оцінки працівників, що дозволяє знижувати витрати, підвищувати ефективність і точність прийняття рішень;

- зростання гнучкості форм роботи, зокрема через розвиток віддалених і фріланс моделей зайнятості, що дає можливість розширити доступ до глобального ринку праці та залучати таланти з різних куточків світу;

- акцент на безперервному навчанні і розвитку персоналу, оскільки швидкі зміни в технологічному середовищі вимагають від працівників постійного вдосконалення своїх навичок і здатності адаптуватися до нових умов;

- перехід до даних-орієнтованого управління через використання аналітики даних для прийняття більш обґрунтованих рішень щодо ефективності роботи персоналу, планування кар'єрного росту та оптимізації трудових ресурсів.

Управління персоналом в умовах цифрової економіки переживає суттєві трансформації, які зумовлені широким впровадженням цифрових технологій у всі сфери діяльності підприємств. Перехід до цифрових платформ, автоматизація процесів, використання аналітики великих даних та розвиток гнучких форм роботи стали важливими аспектами управлінських стратегій. У таких умовах організації повинні забезпечити не лише ефективне використання технологій, але й зберегти баланс між інноваціями та людським потенціалом.

Таким чином, управління персоналом у цифровій економіці потребує від керівників нових підходів і стратегій, які б поєднували технологічні інновації з людськими ресурсами для досягнення високої ефективності, гнучкості та сталого розвитку організацій. Успішна реалізація таких підходів дозволяє підприємствам не тільки адаптуватися до швидких змін, але й отримувати конкурентні переваги на ринку.

Список використаних джерел

1. Дяків, О. П. Управління персоналом [Електронний ресурс] : навч.-метод. посіб. / О. П. Дяків, В. М. Островерхов ; 2-ге вид., переробл. і доповн. Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.
2. Коцур А.С. Вплив війни на людські ресурси України: виклики та перспективи реалізації цілей сталого розвитку. Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі: матеріали VII Всеукраїнської наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих вчених, 23-24 жовтня 2024 р. Київ : [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля], 2024. 376 с. (С. 178-180)
3. Островерхов В.М. Формування людського капіталу підприємств в умовах цифрової економіки та сталого розвитку. Цілі сталого розвитку: проблеми і можливості досягнення в Україні та світі: матеріали VII Всеукраїнської наук.-практ. конф. здобувачів вищої освіти та молодих вчених, 23-24 жовтня 2024 р., Київ : [Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля], 2024. – 376 с. (С. 212-214)

Яна ЛИСА

здобувачка освітньо-професійної програми
«Менеджмент закладів охорони здоров'я», ЗУНУ
Науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Ірина ДЕМКІВ)

СТАНДАРТИЗАЦІЯ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В ЗАКЛАДІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

Сучасна система охорони здоров'я є комплексною соціальною структурою, яка відіграє ключову роль у житті суспільства. Ефективність цієї системи часто оцінюється за доступністю та якістю медичних послуг, які повинні бути доступні для кожного громадянина. В Україні існує великий дисбаланс між гарантіями безкоштовної медичної допомоги, заявленими державою, та реальними фінансовими можливостями, що веде до недостатності