

20. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П. Основні аспекти фінансового планування в системі фінансової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. Вип. № 22/2020. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-14>.

21. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А., Мазур О.В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проектів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2020. Вип. 60. С. 30-34.

22. Балахонова О.В., Захарченко В.І. Обґрунтування побудови механізму управління інноваційним розвитком регіону. *Науковий журнал «Інноваційна економіка»*. 2016. №7-8 (64). С.86-89.

Балахонова О.В., доктор економічних наук,
професор, професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький інститут університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1447-4560>

Павлюк Б.Р., магістрант 2-го курсу підготовки,
спеціальність «Менеджмент»
Вінницький інститут університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-28-8>

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА У ПРОЦЕСАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

MANAGEMENT OF THE STAFF OF THE ENTERPRISE IN THE PROCESSES OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE SOCIETY

Анотація. У статті досліджено процес системи управління персоналом на підприємстві. Управління персоналом на підприємстві являється соціально-економічне явищем, яке дозволяє здійснити ефективний розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик персоналу на підприємстві. Ефективне управління персоналом на підприємствах допоможе забезпечити високий рівень у задоволенні вимог адміністративного управління, реалізації очікуваних сподівань управлінського персоналу. Досліджено розвиток понятійного апарату для характеристики ролі управління персоналом у процесах соціально-економічного розвитку суспільства. Управління персоналом – це динамічна система, що об'єднує у собі три рівня (зв'язків, часу, а також простору), які функціонують у вигляді цілісної сукупності.

Ключові слова: управління персоналом, етапи управління персоналом, методи управління персоналом, підприємство.

Abstract. The article examines the process of the personnel management system at the enterprise. Personnel management at the enterprise is a socio-economic phenomenon that allows effective distribution, exchange and use of quantitative and qualitative characteristics of personnel at the enterprise. Effective personnel management at enterprises will help to ensure a high level of satisfaction of the requirements of administrative management, realization of the expected expectations of management personnel. The development of the conceptual apparatus for characterizing the role of personnel management in the processes of socio-economic development of society is studied. Personnel management is a dynamic system that combines three levels (connections, time, and space) that function as a whole.

Keywords: personnel management, personnel management stages, personnel management methods, enterprise.

Постановка проблеми. Зростання ефективності діяльності сучасних підприємств значною мірою зумовлюються розвитком мотиваційного менеджменту як рушійної сили підвищення ефективності системи управління персоналом на підприємстві в турбулентному ринковому середовищі. В умовах впливу сучасної економіки на результати виробничо-господарської діяльності підприємства, та динаміку виконання планів виробництва, актуальним постає питання системи управління персоналом на підприємстві. Процес системи управління персоналом на підприємстві дозволяє покращити ефективність виробництва, збільшити продуктивність праці, раціональніше використовувати кадровий потенціал.

Процес системи управління персоналом на підприємстві, як соціально-економічне явище дозволяє здійснити ефективний розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик персоналу на підприємстві. Модернізація кадрової політики на підприємстві та розробка нових методичних підходів створять умови для більш ефективної системи управління персоналом на підприємстві, та стимулюватиме економічне зростання на підприємстві.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання системи управління персоналом на підприємстві були у центрі уваги класиків економічної теорії А. Сміта, Т. Шульца, Г. Беккера, які започаткували теорію людського капіталу, а також рекомендували включати кваліфікованих спеціалістів до складу національного багатства.

Формування цілей. Метою статті є висвітлення основних етапів розвитку системи управління персоналом на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Трансформаційні зміни, що відображаються на сучасному етапі економіки України, насамперед були пов'язані з карантинними обмеженнями у зв'язку з пандемією Covid-19, а надалі, починаючи від 24 лютого 2022 року з повномасштабним вторгненням росії до України, розширенням процесів глобалізації, інтеграції до світо-господарського простору, обумовлюють необхідність у визначенні нових, прогресивних підходів до управління персоналом на підприємствах, що надає їм конкурентних переваг.

Одним із головним у застосуванні таких підходів є ефективне управління персоналом на підприємствах, що допоможе забезпечити високий рівень у задоволенні вимог адміністративного управління, реалізування очікуваних сподівань управлінського персоналу, що є однією з найважливіших передумов успішної діяльності підприємства. Оскільки, за сучасних умов розвитку науково-економічної думки, проблемні питання управління персоналом на підприємствах вирішуються традиційними методами менеджменту з точки зору формування та використання, то якість управління ними стає неефективною.

