

Академічні візії. 2023. № 17. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/250>

2. Августин Р. Р., Стахів О. В. Управління процесами інтелектуалізації – системна умова розвитку закладів охорони здоров'я. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2023. № 37. С. 13-21.

3. Граматик Ірина. Теоретичні основи мотивації та стимулювання праці як засобу підвищення ефективності роботи медичної установи. URL:

<https://books.google.com.ua/books?hl=uk&lr=&id=ijCdEAAAQBAJ&oi=fnd>

Назар ПОЛИВАНЧУК

аспірант кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Науковий керівник: к.е.н., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Євген КАЧАН

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Незважаючи на значний потенціал цифровізації у сфері управління персоналом, багато компаній стикаються з певними труднощами, які ускладнюють або навіть гальмують цей процес. Серед основних проблем виділяють:

Висока вартість впровадження та обслуговування цифрових рішень. Впровадження HRM-систем, що включають автоматизацію та аналітичні інструменти, вимагає значних інвестицій. Для малих і середніх підприємств такі витрати можуть стати значною фінансовою перешкодою, що змушує їх відкладати цифрову трансформацію або шукати бюджетні альтернативи.

Недостатня кваліфікація персоналу. Під час впровадження цифрових технологій часто виникає проблема браку компетенцій серед працівників для роботи з новими інструментами та

платформами. Це може призводити до зниження ефективності їх використання та викликати потребу у додатковому навчанні, що, своєю чергою, також потребує фінансових і часових ресурсів.

Опір змінам з боку персоналу та керівництва. Невизначеність та страх перед змінами часто є природною реакцією, що заважає працівникам повністю прийняти нововведення. Це стосується не тільки технічних працівників, але й управлінського персоналу, який може бачити в цифрових інноваціях потенційну загрозу стабільності усталених процесів.

Невідповідність правової бази. Застаріле законодавство часто не встигає адаптуватися до швидких змін у сфері цифрових технологій. Це особливо стосується обробки персональних даних, де питання конфіденційності та захисту інформації залишаються актуальними і потребують чіткого нормативного регулювання.

Культурні бар'єри. У деяких організаціях відсутня культура цифрової трансформації, що може перешкоджати повноцінному впровадженню цифрових рішень і їх ефективному використанню.

Для подолання зазначених вище проблем та забезпечення ефективної цифровізації управління персоналом, підприємства можуть скористатися такими рекомендаціями:

Інвестування у навчання персоналу. Підвищення кваліфікації співробітників та розвиток цифрових компетенцій повинні стати пріоритетом для організацій. Створення навчальних програм, що охоплюють основи роботи з HRM-системами, основи роботи з великими даними та аналітичними інструментами, сприятиме підвищенню ефективності управління персоналом у цифровому середовищі.

Оптимізація бізнес-процесів. Впровадження цифрових рішень доцільно здійснювати не на окремих етапах управління персоналом, а у всьому ланцюгу кадрових процесів, що дозволить інтегрувати управлінську діяльність і досягти узгодженості між різними відділами організації.

Впровадження сучасних HRM-систем. Використання таких систем дозволяє автоматизувати рутинні завдання, знижуючи

навантаження на HR-фахівців та створюючи додаткові можливості для аналізу даних щодо ефективності працівників.

Побудова організаційної культури, сприятливої для цифровізації. Компаніям слід сприяти розвитку культури інноваційності та підтримки цифрових рішень. Це передбачає активну комунікацію з працівниками щодо переваг цифровізації, впровадження систем заохочення та мотивації до використання нових технологій.

Вдосконалення організаційно-економічного механізму цифровізації управління персоналом дозволить компаніям не лише підвищити продуктивність та ефективність, але й забезпечити стабільний розвиток у сучасній цифровій економіці.

Роман НАКОНЕЧНИЙ

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

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ В ЗАКЛАДАХ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У КОНТЕКСТІ ЗРОСТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

В процесі здійснення медичного реформування важливе значення в закладах охорони здоров'я відводиться компетенції працівників, їх професійній підготовці, готовності до творчого пошуку та нововведень. Це актуалізує питання формування дієвого кадрового потенціалу закладів охорони здоров'я, що має стати рушійним управлінським та організаційно-правовим засобом впровадження необхідних змін в галузі охорони здоров'я. При цьому, працівники закладів охорони здоров'я мають бути новаторами в роботі, гнучкими щодо трансформаційних вимог, винахідливими, здатними до поширення знань та принципів