

2. Дослідження поведінки українців під час війни. Ініціативний центр сприяння активності та розвитку громадського почину «Єднання» : веб-сайт. URL: <https://ednannia.ua/inspiration/12632-80protsent-toho-shcho-potribno-na-viini-daiut-volontery-pro-detali-doslidzhennia-povedinky-ukraintsiv-pid-chas-viiny> (дата звернення: 07.05.2024).
3. Каталог внеску бізнесу в Перемогу в російсько-українській війні. CSR Ukraine : веб-сайт. URL: <https://csr-ukraine.org/catalog-actions-of-companies-in-the-russian-ukrainian-war/> (дата звернення: 07.05.2024).
4. Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо податкової реформи : Закон України від 01.01.2022 № 71-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/71-19#n1500>

УДК 658

Радинський Сергій
кандидат економічних наук
доцент кафедри економіки та фінансів
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна
Радинська Софія
студентка 1 курсу
Університет інформаційних технологій та менеджменту
м. Жешув, Польща

Sergii Radynskyi
PhD (Economics)
Associate Professor of the Economics and Finance Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine
Sofiya Radynska
first year Student
University of Information Technologies and Management
Rzeszów, Poland

ORGANIZACJA ZARZĄDZANIA KADRAMI W PRZEDSIĘBIORSTWIE W KONTEKŚCIE STRATEGII REALIZACJI PLANOWANIA BIZNESOWEGO

Organizacja zarządzania personelem w przedsiębiorstwie w kontekście strategii realizacji planu biznesowego jest kluczowym elementem pomyślnego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Skuteczne zarządzanie personelem obejmuje nie tylko tworzenie i przyciąganie wykwalifikowanego personelu, ale także rozwój strategicznych podejść do zarządzania personelem, biorąc pod uwagę obecne i przyszłe potrzeby firmy. Do kluczowych aspektów tego podejścia zalicza się rozwój systemu motywacji i stymulacji pracowników, rozwój programów szkoleniowych i rozwój kadr, a także zapewnienie odpowiedniego zarządzania stosunkami pracy. Takie podejście przyczynia się do kształtowania przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku i osiągnięcia strategicznych celów biznesplanu.

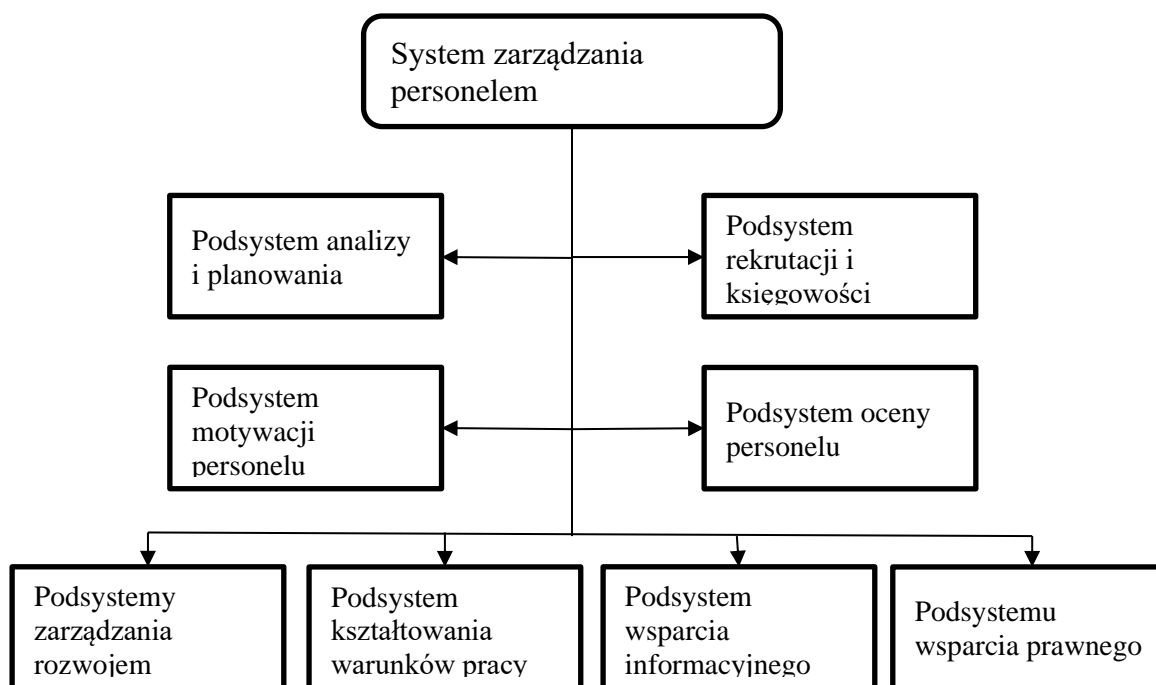
Zarządzanie personelem to funkcja strategiczna obejmująca opracowanie strategii personalnej, dobór personelu w oparciu o filozofię przedsiębiorstwa, zachęcanie do zbiorowych wysiłków mających na celu jego rozwój, stymulowanie z uwzględnieniem jakości indywidualnego działania, minimalizowanie koszty pracy i tworzenie pozytywnego klimatu społecznego i psychologicznego w miejscach pracy [1, z. 343].

