Дубовик Т.В.,
доктор економічних наук, професор,
професор кафедри журналістики та реклами,
Якіна Н.О.,
здобувач вищої освіти,
Державний торговельно-економічний університет

ЦИФРОВІЗАЦІЯ HR ТА ОНЛАЙН-ПЕРЕГОВОРИ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРЕВАГИ

Активний розвиток технологій невпинно впливає на суспільство, змінюючи, навчаючи та показуючи нові можливості. Актуальною темою є висвітлення автоматизації, спрощення рутинної та механічної роботи, швидкого пошуку та обробки великих об'ємів даних. Але не можна нехтувати тим, як інновації впливають на мислення людей, їхній побут та взаємодію між собою.

Найбільш вагомо на людську комунікацію вплинув, беззаперечно, вільний доступ до Інтернету, а також подальше створення різноманітних додатків та соціальних мереж, які полегшили спілкування серед людей попри різні часові пояси чи далеку відстань між співрозмовниками. Наразі для користувачів світовою мережею є звична практика познайомитися з кимось через месенджери і навіть довіритися новому другу. Подібне ставлення робить суспільство відкритим до нового, але у той самий час з'являються певні слабкості: небезпека через неможливість визначити характер людини під час спілкування онлайн; витік особистих даних, які можуть використовуватися злочинцями; вразливіша репутація серед знайомих, адже нині дуже легко відслідкувати думки, уподобання та ставлення людини щодо різних питань. Попри це Інтернет вже давно є невід'ємною частиною нашого соціуму і завдяки світовій мережі переговорні процеси виходять на новий рівень. Під час глобальної пандемії COVID-19 люди зрозуміли, наскільки може бути крихка взаємодія в реальному житті [1]. Але наука, культура, політика не можуть стояти на місці, а тому стався масштабний перехід суспільства в «онлайн». Платформи на кшталт Zoom, Microsoft Teams, Google Meet допомогли відновити навчання дітей, роботу компаній, а також переговорний процес. Для багатьох подібні зміни допомогли задовільнити власні потреби: адаптувати графік, працювати з будь-якої точки світу, дистанціюватися від непотрібного спілкування. Підприємці чи дипломати мали можливість опрацьовувати більше питань через суттєву економію часу на поїздках та втомлюючих подорожах. Але завжди лишатиметься актуальне питання безпеки. Так як великий обсяг даних проходив трансформацію та почав зберігатися онлайн, з'явилися ризики крадіжки інформації, її підробки чи навіть знищення. Базова потреба в спокійній та продуктивній розмові також

неодноразово порушувалася: наприклад, на платформі Zoom у деяких користувачів був досвід, коли вони заходили не на ту нараду або до них заходив хтось інший [2]. Під час переговорів важливо запевнити обидві сторони в конфіденційності та довірі один до одного, а тому казуси з чужими людьми під час спілкування, безперечно, лишають неприємний осад та ставлять під питання майбутню співпрацю.

Незважаючи на ризики, підприємства та працівники активно переходять на онлайн-формат роботи. Таким чином набуває популярності проводження співбесід через різні платформи зв'язку, а також постійний контакт завдяки відомим месенджерам на кшталт Telegram, Viber чи навіть через соціальні мережі Instagram, Facebook. І хоч шляхів комунікації стало значно більше, а кордони розмиваються, не можна не сказати про штучність подібної взаємодії та деградацію соціальних контактів. Все частіше використовуються технології штучного інтелекту, які забезпечують значну економію часу та енергію для відділу кадрів, а також перевагою стає відсутність «людського фактору. Прикладом може бути первинний збір інформації про кандидата: чат-бот проводить «віртуальну співбесіду» та записує відповіді кандидата на типові запитання (стать, вік, освіта, досвід роботи, володіння необхідними навичками тощо), потім складає список найбільш підходящих резюме та надсилає запрошення для подальшого спілкування з обраними кандидатами [3]. На деяких платформах завдяки штучному інтелекту надається змога роботодавцям фільтрувати резюме кандидатів за ключовими словами та навичками, які вони шукають, завдяки чому процес стає більш цілеспрямованим, простим і швидким. Або ж автоматичне зіставлення вакансій, де штучний інтелект формує перелік необхідних навичок, полегшуючи для HR-фахівців виконання завдання з пошуку відповідних вакансій для кандидатів [4]. З такої автоматизації та суцільної онлайн-співпраці випливають певні виклики. Наприклад, після автоматизованого відбору кандидатів, взаємодії з чат-ботами вже під час «живої» співбесіди з включеною камерою та мікрофоном все ще багато речей лишається за кадром. Неможливість проаналізувати мову тіла потенційного кандидата, перевірити знання та навички (адже рекрутер не може бути впевненим, чи є якийсь віртуальний чи справжній помічник поруч), оцінити загальний вид кандидата – кожна деталь, яка впливає на вибір може сильно спотворюватися.

Суттєвим викликом для цифровізації HR є технічна складова. На українському досвіді можна побачити, як загострена політична ситуація, економічна криза впливає на інфраструктуру та громадян. Тривала відсутність світла та інтернету, важкий стан українців через постійні обстріли – це все не просто впливає на працездатність робітників, це впливає на бізнес, як явище.

Згідно з даними аналітичної системи YC.Market протягом лише січня 2026 року припинили діяльність 17,7 тисяч фізичних осіб-підприємців [5]. Зима була важкою для кожного громадянина України і продемонструвала, наскільки можуть бути вразливими будь-які формати взаємодії між людьми.

Незважаючи на перешкоди, складнощі та виклики, підприємства активно впроваджують різноманітні інновації у свою роботу, що свідчить про високу зацікавленість бізнесів у використанні нових технологій, а також продуктивності цих нових інструментів. Не можна нехтувати здатністю людей зрозуміти один одного, але завдяки новостворених технологіям можна уникнути стереотипного мислення та конфліктів.

Список використаних джерел:

1. Інновації в комунікаціях та нові підходи ведення переговорів. Касьяненко Л.В. Причорноморські економічні студії. 2024. № 86. С.167-172.

2. Бондаренко О. М., Бондаренко Л. Г. Цифрова безпека ділових переговорів. Науковий вісник Одеського національного економічного університету. 2025. № 7-8 (332-333). С. 146-154.

3. Сенишин С.Є., & Гірняк К.М. Сучасні тенденції цифровізації в системі HR- менеджменту. Актуальні питання економічних наук. 2025. №11. – Режим доступу: DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.15604367

4. Могилова М.М, & Голосенко Д.К. Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості. Empirio. 2024. №2. – Режим доступу: DOI: https://doi.org/10.18523/3041-1718.2024.1.2.106-115

5. У січні 2026 року в Україні закрилися понад 17,7 тисячі ФОП. 2026. – Режим доступу: URL: https://rubryka.com/2026/02/07/fop/

Жадько С. В.,
кандидат фармацевтичних наук, доцент, доцент кафедри менеджменту, маркетингу та забезпечення якості у фармації,
Севрюков О.В.,
кандидат фармацевтичних наук, доцент, доцент кафедри організації, економіки та управління фармацією,
Каплій А.О.,
здобувач вищої освіти,
Національний фармацевтичний університет

АНАЛІЗ ІНСТРУМЕНТІВ ТА МЕТОДІВ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ АПТЕЧНИХ МЕРЕЖ В УКРАЇНІ

Фармацевтична галузь України в умовах війни та соціально-економічних трансформацій стикається з гострою проблемою дефіциту персоналу аптечних