

інвестування; 3) продукту (товарів, послуг) як визначеної сфери діяльності.

Отже, успішна реалізація складових інвестиційної стратегії підприємства можлива за умови нарощення та підтримки інтелектуального потенціалу інвестиційної діяльності, стимулювання підвищення його творчої віддачі, формування господарського механізму, який зробив би процес упровадження науково-технічного прогресу життєво необхідним і вигідним.

#### **Список використаних джерел:**

1. Гаврилова, Н. В. Формування інвестиційної стратегії транспортних підприємств. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*: зб. наук. пр. Кіровоград: КНТУ, 2008. Вип. 13. С. 89-94.

2. Відоменко І.О., Кривша Є.В. Сучасні підходи до розробки інвестиційної стратегії підприємств. *Економіка харчової промисловості*. 2010. № 2. С. 8-13.

**Валентина ДАНИЛЮК**

здобувачка освітньо-професійної програми «Управління персоналом», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу, ЗУНУ Олександра МАРЦІНКОВСЬКА

### **РОЛЬ HR-СЛУЖБИ В УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ**

HR-менеджмент – наука, в якій головна увага приділяється людським ресурсам, їхньому формуванню, розвитку та відповідності стратегічній цілі підприємства. Вона була започаткована наприкінці ХІХ- на початку ХХст., саме в той час в суспільному виробництві велику роль почала відігравати людина, а не лише матеріальні складові.

Людські ресурси – сукупність людей з їхніми фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом( як фактор економічного розвитку). Це головне багатство будь-якого суспільства, процвітання якого можливе при створенні умов для відтворення, розвитку та використання цього ресурсу з урахуванням інтересів кожної людини [1].

Рушійною силою будь-якого підприємства є його персонал. Правильний підбір, розміщення, адаптація, навчання працівників дозволять працювати ефективно та якісно. Здійснення всіх цих процесів сьогодні виконує HR-служба організації.

Для того, щоб побудувати ефективну систему управління людськими ресурсами необхідно враховувати як зовнішні так і внутрішні чинники. (рис.1.)



Рис. 1. Чинники, що враховують при формуванні HR-системи [3]

Структура HR служби може бути різною, це залежить від специфіки, масштабів діяльності підприємства, стратегії або тактики роботи з персоналом. HR відділ – самостійний структурний підрозділ, що діє на підставі положення, затвердженого керівником підприємства, у своїй роботі керується наказами керівника та відповідним чинним законодавством. Структура та кількість працівників служби визначається штатним формуляром організації. [3] Розглянемо один із варіантів відділу управління людськими ресурсами. На рисунку зображена структура служби великого підприємства із певними завданнями та функціями, які вона покликана виконувати (рис.2). Кожен підрозділ виконує завдання, що забезпечують стабільну роботу персоналу, в комфортних умовах праці, це дає змогу працівникам без проблем виконувати свої обов'язки.

Якщо на підприємстві штат працівників менший ніж 50 осіб, то створювати багато підрозділів буде економічно не вигідно. В такому випадку всі функції HR-служби, крім кадрового діловодства, може виконувати одна людина — HR-менеджер[4]. Основними функціями менеджера з персоналу є:

- Рекрутмент.( Пошук та проведення співбесід з кандидатами, відбір, найм та адаптація персоналу).
- Оцінка персоналу.( Це процедура, що проводиться з метою виявлення міри і ступеня відповідності особистісних якостей працівника, кількісних і якісних результатів його діяльності встановленим вимогам[2]. Для оцінки використовують наявні результати та компетенції. Наявні результати – це ті завдання, які працівник виконує регулярно. Компетенції – ті знання та навички, які проявляються в поведінці.)
- Навчання і розвиток персоналу.( Для того, щоб утримати лідерські позиції на ринку і бути конкурентоспроможним підприємством, необхідно значну увагу приділити для розвитку свого персоналу. Саме безперервне навчання та вдосконалення є основою для досягнення найвищих позицій на ринку. Ми

живемо в умовах безперервного стрімкого прогресу, не розвиватись в такій ситуації для бізнесу – означає самотійно його закрити.)



**Рис. 2. HR-служба великого підприємства [3]**

– Система зарплат, бонусів і компенсацій( HR має відстежувати рівень заробітної плати, премій і бонусів. Це не завжди означає, що оплату праці потрібно підвищувати, якщо вона нижчі за ринкові. Можна компенсувати рівень зарплат медстраховкою або знижками на продукцію, обідами, путівками на відпочинок. Але ігнорувати цей показник не можна. Для ефективного виконання цієї функції, HR-менеджер повинен розбиратися в бізнесі він має розуміти, яка бізнес-модель у компанії, який попит на продукт або послуги, що пропонує компанія) [4]

Підводячи підсумок, можна зробити висновок про важливу роль HR-служби в управлінні людськими ресурсами. важливий елемент для ефективного управління компанією в майбутньому. Зважаючи на це, завданням компаній є створення індивідуальних підходів до кожного працівника з метою визначення сильних та слабких сторін персоналу, можливостей та потенціалу. З метою задоволення роботою працівників потрібно перекваліфіковувати в інші напрями діяльності компанії, адже деякі можливості працівників можуть бути не зовсім розкритими. Для цього і потрібне управління персоналом, воно повинне приймати стратегічні рішення.

**Список використаних джерел:**

1. Людські ресурси. URL: <https://uk.wikipedia.org/>
2. Марцінковська О., Слівінська Н. Об'єктивна необхідність та значення ділової оцінки персоналу. *Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України* : зб. наук. праць каф. управління трудовими ресурсами і розміщення продуктивних сил Терноп. нац. екон. ун-ту. 2008 р. №13, с.110
3. Структура HR-служби у великій компанії. URL: <https://avtovsamare.ru/uk/struktura-hr-departamenta-v-krupnoi-kompanii-zachem-hr-otdel-vashei/>
4. Функції HR-менеджера. URL: <https://mc.today/popytki-hr-menedzherov-stroit-iz-sebya-psihologov-smeshny-chem-na-samom-dele-dolzhen-zanimatsya-hr/>

**Ярослав ДЕМЧИШИН**

здобувач освітньо-професійної програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Григорій МОНАСТИРСЬКИЙ

**УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ ПУБЛІЧНОЇ  
ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ У ПЕРІОД  
ПАНДЕМІЇ COVID-19**

Система охорони здоров'я України знаходиться в умовах постійних управлінських змін та зазнає впливу реалізації публічної політики із сторони інституцій державного управління. Маючи розгалужену недосконалу багаторівневу структуру, сама система вдосконалює та імплементує, розвиває складні підходи до формування нових та модернізованих механізмів управління у державному і приватному секторах системи охорони здоров'я України, що сприяють реалізації публічної політики та її механізмів. Власне розуміння принципів функціонування механізмів реалізації публічної політики, допоможе ретельніше зрозуміти аспекти впливу факторів різного генезу на формування управлінських рішень у галузі та формуватиме оптимальні шляхи менеджменту системи якості системи й сприятиме модернізації системи фінансування закладів на усіх рівнях надання медичної допомоги, у тому числі в пандемію COVID-19. Реалізація публічної політики, яка визначає функціонування системи охорони здоров'я України потребує нових системних змін, з урахуванням якісних підходів крізь призму міжнародної стандартизації й системи моніторингу, задля формування альтернативних шляхів організаційно-економічного механізму у діяльності медичної сфери (у тому числі лікувально-профілактичних закладів