Dziś o znaczeniu i konieczności zarządzania personelem decyduje fakt, że pozwala ono uogólnić i wdrożyć szeroki zakres zadań związanych z dostosowaniem pracowników do warunków zewnętrznych, uwzględnić czynniki społeczno-psychologiczne i osobiste przy budowie personelu firmy System zarządzania. Zmiany na rynku pracy, w stosunkach społeczno-gospodarczych, otoczeniu konkurencyjnym i otoczeniu legislacyjnym wymuszają na menadżerach przedsiębiorstw wybór i stosowanie rzetelnych i efektywnych modeli zarządzania personelem.

Głównym celem zarządzania personelem w przedsiębiorstwie jest zapewnienie efektywnej pracy siły roboczej, wysokiej produktywności, rozwoju umiejętności twórczych i kreatywności personelu, właściwej motywacji pracowników i stymulacji do pracy.

System zarządzania personelem musi uwzględniać pewne cechy siły roboczej, spośród których należy wyróżnić [2, s. 14]: - zachowanie i podejście pracowników do pracy; - umiejętności, zdolności, doświadczenie, umiejętności, skłonności, które mają wpływ na realizację określonych rodzajów działalności w przedsiębiorstwie; - motywy pracowników, cele aktywności zawodowej personelu; - cechy zawodowe i kwalifikacyjne personelu przedsiębiorstwa; - cechy społeczne i kulturowe, które mają wpływ na przyswojenie pewnych zasad i norm zachowań organizacyjnych; - specyfika zachowań grupowych i indywidualnych; - kultura organizacyjna przedsiębiorstwa, która obejmuje zbiór wartości i zasad postępowania właściwych dla konkretnego zespołu pracowników; - etapy rozwoju zespołu pracowniczego, obecność formalnego i nieformalnego przywództwa, zachowanie personelu i menedżerów w sytuacjach konfliktowych.

Badania prowadzone w zakresie elementów strukturalnych systemu zarządzania personelem w kontekście realizacji planowania biznesowego przedsiębiorstwa, pozwalają na wyróżnienie jego kluczowych podsystemów (ryc. 1).



Rysunek 1. Charakterystyka strukturalna systemu zarządzania personelem w kontekście realizacji planowania biznesowego przedsiębiorstwa

Poszczególni specjaliści ds. kadr obejmują w systemie zarządzania personelem następujące podsystemy: personel marketingowy; Wytyczne i planowanie HR; rozwój i aktywizacja potencjału pracy; rozwój społeczny i partnerstwo społeczne; atestacja i rotacja personelu; tworzenie i wykorzystanie personelu itp. [4, s. 305].

