

постачальниками та надавачами транспортних послуг з урахуванням платіжної спроможності підприємства.

Комплекс аналітичних робіт обов'язково повинен включати дослідження відсоткового співвідношення транспортно-заготівельних витрат і купівельної вартості придбаних виробничих запасів, а також аналіз транспортних пропозицій перевізників, і дати менеджменту підприємства відповідь на запитання – перевозимо самостійно чи винаймаємо перевізника.

Перелік посилань:

1. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 9 «Запаси», наказ МФУ від 20.10.1999 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0751-99#Text> (дата звернення 18.05.2023 р.).

2. Митний кодекс України від 13.03.2023 р. № 4495-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4495-17#Text> (дата звернення 18.05.2023 р.).

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Нестеренко В.Ю., канд. екон. наук, доцент

Колісник К.С., здобувач вищої освіти

Тарянік Ю.С., здобувач вищої освіти

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Управління персоналом є надзвичайно важливим елементом системи управління підприємством. Управління персоналом підприємства включає в себе ряд завдань і процесів, спрямованих на ефективне управління і розвиток співробітників, таких як: рекрутинг і найм, навчання і розвиток, управління продуктивністю, мотивація і винагоро-

да, кадрове планування, врегулювання конфліктів, адміністрування персоналу, тощо. Розглянемо їх більш докладно.

Рекрутинг і найм. Процес залучення та відбору кваліфікованих співробітників. Включає визначення потреб у персоналі, розробку вакансій, проведення службових і вибір найбільш підходящих кандидатів.

Навчання і розвиток. Забезпечення співробітників необхідними знаннями і навичками для виконання своїх робочих обов'язків. Включає планування і проведення тренінгів, семінарів, курсів навчання, а також створення програм розвитку і кар'єрного росту.

Управління продуктивністю: оцінювання та підвищення результативності співробітників. Включає встановлення ясних цілей, оцінку продукції, зворотний зв'язок, розробку планів підвищення продуктивності та мотивацію співробітників досягти високих результатів.

Мотивація і винагород. Сприяння мотивації та задоволеності співробітників. Включає розробку систем визнання, бонусних програм, стимулюючих заходів, а також створення сприятливої робочої атмосфери та культури.

Кадрове планування. Прогнозування та управління потребами в персоналі. Включає аналіз поточних і майбутніх потреб підприємства, планування резерву кадрів, визначення прогнозованих змін і розробку стратегії кадрового забезпечення.

Врегулювання конфліктів. Управління відносинами між співробітниками та підприємством, включаючи вирішення конфліктів, дотримання трудового законодавства, створення політики безпеки та створення сприятливого робочого середовища.

Адміністрування персоналу. Управління інформацією про співробітників, їх дані, заробітну плату, відпуски, реєстрацію та інші адміністративні процеси. Включає роз-

робку і використання систем управління персоналом і автоматизації HR-процесів.

Отже, управління персоналом відіграє важливу роль у досягненні стратегічних цілей підприємства, створенні сильної робочої команди та забезпеченні ефективного функціонування організації.

Важливою у цьому процесі є оцінка ефективності системи управління персоналом на підприємстві, яка є важливим кроком для визначення успішності та ефективності прийнятих заходів і процесів. Проаналізуємо основні аспекти, які можна брати участь при оцінці системи управління персоналом.

Виконання стратегічних цілей. Оцінюється, наскільки система управління персоналом здатна досягти стратегічних цілей підприємства. Перевіряється, наскільки добре підтримує персонал бізнес-стратегію і впроваджує її у свою роботу.

Продуктивність персоналу. Оцінюється, наскільки ефективно система управління персоналом впливає на продуктивність співробітників. Використовуються індикатори продуктивності, такі як обсяг виконуваної роботи, якість продукції або послуг, зниження простоїв тощо.

Розвиток і навчання. Оцінюється, наскільки система управління персоналом сприяє розвитку та навчанню співробітників. Вивчаються програми навчання, оцінюється їх актуальність, доступність і ефективність у розвитку навиків і компетенцій персоналу.

Рівень задоволеності співробітників. Оцінюється рівень задоволеності співробітників системою управління персоналом. Проводяться запити, інтерв'ю або фокус-групи, щоб отримати зворотний зв'язок від співробітників щодо свого рівня задоволеності політиками, процесами та практиками управління персоналом.

Ефективність системи винагороди. Оцінюється, наскільки система винагороди стимулює і мотивує співробітників. Вивчається структура заробітної плати, бонусні програми, системи визнання та заохочення, щоб побачити, наскільки вони відповідають очікуванням співробітників і здатні досягти бізнес-цілей.

