

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Навчально-науковий інститут управління, економіки та бізнесу
GDAŃSK UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



МАУП

Матеріали
III Міжнародної науково-практичної
конференції
“ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ
УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІКОЮ В УМОВАХ
ЦИФРОВІЗАЦІЇ БІЗНЕСУ”

10 жовтня 2025 р.

Київ
2025

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

Голова оргкомітету:

Гончаренко Михайло Федорович – віцепрезидент Міжрегіональної Академії управління персоналом, д-р екон. наук, проф.

Заступники голови:

Семенець-Орлова Інна Андріївна – директор Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р наук з держ. упр., проф.;

Каліна Ірина Іванівна – заступник директора Навчально-наукового ін-ту управління, економіки та бізнесу, д-р екон. наук, проф.

Члени оргкомітету:

Братусь Ганна Анатоліївна – завідувач кафедри управління бізнесом ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Дмитренко Геннадій Анатолійович – почесний професор кафедри економіки бізнесу ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кришталь Галина Олександрівна – завідувач кафедри фінансів, банківської та страхової справи ННІУЕБ, д-р екон. наук, проф.;

Кривоберець Марина Миколаївна – завідувач кафедри організації туристичної діяльності ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.;

Мазур Юлія Володимирівна – декан ННІУЕБ, канд. екон. наук, доц.

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 9 від 29.10.25)*

III Міжнародна науково-практична конференція “Інноваційні методи управління економікою в умовах цифровізації бізнесу”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 10 жовтня 2025 р.) / ред. кол.: І. А.Семенець-Орлова (гол. ред.), І. І.Каліна (заст. гол. ред.), Ю. В. Мазур (упоряд. і відп. ред.) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 512 с.

ISBN 978-617-02-0419-6 (електронне видання)

Для науковців, представників бізнесу та здобувачів вищої освіти.

Тексти тез надано в авторській редакції. Автори несуть повну відповідальність за зміст публікацій, а також добір, точність наведених фактів, цитат, власних імен та інших відомостей.

ЗМІСТ

ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ ТЕХНОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ БІЗНЕСОМ: ВІД АНАЛІТИКИ ДО ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

Мирошниченко Аліна Іванівна, Дорохін Нікіта Сергійович

Інноваційні методи управління соціальними послугами
в умовах цифровізації економіки України під час воєнного стану 15

Газукін Андрій Георгійович

Оцінювання факторів середовища як детермінант інноваційного розвитку
будівельних підприємств в умовах цифрової трансформації 17

Головач Наталія Василівна,

Бялошицький Михайло Олександрович

Системний HR-інжиніринг у цифровій трансформації
підприємств косметичної галузі 21

Головач Наталія Василівна, Журавський Дмитро Петрович

Сучасні підходи до управління розвитком персоналу компанії
в умовах цифровізації бізнес-процесів 26

Згалат-Лозинська Любов Олександрівна,

Мартинюк Євгеній Олександрович

Цифрові технології як інструменти управління мотивацією
та винагородою персоналу підприємства 29

Айрапетов Михайло Анушаванович

Аналіз формування системи факторів, що впливають на процес
виходу промислового підприємства на нові міжнародні ринки 32

Ткачук Катерина

Менеджмент персоналу в медичних та фармацевтичних закладах:
нові підходи 35

Беженар Інна Миколаївна

Інноваційні методи управління аграрною економікою
в умовах цифровізації бізнесу 39

Кобець Олексій Анатолійович

Некомерційне господарювання в країнах ЄС та світі 41

Палієнко Тетяна Петрівна

Вплив генеративного ШІ на процес прийняття бізнес-рішень:
досвід українських компаній 44

Головач Наталія Василівна, Хотько Сергій Миколайович

Вплив сучасних HR-технологій на оптимізацію
економічних процесів підприємств 47

Аналіз, факторів, що впливають на дотримання планових термінів виходу підприємства на нові ринки, та причин відхилень від них показав, що найбільш значущими є вісім ключових комплексних факторів, причому перші чотири відносяться до маркетингової стратегії та характеристик продукції, а решта — до групи внутрішніх факторів:

- достатність маркетингових ресурсів для реалізації проекту освоєння цільового ринку та просування конкретних видів продукції;
- достатність технічних ресурсів для освоєння цільового ринку та просування конкретних видів продукції;
- відповідність умов експлуатації та обслуговування продукції вимогами та перевагам цільовим сегментів нових ринків;
- досконалість продукції з точки зору її якісних характеристик та споживчих переваг;
- інтеграція з посередниками та учасниками каналу збуту в процесі виходу підприємства на новий ринок;
- досконалість процесів експлуатації продукції, включаючи проектне планування, тестування, координацію, просування тощо;
- попереднє відпрацювання концепції освоєння цільового ринку та просування продукції з погляду цільового призначення, потенційних сегментів нового ринку, споживачів, знання їх запитів;
- внутрішні комунікації та координація між штаб-квартирою, філіями та підрозділами підприємства за допомогою неформальних, “м’яких” методів.