І тому, основним дієвим інструментом, що здатен забезпечити виконання якісного управління персоналом на підприємствах, які б відповідали положенням та вимогам міжнародних стандартів, і могли здійснювати успішну конкуренцію не тільки на внутрішній, але й на зовнішній ланках управління, є процес управління персоналом що базується на основі активізації менеджменту підприємства [1, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

За сучасних умов господарювання стрімко зростають значення таких важливих елементів управління персоналом на підприємствах, як:

- наявності відповідної до профілю освіти;
- високого рівня кваліфікації та професіоналізму;
- досвіду практичного роботи;
- застосування творчого підходу;
- інноваційної активності у професійній діяльності;
- мотивованості праці;
- комунікабельності, що у певній сукупності формують показники якості управління персоналом на підприємствах [2, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 21].

Процес управління персоналом на сьогоднішній день є однією з найменш розвинених функцій управління діяльністю підприємства, що актуалізує необхідність подальшого вирішення даної наукової проблематики.

Організація ефективного управління персоналом на підприємствах сьогодні – це головна проблема для будь-якого підприємства. У сучасній діловій спільноті постає гостра нестача у професійних кадрах, що здатні співпрацювати один з одним, запропоновувати нові ідеї, підтримувати стратегічні завдання розвитку підприємств.

Історичний досвід європейських держав засвідчує, що управлінська та адміністративна діяльності відіграє першочергову роль у суспільно-економічних стосунках [3, 5, 6, 10, 14, 19, 20].

Управління персоналом на підприємствах – одна з найважливіших та найважчих сфер підприємницької діяльності, де рівень організації професійного виконання обов'язків працівниками об'єднується у виробничо-торгівельному процесі.

Перебіг суттєвих перемін, що стався в соціально-економічній моделі розвитку нашої країни, починаючи з розпаду радянської системи господарювання, та закінчуючи курсом до європейсько-орієнтованого типу економічного розвитку української держави, спонукали до:

- необхідності запровадження інтеграційно-економічного типу ведення економічної діяльності;
- взаємодії управління персоналом з іншими ланками господарювання підприємства;
- суттєвих перемін в видах господарювання та виконання підприємницької діяльності;
- трансформаціях процесів працевлаштування населення [1, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

В науково-економічній літературі дослідженню етапам становлення такої дефініції як управління персоналом на підприємствах, приділено зовсім мало уваги. Але, на основі тих визначень що відображені в опрацьованих нами джерелах, нами виявлено, що процеси трансформації та становлення існуючої на нинішній час моделі управління персоналом на підприємствах продукувалися певними етапами економічної думки [1, 2, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

Аналіз еволюції поглядів на роль управління персоналом в соціально-економічних процесах підприємства, продукує до необхідності дослідження характеристики понятійного апарату, що відбиває розвиток наукових переконань у цій сфері, та підтверджує, що управління персоналом на підприємствах сьогодні розглядають вже не як робочу силу, а як людські ресурси, а їхня цінність як фактору успіху постійно зростає (табл. 1) [1, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

Отже, як видно з табл. 1, поступово здійснюється формування системи управління персоналом, яка має на меті відігравати вирішальної ролі у запровадженні умов конкурентоспроможного розвитку підприємства, спрямованого на довгострокову перспективу розвитку самого підприємництва, регіонів та країни в цілому.

Дана система ґрунтується на концепції управління персоналом, яка визначається нагальною необхідністю внесення капіталовкладень в процеси їх формування та розвитку, що у кінцевому результаті виправдовує економічну доцільність здійснених підприємством витрат, оскільки вони пов'язані із залученням до господарської діяльності якісної робочої сили, спонукає до необхідності безперервного навчання працівників, економічною підтримкою працездатного населення, а також, організації сприятливих умов для найбільшого виявлення професійних можливостей та здібностей персоналу підприємств у майбутньому їх розвитку [1, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