Системи інформації та адміністрування. Оцінюється ефективність системи управління персоналом, включаючи системи інформації та адміністративні процеси, щоб переконатися, що системи добре функціонують, забезпечують точність даних, своєчасну обробку запитів і задовольняють потреби співробітників і менеджменту.

Управління конфліктами та відносинами. Оцінюється, наскільки система управління персоналом здатна ефективно регулювати конфлікти та підтримувати хороші відносини між співробітниками та керівництвом. Вивчається політика та процедури щодо вирішення конфліктів, рівня довіри та комунікації на підприємстві.

У процесі оцінювання можна використовувати різні методи, включаючи аналіз даних, опитування, інтерв'ю, спостереження та порівняння з кращими практиками. Результати оцінки дозволяють виявити сильні та слабкі сторони системи управління персоналом і прийняти заходи щодо її покращення.

Розглянемо також особливості управління персоналом в умовах військового положення, бо воно значно відрізняється від управління в мирний час із-за особливих обставин і вимог, що виникають під час військових конфліктів.

Безпека. Військове становище пов'язане з підвищеними ризиками для персоналу. Управління персоналом повинно приділяти особливу увагу досягненню безпеки співробітників. Це може включати розробку та реалізацію планів евакуації, навчання персоналу заходам безпеки та надання необхідних засобів захисту.

Мобілізація та демобілізація. В умовах військового положення може знадобитися мобілізація або демобілізація персоналу підприємства. Управління персоналом повинно бути готовим до швидкої мобілізації співробітників у разі військового конфлікту, а також організувати процес демобілізації та повернення персоналу на підприємство після закінчення конфлікту.

Гнучкість і адаптивність. Військове положення може привести до змін в бізнес-процесах і вимогах. Управління персоналом повинно бути гнучким і адаптивним, здатним швидко реагувати на зміну ситуації. Це може включати перерозподіл персоналу, зміну робочих графіків, прийняття тимчасових заходів для підтримки виробництва і т.д.

Моральність і мотивація. Військове становище може вплинути на мораль і мотивацію персоналу. Управління персоналом має вживати заходів для підтримки високої моральності співробітників, таких як надання психологічної підтримки, знання та покращення досягнень, забезпечення комунікацій і прозорості у відносинах.

Співробітництво та командна робота. В умовах військового стану важливо розвивати співробітництво та командний дух у персоналу. Управління персоналом повинне стимулювати співпрацю, встановлювати ясні ролі координації відповідальності, посилювати командну роботу і зусилля.

Кризове управління: Військове становище може бути пов'язане з кризовими ситуаціями та неочікуваними викликами. Управління персоналом повинно бути готовим до кризового управління, включаючи прийняття рішень в умовах обмеженої інформації, оперативне реагування на ситуацію та ефективне управління ресурсами.

В цілому, управління персоналом в умовах військового положення вимагає особливої уважності, готовності до змін і вміння оперативно реагувати на виклики, пов'язані з військовими конфліктами.

Перелік посилань:

1. Онісіфорова В.Ю., Болотова Т.М. Сучасні аспекти управління кадровою безпекою підприємства. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*: зб. наук. праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. 2020. №1 (24). С.133-140.

2. Нестеренко В.Ю., Сідельнікова В.К. Міжнародна трудова міграція як визначний сучасний аспект розвитку національної економіки України. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*: зб. наук. праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. 2022. № 2 (29). С. 56-63.

3. Онісіфорова В.Ю., Остапенко Л.О. Корпоративне медичне страхування як інструмент соціального розвитку колективу підприємства. *Економіка. Фінанси. Право*. 2018. №10/2. С. 15-17.

ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ ДІЯЛЬНОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Новак У.П., канд. екон. наук, доцент

Мандрик В.О., канд. екон. наук, доцент

Національний лісотехнічний університет України, м. Львів

У теперішніх умовах для сталого розвитку суб'єкти господарювання повинні мати значний фінансовий резерв, що забезпечує фінансову стійкість і платоспроможність, на які безпосередньо впливають фінансові результати їх діяльності. У разі недостатньої прибутковості або збитковості діяльності зростає ризик неплатежів і нездатності суб'єктів господарювання виконувати свої фінансові зобов'язання. Прибуток у сучасних умовах є основним джерелом фінансування діяльності підприємств, спонукаючи розширене відтворення та розв'язання соціальних проблем не лише на рівні окремих підприємств, але й на рівні держави загалом.

В умовах поглиблення кризових процесів в економіці України важливими стають дослідження причинно-наслідкових зв'язків, пов'язаних з формуванням фінансових резуль-