

– зміни кон'юнктури ринку праці дадуть поштовх для розвитку нових галузей та відповідно підприємств, що в них функціонують;

– внутрішня міграція дозволить підвищити конкурентоспроможність персоналу підприємств за рахунок посилення конкурентної боротьби працівників;

– зміна акцентів на ринку праці підвищить популярність на робітничі професії, відбудеться переорієнтація на сфери будівництва, важкої промисловості тощо.

Отже, зміни на ринку праці, викликані війною, з одного боку, є руйнівними, але також створюють підґрунтя для підвищення конкурентоспроможності підприємств, оскільки відкривають нові можливості для працівників та економіки в цілому.

Список використаних джерел:

1. Самаєва Ю. Як працює тил. *Дзеркало тижня*. 2022. 31 березня. URL: <https://zn.ua/ukr/macrolevel/jak-pratsjuje-til.html>.
2. Через бойові дії неможливо провести посівну на 3,5 млн гектарів сільгоспземель. *Agravery*. URL: <https://agravery.com/uk/posts/show/cerez-bojovi-dii-nemozливо-provesti-posivnu-na-35-mln-gektariv-silgospzemel>.
3. Максимов В. Стало відомо, скільки українців втратили роботу через війну. *Today. Ua*. URL: <https://ukraine.today.ua/ru/stalo-yzvestno-skolko-ukrayntsev-poteryaly-rabotu-yz-za-vojnju>.
4. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців: офіційний сайт. URL: <https://www.unhcr.org/uk/what-we-do.html>

Ольга ДЯКІВ

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

HR-АНАЛІТИКА В ЦАРИНІ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

В основі методології HR-аналітики лежить системний підхід, який дозволяє приймати зважені управлінські рішення в компанії на підставі об'єктивних даних, зібраних оброблених і проаналізованих з використанням сучасних методів і технологій.

HR-аналітика дозволяє отримувати чітку інформацію щодо якісного та кількісного складу персоналу, знаходити ефективні моделі впливу на

працівників, виявляти закономірності розвитку останніх, прогнозувати функціональні стратегії менеджменту персоналу. Все вищепераховане дозволяє впливати на ефективність діяльності персоналу, утримувати його на рівні, який відповідає стратегічним цілям компанії.

Правильно підготовлена HR-аналітика показує взаємозв'язок між HR-показниками та бізнес-показниками, які впливають на HR-стратегію компанії та слугують поштовхом для розвитку останньої.

HR-аналітика – це аналіз ринку праці для конкретної позиції або групи позицій, кількість кандидатів на ринку в даний час та в майбутньому, очікування кандидатів (умови праці, заробітна плата тощо), правила поведінки, прагнення до кар'єрного зростання, що дозволяє формувати набір вимог та практичних інструментів для вдалого підбору та відбору претендентів.

HR-аналітика – це потужний і гнучкий інструмент. Вона може застосовуватися для вирішення найрізноманітніших завдань. У сфері менеджменту персоналу основним полем діяльності HR аналітики є рекрутинг. Підбір та відбір персоналу в компаніях часто залежить особистого контакту рекрутера з претендентом. Саме HR-аналітика дозволяє уникнути суб'єктивності в цьому процесі, оскільки ґрунтується на об'єктивних даних для виявлення якостей кандидатів, які згодом приносять кращі результати.

HR-аналітика також може застосовуватися і для оцінки компетенцій або професійно-значущих якостей претендентів на посаду; мотиваційних настанов, рівня їхньої лояльності до майбутнього роботодавця, тощо.

Перспективною сферою використання HR-аналітики є сфера залучення кандидатів до проходження конкурсних процедур підбору та відбору персоналу. В цьому контексті кожен напрямок використання HR-аналітики має свою специфіку, яка систематизована в табл. 1.