Розвиток понятійного апарату для характеристики ролі управління персоналом у процесах соціально-економічного розвитку суспільства

| Етап | Роль людини | Категорія | Визначення |
|-----------------------------|---|--------------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I етап (XIX ст.) | Носій здатності до праці | Робоча сила | Економічно активне населення, охочі працювати |
| II етап (20-ті роки XX ст.) | Об'єкт із забезпечення народного господарства необхідною кількістю та якістю робочої сили | Людський капітал | Частина населення, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві |
| III етап (70-ті рр. XX ст.) | Суб'єкт із суспільного виробництва з потребами та інтересами у сфері праці | Трудовий потенціал | Інтегровані кількісні та якісні характеристики робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства |
| IV етап (80-ті рр. XX ст.) | Провідний фактор суспільного виробництва, засіб піднесення його ефективності | Людський фактор | Люди на підприємстві, в організації, установі або фірмі, які об'єднані в процесі трудової діяльності. Структурно – це є особистість, робоча група, трудовий колектив, від діяльності якої (групи чи особистості) залежить вектор впливу (позитив, негатив) на виробничі процеси |
| V етап (90-ті рр. XX ст.) | Об'єкт найефективніших інвестицій у знання, його професійність, здоров'я з наступною їх реалізацією в суспільстві | Трудові ресурси | Нагромаджений за рахунок інвестицій запас здоров'я, знань, навичок, умінь, мотивацій та інших здібностей |

Теоретична основа та практика ведення сучасних суб'єктів господарювання свідчать, що потенціал економічного розвитку підприємств є головною основою у забезпеченні процесу його довгостроково-ефективного розвитку, і, в залежності від ресурсної складової, розрізняють як кадровий, людський та трудовий, тобто, такий що представляє собою узагальнені характеристики виконавців господарської діяльності.

За результатами проведеного нами аналізу напрацювань та наукових розробок вчених, а також власних висновків, ми можемо зазначити, що управління персоналом – це динамічна система, що об'єднує у собі три рівня (зв'язків, часу, а також простору), які функціонують у вигляді цілісної сукупності. У свою чергу, дані рівні зв'язків детермінують управління персоналом в якості: ресурсу підприємства (включають у собі характерні риси функціонування); резерву виконання (відображаються рівні виконання завдань на сьогоднішній день, а також перспективи

реальних можливостей); перспективного спрямування (направлення діяльності на майбутнє, долучає елементи перспективного розвитку підприємства).

Висновки. Проведене нами дослідження дозволяє визначити, що теорія управління персоналом здійснює упорядкування існуючих методологічних суперечностей, що виникають між різноманітними поглядами науковців на роль працівників в економічних процесах, а також здійснює обґрунтування переваг серед інших видів підприємницької діяльності. Це ще один раз доводить, що для забезпечення процесів якісного управління у діяльності всіх господарюючих суб'єктів необхідно здійснювати розширення межі усвідомлення ролі персоналу не лише як продуктивної сили підприємницької діяльності, а до меж багатогранної особистості, яка по своїй суті має особливу сукупність професійних властивостей, і в обов'язковому порядку повинна забезпечуватися належними умовами функціонування та перспективного розвитку.

Список використаних джерел

1. Балахонова О.В., Захарченко В.І., Величко М.Р. Оптимізація інвестиційного ризику з використанням інструменту його диверсифікації. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць*. Одеса: ОНУ, 2019. Вип. 1/41. Т. 18. С.57-68.
2. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Блажчук А.О., Стець В.І. Методи управління інноваційними моделями на підприємствах. *Науковий простір: актуальні питання, досягнення та інновації: Міжнародна науково-практична конференція здобувачів освіти та молодих вчених*, м. Вінниця, 23-24 листопада 2021 р. Вінниця: Вінницький кооперативний інститут, 2021. С. 323-325.
3. Балахонова О.В. Теорії конкуренції та практики визначення конкурентоспроможності в умовах безпекоорієнтованого розвитку. Колектив. моногр. Ізмаїл-Одеса: Фенікс, 2020. 196 с.
4. Балахонова О.В. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика: колектив моногр., книга сьома. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 340 с.
5. Балахонова О.В. Удосконалення підходів в дослідженнях саморозвитку виробничо-господарських систем. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління : зб. наук. праць*. Одеса: ОНУ, 2020. Вип. 3/46. Т. 20. С.146-159.
6. Балахонова О.В. Характер інноваційності сучасних економічних систем. *Науковий вісник Міжнародного гумані-тарного університету: зб. наук. праць*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Серія: Економіка і менеджмент Вип. 43. С.4-12.
7. Балахонова О.В. Аналіз підходів до вибору господарської системи сталого розвитку. *Освіта, економіка управління: сучасний стан та інновації: зб. наук. праць*. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2021. Вип. 6. С.4-13.
8. Балахонова О.В. Економічна політика країни в контексті бюджетних обмежень. *Матер. X міжнар. науково-практ. конф. «Формування потенціалу*

економічного розвитку промислових підприємств». Одеса, Державний університет «Одеська політехніка» 2021. С.57-59.

