

udziałów w istniejącym SIM/TBS gmina może pozyskać odpowiednio 3 mln zł lub 10% wartości nowej inwestycji mieszkaniowej SIM/TBS. Wnioski o wsparcie z RFRM można składać do Krajowego Zasobu Nieruchomości (KZN);

– grant ze środków Funduszu Dopłat do 35% kosztów przedsięwzięcia dla gminy, która partycypuje w realizacji mieszkań przez SIM;

– wprowadzenie możliwości tworzenia przez KZN we współpracy z gminami SIM i przystępowania do istniejących TBS, poprzez obejmowanie w imieniu Skarbu Państwa udziałów w zamian za wnoszone do tych spółek grunty, na których budowane są mieszkania [3].

Działania te mają na celu wspomóc osoby, które nie stać na zaciągnięcie kredytu hipotecznego na mieszkanie, ale są w stanie regularnie opłacać czynsz. Stawki czynszu są niższe niż na rynku komercyjnym (do 5% wartości odtworzeniowej lokalu mieszkalnego).

Polityka administrowania gminnym zasobem nieruchomości mieszkalnych wymaga wielu nakładów i podjęcia przemyślanych działań. Obecny plan wymaga restrukturyzacji i nadzoru w celu wybrania optymalnego kierunku rozwoju mieszkalnictwa na terenie gminy. Priorytetowym celem powinno być hamowanie procesu starzenia się zasobu i zaangażowania większej ilości nakładów na modernizację i remonty. W następnym kroku natomiast powiększenie istniejącego zasobu o nowe lokale. Lokalna polityka mieszkaniowa powinna wspierać rozwój mieszkalnictwa i zwiększanie liczby mieszkań cenowo dostępnych dla społeczeństwa. Organy samorządu powinny monitorować stan mieszkalnictwa w lokalnej wspólnocie i dążyć do poprawy jakości życia mieszkańców. Zwiększyć ilość mieszkań czynszowych dostępnych dla osób o niskich dochodach. Z uwagi, że budowa mieszkań komunalnych stanowi spore wyzwanie, dlatego potrzebna jest współpraca jednostek samorządu terytorialnego w ramach inicjatyw społecznych oraz podejmowanie współpracy w ramach partnerstwa publiczno-prawnego.

Bibliografia:

1. Pawlik K. Jak prawidłowo zarządzać zasobami mieszkaniowymi gminy. URL: https://samorząd.infor.pl/sektor/zadania/gospodarka_przestrzenna/389173,Jak-prawidlowo-zaradzac-zasobami-mieszkaniowymi-gminy.html
2. Podrażka M., Grabkowska E. Mieszkanie chronione. URL: <https://www.gov.pl/web/rodzina/mieszkaniechronione> (dostęp: 21.11.2021).
3. Społeczna inicjatywa mieszkaniowa. URL: <https://www.gov.pl/web/rozwój-technologie/spoleczna-inicjatywa-mieszkaniowa/>

Mykola DENYSENKO

Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Smart Economics of Kyiv National University of Technologies and Design

Olena BUDIAKOVA

Candidate of Economics, assistant professor of the Department of Smart Economics of Kyiv National University of Technologies and Design

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF MODERN REALITIES AND POST-WAR SOCIAL RENEWAL

Human resource management in the conditions of modern realities and post-war social renewal requires modern personnel management strategies. The strategy personnel management is an integral part of the overall business strategies. Strategic management enterprises consider the environment of the enterprise as a combination of three environments: macro environment, as well as the immediate environment and internal environment of the organization. The study of the social components of the macro environment aims to realize the impact on the business of such social phenomena and processes: people's attitude to work and quality of life, community customs and beliefs, collective human values, demographic structure of society, population growth, level education, mobility of people etc.

An important aspect of improving the personnel management system enterprises is that the process of improvement itself is advisable to carry out in the context of its subjects, processes and objects. Ability staff simultaneously act as an object and subject of management is the main specific feature of personnel management. Personnel management refers to the process of planning, selecting, training, assessment and continuing education of workers aimed at their rational use and increase in labor productivity. The subject of personnel management is the study of relationships between the workers in the production process with the aim of the most effective use of their potential in terms of functioning specific enterprises.

The main goal of the personnel management is a combination of effective training of the personnel, growth of their skill and labor motivation to develop the skills of workers for the sake of solving the tasks enterprise and its division.