Można zatem stwierdzić, że system zarządzania personelem przedsiębiorstwa obejmuje różne podsystemy, z których każdy ma na celu optymalizację zarządzania konkretnym aspektem. Powyższe potwierdza potrzebę stworzenia i stosowania kompleksowego systemu zarządzania personelem dla efektywnego funkcjonowania wszystkich jego elementów. Na podstawie przeprowadzonych badań można zidentyfikować kluczowe elementy tego systemu:

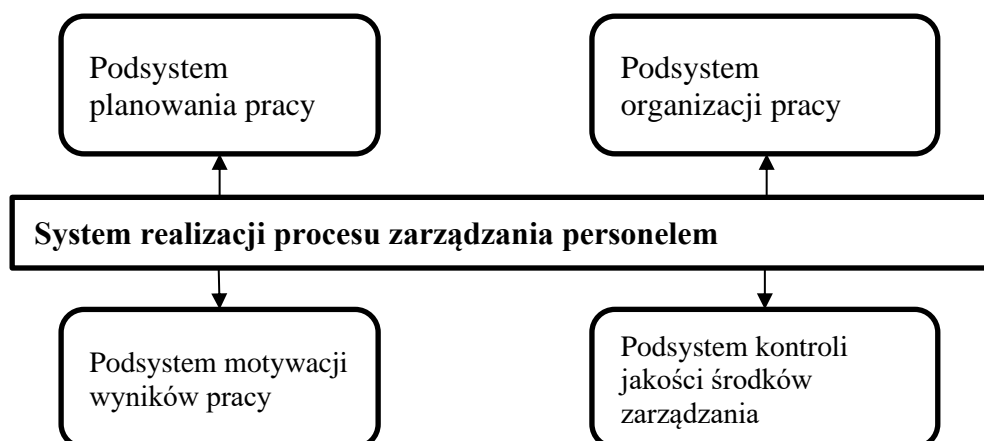
1. System prawnego wsparcia zarządzania personelem, który określa ramy prawne i reguluje wszystkie aspekty zarządzania personelem zgodnie z prawem.

2. Informacyjny system wspomaganie zarządzania personelem, który zapewnia gromadzenie, przetwarzanie i analizę informacji personalnych w celu podejmowania świadomych decyzji zarządczych.

3. System komunikacyjnego wspomaganie zarządzania personelem, który organizuje efektywną wymianę informacji i interakcję pomiędzy uczestnikami zarządzania personelem.

4. System wdrażania zarządzania personelem, który obejmuje metody, techniki i narzędzia służące do prowadzenia określonych działań zarządczych z personelem dla osiągnięcia celów strategicznych przedsiębiorstwa.

Mając na uwadze wagę uwzględnienia każdego z powyższych systemów zarządzania personelem, który powinien wchodzić w skład ogólnego systemu zarządzania, zasadne jest wydzielenie w systemie realizacji procesu zarządzania personelem czterech podsystemów strukturalnych, a także przeprowadzenie ich szczegółowej charakterystyki na tej podstawie (ryc. 2).



Rysunek 2. Główne elementy zarządzania personelem w kontekście realizacji planowania biznesowego w przedsiębiorstwie

Zatem system realizacji procesu zarządzania personelem w kontekście planowania biznesowego w przedsiębiorstwie reprezentowany jest przez kilka podsystemów, z których kluczowymi są: 1) podsystem planowania personelu z odpowiadającymi mu funkcjami: kształtowanie polityki personalnej; opracowanie strategii zarządzania personelem; analiza potencjału kadrowego przedsiębiorstwa; analiza czynników zewnętrznych i wewnętrznych wpływających na pracę; analiza sytuacji na rynku pracy; prognozowanie cech personelu; 2) podsystem organizacji pracy z personelem posiadający odpowiednie funkcje: poszukiwanie, pozyskiwanie, selekcja, adaptacja, dystrybucja, rozwój i zwalnianie personelu; normalizacja procesu pracy; optymalizacja zatrudnienia personelu; zarządzanie stosunkami pracy w przedsiębiorstwie; zapewnienie optymalnych warunków pracy; wycena procesu pracy; 3) podsystem motywacji wyników pracy i analizy behawioralnej personelu z odpowiadającymi mu funkcjami: realizacja materialnej i niematerialnej stymulacji personelu; 4) podsystem kontroli jakości realizacji działań zarządczych wraz z odpowiadającymi im funkcjami: jakościowa ocena efektywności działań kadrowych; jakościowa i ilościowa ocena efektywności systemu zarządzania personelem; certyfikacja personelu.