Таблиця 1

Напрямки та показники HR аналітики в царині підбору, відбору та ефективності рекрутингу

HR аналітика підбору персоналу	HR аналітика відбору персоналу	HR аналітика ефективності рекрутингових послуг
– контроль потреби організації у персоналі; – моніторинг вакантних посадових позицій; – розробка проектів пошуку претендентів;	– розробка проекту відбору претендентів; – моніторинг кількості поданих заявок; – аналіз резюме;	– тривалість (час заповнення вакансій); – відсоток своєчасно заповнених вакансій до загальної кількості заповнених вакансій;

HR аналітика підбору персоналу	HR аналітика відбору персоналу	HR аналітика ефективності рекрутингових послуг
<ul style="list-style-type: none"> – опис вакансій, які потрібно заповнити; – розробка комплексних вимог до посадових позицій – «профіль посади» за вимогами корпоративної культури, компетенцій або професійно-значущих якостей; – обґрунтування доцільності використання різних джерел залучення кандидатів; – складання рекламних оголошень про вакансії; – організація пошуку кандидатів на вакантні посади (розміщення та пошук резюме) на провідних вітчизняних сайтах. 	<ul style="list-style-type: none"> – перевірка рекомендацій; – аналіз біографічних даних; – первинне спілкування (телефонне інтерв'ю) із кандидатом з метою оцінки останнього; – інтерв'ю з використанням різних технологій (ділові ігри, практичні ситуації тощо); – тестування для визначення професійної придатності та загальних здібностей кандидатів, виявлення психологічних та особистих якостей; – перевірка вірогідності наданої кандидатом інформації для гарантування кадрової безпеки організації; – ухвалення рішення про заповнення вакансії. 	<ul style="list-style-type: none"> – загальний рівень витрат на заповнення вакансії; – загальний рівень витрат на заповнення вакансії; – відхилення фактичних витрат на рекрутинг від запланованих; – середній розмір витрат на залучення одного кандидата; – співвідношення темпів зростання витрат на рекрутинг персоналу та темпів зростання прибутку; – співвідношення частки витрат і звернених кандидатів у розрахунку на кожне джерело добору; – питома вага працівників, які успішно пройшли випробувальний термін – тривалість навчання нових працівників; – плінність нових працівників

Примітка. Розроблено автором за даними [1; 2]

Отже, HR-аналітика дає можливість системного збору та аналізу інформації в царині підбору та відбору персоналу з метою вироблення управлінських рішень, що вирішують бізнес-завдання. Аналіз ефективності рекрутингу дозволяє виявляти помилки, визначати напрями вдосконалення технології найму з метою задоволення потреб компанії у висококваліфікованих, компетентних, мотивованих і лояльних співробітниках.

Список використаних джерел:

1. Дяків О., Островерхов В. Управління персоналом: навч.-метод. посібник. Тернопіль, 2018. 288 с.
2. Цимбалюк С. О. Рекрутинг персоналу : підручник. Київ. КНЕУ. 2019. 355 с.

Аліна ЖУКОВСЬКА

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

ІННОВАЦІЙНІ МЕХАНІЗМИ НАДАННЯ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Війна з Російською Федерацією, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, призводить сьогодні до катастрофічних наслідків у всіх сферах життєдіяльності суспільства, в тому числі і в сфері охорони здоров'я. На момент підготовки даної публікації (травень 2022 року), за даними Президента України, в нашій державі зруйновано 570 закладів охорони здоров'я, з яких 101 лікарня знищена повністю і не підлягає відновленню [1]. Нажаль, ці цифри збільшуються щодня.

Близько 6,5 млн українських громадян вважаються внутрішньо переміщеними особами [2]. У переважній більшості це жителі з регіонів, де ведуться бойові дії, та окупованих територій. З початку війни Україну залишили 3,3 млн людей [2].

За таких умов особливої актуальності набуває питання забезпечення необхідною медичною допомогою людей, що вимушено покинули свої домівки, та тимчасово проживають в інших областях та країнах.

Отримання медичної допомоги нашими громадянами в інших країнах ускладнюється незнанням мови країни перебування, що гальмує процес діагностики, та неможливістю скористатися інформацією про попередній стан здоров'я пацієнта.

Отримання медичної допомоги внутрішньо-переміщеними особами, незважаючи на те, що вони перебувають в рідній країні, також не позбавлене труднощів: їм також важко зорієнтуватись в ситуації, обрати лікаря та пройти всі необхідні реєстраційні процедури.

Враховуючи обставини, найбільш релевантним механізмом доступу до медичної допомоги є дистанційний, за допомогою засобів телемедицини, які дозволяють радикально впливати на ситуацію із забезпечувати доступ до медичної допомоги в таких екстремальних умовах.

Телемедицина – це досить нове явище в сфері охорони здоров'я України. Її розвиток розпочався з 2007 року, коли було засновано єдиний спеціалізований заклад охорони здоров'я, основними завданнями якого стало впровадження та