In the broadest point, under the strategy of personnel management understands the system of long-term goals of the personnel management, determined by the ideology and general objectives of the enterprise, as well as selection of the most effective ways to achieve them.

The HR management strategy can be considered as the general action plan of the enterprise in the field of personnel policy, determines its forms and directions, sources and methods of personnel formation, ensuring the achievement of the strategic goals of the enterprise.

The efficiency of use of each individual worker depends on his ability to perform the required functions (professionally-qualification quality) and adaptations (motivations) with which these functions are performed. One ability to perform professional responsibilities are insufficient to achieve the objectives of enterprise, since any qualified employee and his performance depends on the desire to work or on his motivation to work. In modern conditions the concept of competence has become widespread, it represents employee's demonstration ability to perform certain production functions.

Competence combines the ability and motivation of an employee and described his production behavior. As an example of managerial competencies – solving managerial problems (collecting and analyzing information, identifying problems, developing alternative solutions and choosing a course of action), influencing others (transferring necessary information, overcoming barriers and opposition, ability to determine actions of people).

To insure the competitiveness of enterprises in today's difficult economic conditions, it becomes imperative to provide enterprises with qualified, motivated, human potential, which is able to solve the strategic objectives of the enterprise. The attempts of Ukraine to significantly expand international relations to attract the country to the world market, to the international division of labor constantly stumble on the problem of the competitiveness of Ukraine products is a result of the low competitiveness of domestic enterprises. Therefore, improving the competitiveness of enterprises in modern conditions is one of the key problems, the solutions of which contributes to the development and intensification of the economy.

For a modern stage of development, globalization is characteristic. Eliminating national boundaries, it greatly complicates relations between the main actors of the labor market, because as a result of the synthesis of national laws and traditions, the synergetic effect of the world labor market is achieved. Subjects are required to comply with world standards, taking into account the specifics of national (regional) markets. The migration of skilled labor reached a world scale. In the conditions of increasing competition for professionals, the question of reproduction of the human resources of

the country become relevant. To solve such problems in the system of recruitment and recruitment of staff using new methods.

The scope of personnel management is transformed step by step through the introduction of information technology and digitalization. The recruitment function is at the forefront of these changes. That is why the topic of recruitment in the era of digital captures the digital revolution – the undeniable trend of all recent years. This is not just a system automation, but a new thinking, an approach to all processes of interaction with employees. Innovative tools make it possible to bring the process of recruiting to a new level and to provide better hiring and efficiency of the management system [1, p. 177].

In the era of the 4th digital revolution and the development of the digital economy, the following tasks are updated to the strategy of personnel management:

- definition of the current and future needs of personnel that performs the required amount of work of a certain quality at the right moment of time in a certain place (enterprise), taking into account the processes that are dictated by the digital revolution;
- human resources management: labor market research and selection, selection, recruitment, adaptation of personnel, search of talents capable of implementing creative innovations, professional orientation and professional selection, flow control, personnel release taking into account modern strategies personnel management (head hunter, outsourcing, outstaffing, leasing etc.) [1, p. 177];
- personnel development, personnel reserve formation, personnel promotion through the implementation of personal career development programs, search for growth points of employees, development of individual career plans and appropriate criteria for its development;
- attracting staff and stimulating high productivity: ensuring a high level of labor productivity through the organization of the system of tangible and intangible incentives; development of competition in labor, system of encouragement of merit and stimulation of group activity; participation of employees in the distribution of profits, social benefits; development of social infrastructure; regulation of working time. The motivation of the staff is influenced by many factors: remuneration, assessment, professional development and prospects of professional growth, internal corporate culture, etc. At the current stage, it is expedient to develop and introduce new material methods of motivation, this is due to the need to increase labor productivity due to the material interest of the employee in his results – to combine the material interests of him and the enterprise;

- organization of effective work of employees: placement of personnel in accordance with production tasks, taking into account the professional qualifications (competences) of employees, talents, their preferences and skills; improvement of working conditions; organization of workplaces; ensuring rhythmicity of work;
- personnel training: organization of all types of vocational training, retraining and advanced training of personnel in accordance with individual needs and requirements of the modern labor market;
- organization of the participation of employees in management, interaction with representatives of the labor collective (councils of labor collectives, trade unions, etc.);
- study of social processes in the team, organization of assessment of personnel as an information basis for decision-making on personnel issues.