Osiągnięcie wysokiego poziomu aktywności biznesowej w przedsiębiorstwie zależy od efektywności funkcjonującego w nim systemu zarządzania personelem. System ten obejmuje zarządzanie rozwojem zawodowym i twórczym pracowników, planowanie działania i rozwoju kadr, kształtowanie potencjału innowacyjnego oraz stymulowanie aktywności kadr. Określenie głównych podsystemów zarządzania personelem w kontekście planowania biznesowego jest kluczowe dla przedsiębiorstw, ponieważ różnią się one w zależności od różnych czynników, takich jak warunki ekonomiczne.

Bibliografia:

1. Derichovska V.I. Związek pomiędzy rozwojem personelu a strategiami zarządzania personelem. *Informator biznesowy*. 2013. Nr 7(426). Str. 341–347

2. Lozova O. V., Demchenko V. O. System zarządzania personelem jako ważny element skutecznego funkcjonowania przedsiębiorstwa w rynkowych warunkach zarządzania. *Ukraiński Journal of Applied Economics*. 2018. Tom 2. Nr 4. Str. 7-45

3. Godyashchev M.O. Zarządzanie personelem przedsiębiorstwa jako czynnik zwiększający jego działalność gospodarczą. *Inteligencja XXI*. 2017. Nr 3. Str. 74-79

4. Sardak O.V. Miejsce personelu marketingu w zarządzaniu pracownikami przedsiębiorstw. *Analiza ekonomiczna*. 2011. Wydanie 8. Część 2. Str. 303–307

УДК 338.1

Фещин Тетяна

студентка групи ПП-31

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Науковий керівник: Панухник Олена

доктор економічних наук, професор

завідувачка кафедри економіки та фінансів

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Tania Feshchyn

Student of the group ПП-31

Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

Olena Panukhnyk

Doctor of Sciences (Economics), Professor

Head of the Economics and Finance Department

Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

РОЛЬ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ У ВІДНОВЛЕННІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ ПІСЛЯ ЗАВЕРШЕННЯ ВІЙНИ THE ROLE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES IN RECOVERING THE ECONOMY OF UKRAINE AFTER THE END OF THE WAR

Роль малих та середніх підприємств (МСП) у відновленні економіки України після завершення війни є вкрай актуальною. Російська агресія завдала колосальних руйнувань критично важливої інфраструктури, транспортної інфраструктури, житлового фонду, об'єктам соціальної сфери та виробничим потужностям по всій території нашої держави. Як і всі сфери нашого життя, український бізнес зазнав значних збитків: сотні підприємств зруйновано, тисячі вимушено припинили свою діяльність через бойові дії. Але підприємці намагаються вистояти та зберегти власну справу продовжуючи долати щоденні труднощі.

Після завершення війни постане гігантське завдання щодо відбудови зруйнованої інфраструктури та відновлення економічної діяльності. Це потребуватиме залучення великих фінансових, матеріальних та людських ресурсів.

МСП традиційно створює ключову роль у після кризовому відновленні економіки країн світу. Такий бізнес є рушійною силою економіки, він гнучкий, мобільний та здатний швидко адаптуватися до нових мінливих умов. Також можуть створювати нові робочі місця, забезпечувати податкові надходження до державного бюджету, стимулювати національний ринок, підтримувати конкуренцію, задовільнити потреби місцевих громад та інше.

Війна суттєво вплинула на економіку країни, зокрема на розвиток малого та середнього бізнесу, ще зміни відбулись в усіх сферах діяльності МСП: фінансовій, виробничій, логістичній, комунікаційній, інформаційній, інноваційній. До сьогоднішнього дня підприємці відчувають руйнівні наслідки, але все ж таки деяким компаніям вдалося швидко адаптуватися до цих умов. Оскільки, МСП є дуже чутливими до зовнішнього економічного середовища, то такі сектори як: виробництво, сільське господарство, сфера