Література

1. *Іванов А. В.* Стратегії виходу на нові ринки: досвід міжнародних компаній. Київ : Наук. думка, 2017. 180 с.
2. *Петрова С. В.* Економічні аспекти розвитку міжнародної торгівлі та інвестицій. *Журнал міжнародної економіки*. 2019. Т. 12, № 2. С. 88–94.

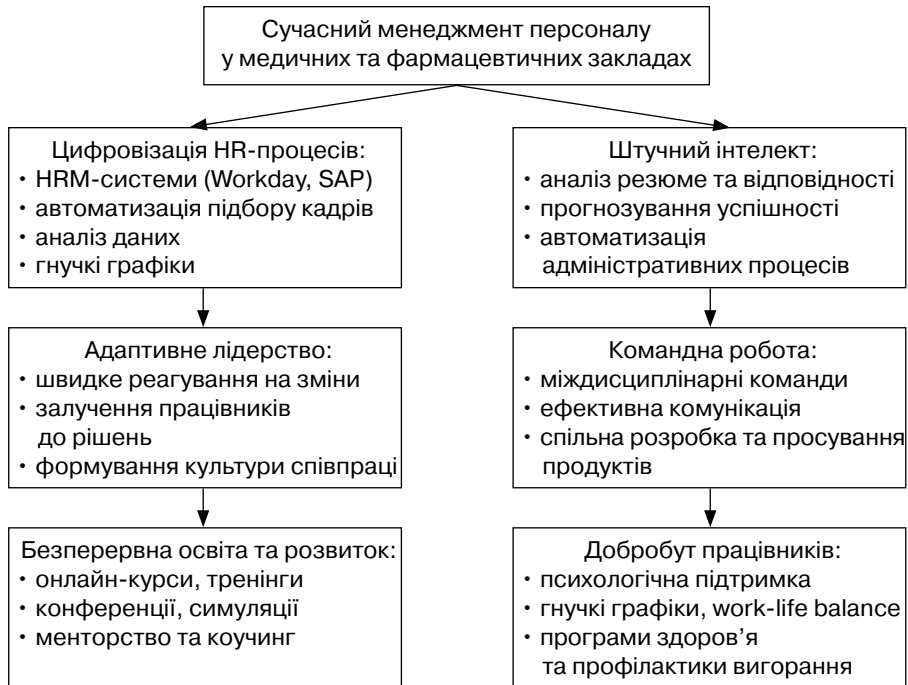
ТКАЧУК Катерина

здобувачка ОС “Магістр”

Міжрегіональної Академії управління персоналом

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ В МЕДИЧНИХ ТА ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ЗАКЛАДАХ: НОВІ ПІДХОДИ

Медична та фармацевтична сфери стикаються з безпрецедентними викликами: від глобальних криз, таких як пандемії, до стрімкого розвитку технологій та зростання вимог до якості обслуговування. У таких умовах персонал є ключовим ресурсом, який визначає успіх організації. Традиційні методи



Нові підходи до менеджменту персоналу у медичних та фармацевтичних закладах

управління, що базувалися на жорсткій ієрархії та адміністративному контролі, поступово втрачають актуальність. Сучасний менеджмент персоналу вимагає гнучкості, інноваційності та людиноцентричного підходу, щоб забезпечити мотивацію працівників, їхню адаптацію до змін та ефективну взаємодію в команді.

Сучасний менеджмент персоналу в медичних та фармацевтичних закладах активно трансформується під впливом глобальних трендів, таких як цифровізація, зміна організаційних культур та зростання уваги до добробуту працівників. Одним із ключових напрямів є впровадження цифрових інструментів для оптимізації HR-процесів. Системи управління людськими ресурсами, такі як Workday чи SAP SuccessFactors, дозволяють автоматизувати рутинні завдання, такі як підбір персоналу, планування графіків роботи чи оцінка продуктивності. Ці системи також надають можливість аналізувати великі обсяги даних, що допомагає прогнозувати плинність кадрів, визначати потреби в навчанні та оптимізувати розподіл ресурсів. Наприклад, у фармацевтичних закладах, де цілодобова робота є нормою, цифрові інструменти дозволяють створювати гнучкі графіки, які враховують потреби працівників та забезпечують безперервність надання послуг.

Штучний інтелект також відіграє дедалі більшу роль у менеджменті персоналу. Алгоритми ШІ можуть аналізувати резюме кандидатів, оцінювати їхню відповідність вакансіям та навіть прогнозувати успішність працівників на основі їхніх професійних профілів. У медичних закладах ШІ використовується

для автоматизації адміністративних процесів, таких як управління чергами чи координація між відділеннями, що дозволяє медичному персоналу зосередитися на основних завданнях — лікуванні та консультуванні пацієнтів.

