

вираження в споживчій вартості кінцевого продукту через ефективність використання здібностей і ресурсів у виробничій та організаційній системі» [1].

Реструктуризація діяльності установ та організацій, які надають послуги медичного характеру, нематеріальні, неадресні, спрямовані до суспільства загалом або великих груп населення у вигляді медичних послуг змінюють і очікування до менеджерів у медицині. Нові суспільно-економічні проблеми, вимоги та поява і розвиток нових технологій і зростаюча конкуренція спричиняють потребу в менеджерах з новими специфічними компетенціями. Роль менеджера стає зараз складнішою, ніж будь-коли раніше. Вимоги, які є і будуть у майбутньому поставати перед керівними кадрами, нелегкі, тому розвиток як керівних компетенцій, так і особистісних, є фундаментом кар'єри кожного менеджера. Інтуїтивний підхід, який домінує у практиці управління, стосується діагностики існуючих компетенцій і спрямований на активізацію наявних та їх використання у щоденній діяльності.

На основі вивчення та аналізу діяльності менеджера можна запропонувати власний підхід до розуміння його постаті залежно від сфери його діяльності. Перш за все менеджер медичного сектора повинен бути ефективним у своїй діяльності, яка залежить від результативності та чіткості. Ефективність проявляється через зв'язок вартості та ефектів/результатів, досягнутих протягом запланованого часу та витрат на їх досягнення. Розбіжність між компетенційним потенціалом організації та вимогами у сфері реалізації стратегії її розвитку можна охарактеризувати поняттям компетенційного розриву. Його виникнення свідчить про необхідність зміцнення компетенційного потенціалу.

У функціонуванні медичних інституцій щораз частіше спостерігаються зміни, характерні для нового типу управління, який є комплексом технік управління в публічному адмініструванні, ідеологія і система цінностей, з яких випливають передумови до впровадження рішень на основі ефективності дій та раціональності витрат. У зв'язку з цим виникає питання ключових компетенцій, пов'язаних з працею менеджера медичних інституцій. Існують спільні погляди щодо того, що результативні менеджери повинні володіти трьома основними видами вмінь незалежно від виду їх діяльності, лише у різних пропорціях. Це вміння технічні, суспільні і концептуальні. Однак у сучасних умовах праця менеджера медичних інституцій щодаля, то більше набуває командного характеру, а успішні менеджери повинні вирізнятися вмінням набувати різної позиції залежно від обставин.

Список використаних джерел

1. Prahalad, C.K. and Hamel, G. (1990) "The core competence of the corporation Archived 2014-07-14 at the Wayback Machine", Harvard Business Review (v. 68, no. 3) pp. 79–91.

Даниленко Олена

к.е.н., доцент,

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

АЛГОРИТМ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ, НАВЧАННЯ ТА РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Алгоритм впровадження інноваційних методів управління, навчання та розвитку персоналу, таких як: штучний інтелект, віртуальна реальність, імерсивне навчання, мікронавчання за допомогою чат-ботів (навчання в процесі роботи), ігрові практики, цифровізоване навчання у поєднанні з персоналізованим коучінгом на вимогу, електронні майданчики і платформи для створення курсів навчання та розвитку та інші інноваційні технології, на нашу думку, може бути таким:

1. Оцінка потреб та цілей: необхідно визначити цілі та завдання, які організація хоче досягти за допомогою інноваційних методів управління та розвитку персоналу.

2. Вивчення можливостей інноваційних технологій: слід вивчити можливості інноваційних технологій, таких як штучний інтелект, віртуальна реальність, ігрові практики та

інші, та визначити, які з них можуть бути найефективнішими для організації і яких саме процесів управління персоналом.

3. Планування впровадження: розробити план впровадження інноваційних методів управління та розвитку персоналу, визначити необхідні ресурси для цього (матеріальні, нематеріальні, фінансові), строки досягнення та відповідальних осіб.

4. Навчання та підготовка персоналу, який здійснює навчання: здійснити їх навчання та підготовку для роботи з новими технологіями.

5. Впровадження та оцінювання ефективності навчання та розвитку персоналу: впровадити інноваційні методи управління, навчання та розвитку персоналу, провести оцінювання їх ефективності за критеріями описаними, наприклад в моделі Дональда Киркпатрика та Джека Філіпса.

6. Моніторинг та аналіз результатів: відстежувати та аналізувати результати використання інноваційних методів управління, навчання та розвитку персоналу, коригувати стратегію за потреби.

7. Постійне вдосконалення: постійно розвивати та покращувати інноваційні методи управління та розвитку персоналу, стежити за новими технологіями та трендами у цій галузі [узагальнено за: 1-3].

Дотримання подібного алгоритму допоможе організації ефективно використовувати інноваційні методи управління, навчання та розвитку персоналу, підвищити ефективність, продуктивність та мотивацію працівників, а також покращити результативність бізнесу.

Список використаних джерел

1. Даниленко О.А. Проблеми та перспективи цифрової HR-трансформації. *Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу в умовах економіки відновлення*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції 18-19 квітня 2023 р Електронне видання у 2 т. / відп. ред. та упоряд. В. В. Храпкіна, К. В. Пічик. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2023. Т.1. С. 336-339.

2. Кравчук О. І., Варіс, І. О., Рубель, К. О. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 12. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>

3. Мельниченко С., Лосіцька Т., Беляєва Н. Цифровізація системи HR-менеджменту підприємства в контексті глобалізаційних змін. *Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії і практики*. 2022. Том 6. № 41. С. 534–543. URL: <https://doi.org/10.18371/fcaptp.v6i41.251527>

Данилевич Наталія

к.т.н., доцент,

Давидюк Тамара

ст. викладач,

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Основи ефективного управління часом дозволяють компанії здійснити ретельний аналіз і покращити систему тайм-менеджменту. Ефективне використання часу дозволяє здійснити більше роботи за менший проміжок часу, при цьому не втрачаючи якості.

В Україні законодавство надає працівникам широкі можливості для максимально ефективного використання вільного часу. Однак, на жаль, багато роботодавців нехтують цими нормами, ігноруючи або свідомо порушуючи закон. Найпоширеніші порушення: збільшення тривалості робочого часу, незаконне залучення до понаднормової роботи, відмова у встановленні скороченого робочого часу. Такі дії роботодавців негативно впливають на права та інтереси працівників та порушують баланс між роботою та особистим життям. Тому в сучасних умовах питання управління робочим часом працівників набуває особливої гостроти.