

роботи. Діджиталізації, ризик-менеджменту, управління змінами стануть ще більш пріоритетними завданнями HR-директорів та керівників організацій задля забезпечення стійкості та конкурентоспроможності в умовах невизначеності.

Використані джерела

1. Пушкар З.М., Пушкар Б.Т. Цифрова економіката сучасні виклики. *Сучасний менеджмент: проблеми та перспективи розвитку*: матеріали 5-ої Всеукраїнської наук.-практ. Інтернет - конф. 29.05.2020: тези доповідей. Херсон, ДВНЗ «ХДАУ», 2020. 469 с.
2. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020). Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти – цифровізації України до 2020 року. URL: <https://uccr.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>.

Закалик Галина
Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: к. е. н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Качан Є.П.)

ЧИННИКИ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА СТВОРЕННЯ HR-СЛУЖБИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Робота з кадрами підприємства здійснюється спеціалізованим функціональним підрозділом підприємства – кадровою службою. Роль кадрової служби в апараті управління безупинно росте. Так, виникає необхідність в обґрунтованому підборі, організації навчання, підвищенні кваліфікації, правильній оцінці і вихованні кадрів підприємства [2,48].

Перед тим, як створювати HR-службу на підприємстві необхідно визначити цілі та потреби компанії, визначити бажаний результат, та завдання, які необхідно вирішити. Важливо обговорити із «замовником» або керівником компанії, на якому етапі розвитку знаходиться організація, для чого йому створення цієї служби, які результати він очікує. Також необхідно враховувати думку співробітників компанії, для більш реальної оцінки. Це дозволить одразу сфокусувати увагу на дійсно необхідних діях, та не втрачати марно час та ресурси.

Важливим етапом, обов'язковим для кожного підприємства є створення HR-стратегії. Правильний відбір плану дій дозволить ефективно організувати роботу співробітників та вирішити актуальні завдання (рис.1.).

Правильно розроблена стратегія – це в першу чергу, ефективне використання енергії та ресурсів, інтеграція процесів, командна робота, що націлена на результат, одночасний розвиток персоналу та компанії.

На даний момент існує велика кількість стратегій. Якщо брати до уваги цілі організації, то можна виділити п'ять видів:

1. Стратегія динамічного росту.
2. Підприємницька стратегія.
3. Стратегія прибутковості на підприємстві.
4. Ліквідаційна стратегія.
5. Циклічна стратегія.



Рис.1. Актуальні завдання, що пов'язані з кадрами

Основною метою компанії є бажання всіма силами зберегти свій бізнес. Витрати знижують до мінімуму, тому персонал доводиться скорочувати. Співробітникам необхідно адаптуватись до нових умов та бути гнучкими, тому що така ситуація призводить до того, що їм доводиться виконувати додаткові функції або взагалі перекваліфікуватися. Оплата праці здійснюється залежно від ефективності персоналу. Звичайно, не існує універсальної структури служби з управління персоналом. Адже це залежить від таких факторів:

- специфіки діяльності підприємства;
- масштабів роботи організації;
- стратегії або плану роботи з персоналом.

HR-відділ – це самостійний структурний підрозділ, він діє на основі положення, яке затверджується керівником організації. У своїй роботі працівники відділу керуються наказами керівника і відповідним чинним законодавством. Структура та чисельність працівників даного підрозділу визначається штатним розписом підприємства. Якщо в

компанії менше 50 працівників, то доцільно буде, щоб здійснення функцій HR – відділу виконувала одна людина. Переважно, в ролі такої людини виступає директор або керівник організації. Він підбирає та навчає персонал, визначає зарплату та бонуси, але функції кадрового діловодства може виконувати інший співробітник. Залучувати на підприємство HR-менеджера буде економічно вигідно, якщо чисельність працівників складає 50-70 осіб.

Для середнього підприємства (чисельність персоналу до 250 осіб) буде достатньо створення HR – служби з 2 – 4 фахівців. У великих організаціях, де чисельність співробітників більше 250 осіб, відділ з управління персоналом може містити такі функціональні групи: оформлення та приймання на роботу; переведення та звільнення; обліку та звітності; військового обліку; діловодства.

Для того, щоб служба з управління персоналом працювала ефективно, та досягала тих цілей, які очікує керівник, необхідно правильно поставити завдання. Щоб розуміти, які саме питання може вирішувати даний підрозділ, треба знати і розуміти його функції.

Використані джерела

1. Побудова HR-служби з нуля. URL: https://www.prostobiz.ua/biznes/upravlenie_biznesom/stati/postroenie_hr_sluzhby_s_nulya
2. Пушкар, З. М., Пушкар Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль: 2017.
3. Структура HR – відділу у великій компанії. URL: <https://avtovsamare.ru/uk/struktura-hr-departamenta-v-krupnoi-kompanii-zachem-hr-otdel-vashei/>

Капітула Тетяна

Західноукраїнський національний університет
(науковий керівник: д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ Козюк В.В.)

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ ХЛІБА Й ХЛІБОБУЛОЧНИХ ВИРОБІВ В УКРАЇНІ

Виробництво хліба й хлібобулочних виробів займає важливе місце в забезпеченні продовольчої безпеки України та відіграє ключову роль в задоволенні населення одним з основних харчових продуктів, який складає 40% калорійності раціону українців [1]. Однак, незважаючи на популярність споживання хліба та хлібобулочних виробів, на ринку цієї продукції спостерігаються негативні тенденції.

За даними Державної служби статистики України, обсяги виробництва хліба та хлібобулочних виробів в Україні зменшуються з кожним роком (табл.1).