9. Балахонова О.В., Мельниченко Д.О. Удосконалення системи управління персоналом в лікувально-профілактичній установі. *Матер. VIII міжнар. науково-практ. конф. «Глобалізація: співвідношення міжнародних та національних економічних інтересів під впливом нових викликів»* (9 квітня 2021) Одеса, 2021. С.55-59.

10. Балахонова О.В. Подвійність управлінського консультування: професійна діяльність і ділова активність. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць*. Одеса: Одеський національний університет ім. І. Мечникова, 2018. Вип. 1/38. Т. 17. С.42-52.

11. Балахонова О.В. Сучасні тенденції в системі управлінської звітності в контексті євроінтеграційних процесів. *Матер. III міжнар. науково-практ. конф. «Фінансові та економічні аспекти підприємництва»* (12-13 грудня 2018). Ірпінь, 2018. С.113-115.

12. Балахонова О.В., Коломієць М.В. Ресурсна база сучасного розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. *«Економіка. Фінанси. Право»*. № 11/1. 2017. С.54-58.

13. Балахонова О.В., Захарченко Н.В. Теорія і практика регулювання економічних відносин у нестабільному середовищі. *Міжн. наук. вир. журнал «Сталий розвиток економіки»*. № 2. 2017. С.83-89.

14. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Одінцова О.О. Механізм формування конкурентоспроможності підприємств в сучасних економічних умовах. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-34-626.

15. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П., Циганчук В.А. Методи формування конкурентоспроможності підприємств. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-82>.

16. Гріщенко І.В., Ковбій А.С., Рибчинський Б.В., Макогон Н.А. Забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів*, м. Вінниця, 11-12 листопада 2020 р. Вінниця: Вінницький кооперативний інститут, 2020. С. 351-353.

17. Гріщенко І.В., Приленська О. Стійкий розвиток підприємницького сектору економіки України на основі проектування інвестиційно-інноваційного потенціалу. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів*, м. Вінниця, 11-12 листопада 2020 р. Вінниця: Вінницький кооперативний інститут, 2020. С. 348-351.

18. Гріщенко І.В., Кобаль О.А. Завдання оцінки фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць. Всеукраїнська науково-практична конференція*, м. Вінниця, 22-23 квітня 2021 р. Вінниця. С. 74-77.

19. Гріщенко І.В. Методи оцінки поточного фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць. Всеукраїнська науково-практична конференція*, м. Вінниця, 22-23 квітня 2021 р. Вінниця. С. 77-80.

20. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П. Основні аспекти фінансового планування в системі фінансової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. Вип. № 22/2020. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-14>.

21. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А., Мазур О.В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проектів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. Львів: Видавництво Львівського торговельно-економічного університету, 2020. Вип. 60. С. 30-34.

22. Балахонова О.В., Захарченко В.І. Обґрунтування побудови механізму управління інноваційним розвитком регіону. *Науковий журнал «Інноваційна економіка»*. 2016. №7-8 (64). С.86-89.

*Давиденко Г.В., доктор педагогічних наук,
професор кафедри соціальних технологій,
директор Вінницького соціально-економічного
інституту Університету «Україна»*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6893-8869>

*Хлипавка Б., магістрант 2-го року підготовки
спеціальності 072 «Фінанси, банківська справа
та страхування»*

Вінницький інститут Університету Україна

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-28-9>

СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВОЮ ПОЛІТИКОЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

ESSENCE OF FINANCIAL POLICY MANAGEMENT IN AN ORGANIZATION

Анотація. У статті розглянуто трактування фінансової політики організації, виокремлені завдання фінансової політики. Охарактеризований процес ефективного управління фінансовою політикою. Охарактеризовані стратегічні завдання фінансової політики. Наведені основні компоненти фінансової політики.

Ключові слова: фінансова політика, управління, ефективність, стратегія, ризики, фінансові ресурси, фінансова діяльність, підприємство.