Іншим важливим аспектом є перехід від традиційних ієрархічних моделей управління до адаптивного лідерства. Адаптивне лідерство передбачає гнучкість у прийнятті рішень, залучення працівників до управлінських процесів та швидке реагування на зміни. У медичних закладах, де кризові ситуації, такі як спалахи інфекційних захворювань, можуть виникати раптово, адаптивне лідерство дозволяє менеджерам швидко мобілізувати ресурси та координувати дії команд. Водночас цей підхід сприяє формуванню організаційної культури, яка цінує ініціативу та співпрацю. У фармацевтичних організаціях адаптивне лідерство допомагає створювати міждисциплінарні команди, до яких входять фармацевти, логісти, маркетингологи та дослідники, що спільно працюють над розробкою та просуванням нових продуктів.

Важливим елементом сучасного менеджменту персоналу є акцент на командній роботі. У медичних закладах міждисциплінарні команди, що об'єднують лікарів, медсестер, фармацевтів та адміністративний персонал, стають основою для надання якісних послуг. Менеджери відіграють ключову роль у створенні умов для ефективної комунікації між різними групами працівників, що сприяє підвищенню рівня задоволеності пацієнтів. Наприклад, у фармацевтичних компаніях командна робота між дослідниками та маркетингологами дозволяє швидше виводити нові ліки на ринок, забезпечуючи конкурентну перевагу.

Безперервна освіта та професійний розвиток є ще одним важливим напрямом. У медичній та фармацевтичній сферах швидкий прогрес у технологіях та наукових знаннях вимагає від працівників постійного вдосконалення навичок. Організації інвестують у програми навчання, які включають онлайн-курси, вебінари, симуляційні тренінги та міжнародні конференції. Наприклад, фармацевтичні компанії організовують тренінги для працівників аптек, щоб ознайомити їх із новими ліками чи технологіями виробництва. Менторські програми також набувають популярності: досвідчені лікарі чи фармацевти діляться знаннями з молодими спеціалістами, допомагаючи їм адаптуватися до робочих процесів. Коучинг, у свою чергу, використовується для розвитку лідерських якостей у менеджерів середньої ланки, що сприяє формуванню сильної управлінської команди.

Особливу увагу сучасні організації приділяють добробуту працівників. Медичні та фармацевтичні працівники часто стикаються з високим рівнем стресу, що може призводити до професійного вигорання. Для протидії цьому заклади впроваджують програми психологічної підтримки, такі як консультації з психологами, тренінги зі стрес-менеджменту чи навіть медитаційні сесії. Гнучкі графіки роботи, можливість віддаленої роботи для адміністративного персоналу, а також програми підтримки здоров'я, такі як доступ до спортивних залів чи регулярні медичні огляди, допомагають забезпечити баланс між роботою та особистим життям. Ці ініціативи не лише підвищують мотивацію працівників, але й сприяють зниженню плинності кадрів.

Незважаючи на численні переваги нових підходів, їх впровадження супроводжується певними викликами. Фінансові обмеження часто стають перешкодою для інвестування в дорогі HRM-системи чи програми навчання. Крім того, деякі працівники можуть чинити опір змінам, особливо якщо вони стосуються використання нових технологій чи переходу до гнучких моделей управління. Регуляторні вимоги, які є особливо суворими в медичній та фармацевтичній сферах, також ускладнюють впровадження інновацій, оскільки будь-які зміни повинні відповідати національним та міжнародним стандартам.

Перспективи розвитку менеджменту персоналу в цих сферах пов'язані з подальшою інтеграцією цифрових технологій, розширенням програм добробуту працівників та створенням глобальних стандартів управління. Наприклад, у майбутньому ШІ може стати основою для створення персоналізованих програм розвитку для кожного працівника, що підвищить їхню залученість та продуктивність. Крім того, міжнародна співпраця в медичній та фармацевтичній галузях може сприяти обміну найкращими практиками в управлінні персоналом, що дозволить створювати універсальні моделі, адаптовані до локальних умов.

Висновок

Нові підходи до менеджменту персоналу в медичних та фармацевтичних закладах відображають необхідність адаптації до сучасних викликів. Цифровізація HR-процесів, адаптивне лідерство, акцент на командній роботі, безперервне навчання та підтримка добробуту працівників є ключовими елементами, які дозволяють організаціям досягати високих результатів. Ці підходи не лише підвищують ефективність роботи закладів, але й сприяють створенню сприятливого робочого середовища, де працівники можуть реалізувати свій потенціал. Подальші дослідження мають бути спрямовані на оцінку довгострокового впливу цих стратегій на продуктивність організацій, задоволеність працівників та якість надання послуг.

Література

1. Сучасні підходи до управління персоналом у медичних установах. *Менеджмент і маркетинг у сфері охорони здоров'я*. 2023.
2. Smith J. Healthcare HR Management in the Digital Age. *Journal of Medical Administration*. 2022.
3. Ковальчук Н. І. Цифровізація в системі охорони здоров'я України. *Науковий вісник УжНУ*. 2024.