Thus, human resource management conditions of modern realities and postwar causes social renewal, enterprises in their activities are forced to solve tasks related to modern staff management – hiring staff, compensation calculation and tax reporting.

References:

1. Denysenko, M. P. and Budiakova, O. Yu. (2018): Modern strategies of personal enterprises management. Priazovsky Economic Bulletin, 2018, no. 5 (10), pp. 175-181. Available online: URL: <http://pev.kp1u.zp.ua/vypusk-5-10>

Тетяна ЖЕЛЮК

д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ

Олександр БРЕЧКО

докторант ОНП «Економіка» ЗУНУ

**ВИКОРИСТАННЯ ІНСТРУМЕНТІВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ У
ФУНКЦІОНАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАКЛАДІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я**

Розвиток цифрової економіки супроводжується впровадженням новітніх інформаційних систем та венчурних технологій в усі сектори національної економіки. Значення цих технологій особливо актуальним є в умовах безпекових викликів, передусім в умовах військового стану. Система охорони здоров'я не може стояти осторонь процесів цифрової трансформації. Це знаходить своє відображення передусім у впровадженні цифрової моделі охорони здоров'я, що передбачає використання новітніх інструментів обробки та аналізу великих обсягів медичних

даних у цифровому вигляді і включає: електронний документообіг між лікарем, пацієнтом та медичною організацією; інтеграція цифрового діагностичного обладнання; система управління потоками пацієнтів; система управління швидкою медичною допомогою; застосування телемедичних технологій під час надання медичної допомоги; цифрові платформи для організації телемедичних консультацій пацієнта з лікарем; системи дистанційного моніторингу стану здоров'я громадян за допомогою персональних медичних приладів; застосування математичних методів (включаючи методи штучного інтелекту, обробки великих даних) для обробки медичних даних; розробка інформаційних систем для діагностики із застосуванням штучного інтелекту на основі великих даних; створення систем підтримки прийняття лікарських рішень як додатковий модуль медичних інформаційних систем Internet of things; створення систем безперервного моніторингу стану пацієнтів.

На цифрову медицину нині припадає третина світових венчурних інвестицій (рис.1), відмітимо, що річні темпи зростання даного ринку складають приблизно 30% на рік. Найбільшу питому вагу інвестицій в цифрову медицину у глобальному вимірі ринку медичних послуг мають США. Лише за перше півріччя 2021 року 14,7 млрд. доларів було спрямовано на реалізацію програм цифрової трансформації даної сфери [1].

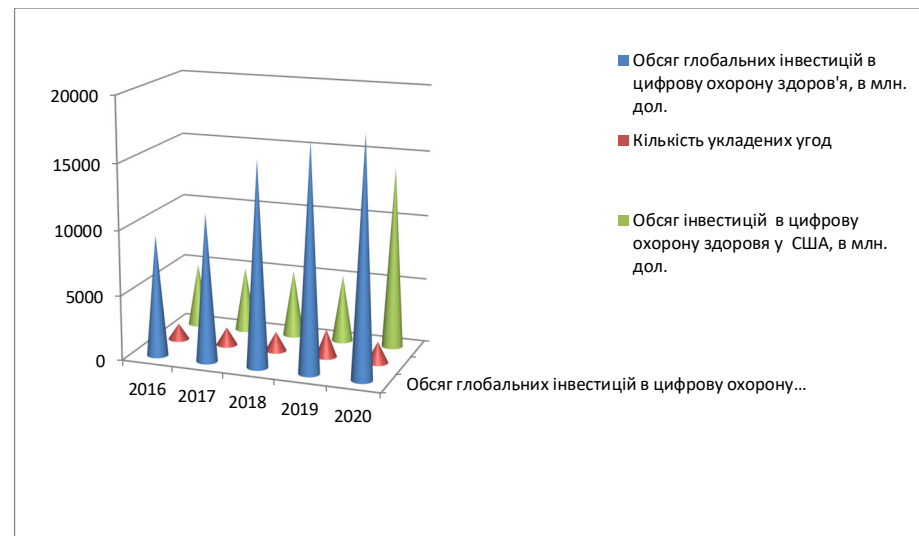


Рис.1. Динаміка світових інвестицій у цифрову охорону здоров'я за 2016-2020 рр. Примітка: побудовано з використанням CBInsights, Healthcare Report Q1, 2020 [1]