

Kryvokulska, N. Management of the Development of Artificial Intelligence in Healthcare. 13th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT) (21-23 September, 2023). Wrocław, Poland, 2023. pp. 241-247. URL: DOI: <https://doi.org/10.1109/ACIT54803.2022.9913132>

Анастасія САВІЦЬКА

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент»

Західноукраїнського національного університету

Науковий керівник – к. е. н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ

Лідія КРУП'ЯК

РЕАЛІЗАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ В ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ВІЙНИ

Важливу роль в діяльності організацій відіграє кадрова політика. При цьому, в умовах воєнного стану питання кадрової політики не враховує напрями щодо покращення умов праці, збереження попиту та пропозиції, методи та принципи організації кадрових процесів. У контексті воєнного стану недостатньо уваги приділяється такому важливому аспекту, як людський ресурс, який повністю розкривається в кадровій політиці організацій. Основна мета кадрової політики – створення та збереження кадрового потенціалу, необхідного для досягнення основних цілей та завдань організації. Водночас, кадрова політика, що включає в себе принципи, методи і прийоми роботи з персоналом, стає важливим елементом стратегії будь-якої організації.

На ефективність використання кадрової політики і на процес її формування впливають різні чинники. До зовнішніх чинників належать особливості законодавства та ситуація на ринку праці. До внутрішніх чинників враховують позицію та репутацію організації на ринку, її мету і місію, рівень матеріального забезпечення, інноваційності, диджиталізації бізнес-процесів, фінансовий стан і характеристики персоналу (чисельність, кваліфікація) [1]. Тому для використання найбільш сприятливої моделі кадрової політики керівникам організацій необхідно проводити попередній аналіз усіх перерахованих чинників та ризиків зовнішнього та внутрішнього середовища, які впливають на стан організації у конкретний момент часу та вплив яких очікується у перспективі.

Ефективна кадрова політика організації має задовольняти відповідні умови: чіткі цілі щодо управління персоналом, зокрема, планування його кількості, організації процесу трудової діяльності, мотивації до якісної праці та саморозвитку, контроль результатів, збалансований із рівнем довіри до працівника; наявність стратегії розвитку та ефективного використання людських ресурсів [2]. Проте, в умовах війни проблемою є втрата кваліфікованих кадрів, що має негативний вплив на організацію. Багато кваліфікованих працівників залишають свої посади або навіть країну через евакуацію або втрату можливостей працевлаштування. Це призводить до втрати важливого досвіду, знань та навичок в організації.

Зазначимо, що зменшення кількості кваліфікованих працівників спостерігається і на ринку праці через масову еміграцію, змушену мобілізацію або недоступність робочих місць в окупованих територіях. Це ускладнює завдання залучення і збереження необхідних кваліфікаційних кадрів для організацій. Водночас, внаслідок втрати кваліфікованих працівників, організація може втратити спеціалізовані знання та технології, які були використовувані в їх роботі. Це може призвести до зниження конкурентоспроможності. Багато організацій можуть стикатися з проблемою недостатнього резервування кадрів і недостатньою підготовкою наступного покоління працівників. Внаслідок цього вони можуть мати складнощі з швидким відновленням робочих сил і поповненням вакансій.

У зв'язку з війною в Україні, немаловажне значення має проблема перегляду пріоритетів та вирішення соціальних проблем, пов'язаних з реалізацією кадрової політики, яка може виникати з наступних причин:

- обмежені ресурси та фінансові складнощі в організації, що може призвести до обмеження можливостей організації вирішувати соціальні проблеми та перегляду пріоритетів;
- потреби працівників в допомозі та підтримці, а саме в процесі появи соціальних проблем серед працівників, таких як збиток майна, втрата близьких родичів, травми тощо;
- зміни у вимогах до роботи та функціонування організації, а саме, нові вимоги до безпеки працівників або виробничих процесів, тому організація повинна враховувати ці зміни при реалізації кадрової політики та вирішенні соціальних проблем.

Для вирішення цих проблем доцільно, щоб організація реалізувала наступні заходи:

1. Раціональне використання ресурсів. Організація повинна провести аналіз своїх ресурсів та залучити їх для вирішення найважливіших соціальних проблем.

2. Створення організацією соціальних програм та підтримки працівників у складних умовах війни, зокрема; надання фінансової допомоги, медичну підтримку, психологічну допомогу та інші види соціальної підтримки.

3. Впровадження гнучких робочих умов в організації, а саме: впровадження гнучких робочих графіків, роботи з віддаленим доступом або інших форм роботи, що дозволять працівникам легше справлятися з особистими проблемами та військовими обставинами.

4. Співпраця організації з громадськими організаціями та державними структурами, що займаються розбудовою соціальної підтримки та вирішенням соціальних проблем.

В контексті війни в Україні реалізація кадрової політики та вирішення соціальних проблем вимагають гнучкості, співробітництва та постійного моніторингу ситуації для внесення необхідних змін та адаптації до нових умов. Водночас, при реалізації кадрової політики важливими є моральне та матеріальне стимулювання, соціальні гарантії та зобов'язання, доплати працівникам організації.

Ми вважаємо, що доцільним є здійснення періодичного моніторингу відношення персоналу до впровадженої кадрової політики. Якісно сформована кадрова політика сприяє: своєчасному укомплектуванню виробничого й управлінського персоналу з метою досягнення конкурентоспроможності організації; використанню працівників за кваліфікацією і спеціальною підготовкою; ефективному застосуванню майстерності і можливостей кожного працівника; створенню сприятливих умов праці та самовираження; підвищенню рівня якості життя, що сприяє бажанню працювати в організації; збереженню позитивного морально-психологічного клімату в колективі; бажанню колективу досягати поставлених перед організацією цілей. Відтак, в сучасних умовах кадрова політика організації повинна бути гнучкою. З однієї сторони – стабільною, адже саме з цією якістю пов'язані певні очікування працівників, з іншої – динамічною, тобто відповідати змінам тактики організації, відповідно до виробничої та економічної ситуації.

Таким чином, сучасна кадрова політика має стати

інтегратором внутрішньоорганізаційної взаємодії ресурсів організації і забезпечити ефективний взаємозв'язок елементів структурного капіталу. Кадрова політика має бути спрямована не лише на створення сприятливих умов трудової зайнятості та праці, але і на забезпечення можливості для працівників формування індивідуальної кар'єрної траєкторії, отримання ними гарантій щодо власних професійних перспектив.

Список використаних джерел

1. Шаповал О.А., Іваній А. О, Гальченко А.О. Кадрова політика підприємства як інструмент системи управління персоналом. Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії. 2018. № 5 (17). С. 149-151.
2. Хондока В.А. Методологічні підходи до формування кадрової політики на підприємстві. Економіка та суспільство. 2017. № 13. С. 768-771.

Вікторія САВЧУК

здобувачка освітньо-професійної програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник - к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Ірина СМАЧИЛО

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ В ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах воєнного часу в Україні, управління в організаціях вимагає особливого підходу, який включає застосування соціально-психологічних методів для ефективної взаємодії з працівниками. Значне зростання стресу, травм і постійна невизначеність вимагають від керівництва глибокого розуміння людських потреб та адаптації управлінських процесів до змінених умов.

Ключові принципи управління в організаціях під час війни мають включати системність у підходах до безпеки та надзвичайних ситуацій, комплексність у плануванні ресурсів та реагуванні на кризи, ієрархічність у прийнятті рішень для забезпечення оперативності, регламентацію для створення чітких процедур у надзвичайних умовах, спеціалізацію відповідальності та стабільність, яка є ключовою для збереження порядку та впевненості серед мешканців.