

Отже, налагодження та забезпечення діяльності рентабельного бізнесу в Україні в умовах воєнного стану – це складний процес, що змушує швидко адаптуватися до таких різких та потужних змін у макросередовищі. Цьому сприятимуть зміна бізнес-моделі, скорочення витрат, запуск нових бізнес-напрямків, вирішення проблем у безпеці та захисті працівників, логістиці тощо.

Література.

1. Час до роботи: як ввімкнути бізнес у часи війни. *УНІАН*: веб-сайт. URL: <http://surl.li/bwppqa> (дата звернення 27.04.2022).
2. Названо ТОП-3 викликів для українського бізнесу під час війни. *AgroPortal*: веб-сайт. URL: <http://surl.li/bwppqh> (дата звернення 24.04.2022).
3. 100 виробників України отримують 100 тис. дол. як підтримку під час війни. *Укрпошта*: веб-сайт. URL: <http://surl.li/bwppql> (дата звернення 27.04.2022).
4. IT-індустрія під час війни. *Reactor.ua*: веб-сайт. URL: <http://surl.li/bwppqo> (дата звернення 22.04.2022).
5. Бізнес в умовах війни. *Економічна правда*: веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/03/23/684549/> (дата звернення 23.03.2022).

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК СКЛADOVA БІЗНЕС-ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

***ВОЛЯНСЬКА-САВЧУК А.В., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
ДИДЮК Б.С., ЗДОБУВАЧ ВИЩОЇ ОСВІТИ,
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

В ринкових умовах ефективно побудована система управління персоналом має вирішальний вплив на якість людських ресурсів та сприяє майбутньому успіху будь-якої організації. Саме від кваліфікації та досвіду персоналу, соціально-психологічного клімату в колективі, винахідливості окремих співробітників залежить якість продукції або послуг, ефективність прийнятих управлінських рішень, а отже, кінцеві результати діяльності підприємства. Найбільшу актуальність система управління персоналом отримує в умовах процесного управління. Даний підхід представляє процес розробки системи управління персоналом у вигляді складової бізнес-процесу в прив'язці до

стратегічної мети і бізнес-стратегії організації. Таким чином, актуальною є розробка системи управління персоналом як складової бізнес-процесу управління підприємством.

Бізнес-процес являє собою комплекс взаємопов'язаних і взаємозалежних видів діяльності, спрямованих на виконання конкретних завдань. Таким чином, процесний підхід до управління розглядає підприємство як мережу пов'язаних між собою бізнес-процесів.

Структура бізнес-процесів – це модель бізнес-процесів організації, яка відбиває ієрархію процесів і зв'язку між ними, підрозділами і зовнішнім оточенням через входи і виходи. Усі входи/виходи мають свого постачальника/одержувача: процес, підрозділ, конкретного працівника, зовнішнього контрагента.

Процесний принцип управління – це формування бізнес-процесів, що охоплюють всю діяльність підприємства, і передача повноважень і відповідальності від верхнього рівня управління керівникам бізнес-процесів.

Перехід від функціонального принципу системи управління персоналом до процесного дозволяє забезпечити ефективну взаємодію учасників бізнес-процесу, своєчасно забезпечити підприємство якісним людським ресурсом і використовувати методи реінжинірингу при удосконаленні структури управління.

Управління персоналом набуває інший зміст при застосуванні процесного підходу. Так змінюється:

- вимоги до персоналу, зокрема, кожен співробітник, виступаючи виконавцем або власником процесу, відповідає не тільки за функції, а за якість процесу в цілому, встановлює і підтримує горизонтальні і вертикальні зв'язки з іншими учасниками, сприяє задоволенню попиту споживачів результатів процесу;

- діяльність з управління персоналом, представлена у вигляді процесу, передбачає виділення і керування такими складовими, як «входи», «виходи», «ресурси», «постачальники», «споживачі» та ін.

- статус і зв'язок управління персоналом з іншими процесами, обов'язкове включення його в єдину систему процесів організації;

- зміст та нормативно-методичне забезпечення технологій управління персоналом, зокрема, доповнюються критерії, методи та суб'єкти оцінки, відбору, адаптації персоналу, коригується склад показників аудиту субпроцесів управління персоналом тощо.

Система управління персоналу як складова бізнес-процесу управління підприємством не може бути локалізована в межах одного

підрозділу, є наскрізною, проходячи через всю організацію, завдання виконують як фахівці відповідного підрозділу, так і фахівці, керівники інших структурних підрозділів. Головною метою є забезпечення ефективності взаємодії структурних підрозділів і розподіл відповідальності їх керівників за реалізацію даного процесу. Впровадження процесного підходу передбачає зміну вимог до співробітників, структури взаємодії персоналу, методів навчання і мотивації, отже, без переведення системи управління персоналом на цей підхід неможливо успішне його впровадження у всій організації.

Найчастіше опис процесу управління персоналом відбувається за основними блоками: планування чисельності кадрів, розвиток персоналу, експлуатація і аналіз роботи кадрів, оплата результатів праці і впровадження додаткових стимулів, організація умов праці і соціального пакету, дотримання правових і трудових взаємовідносин, формуючи, таким чином, модель з управління персоналом.

Схема управління персоналом ґрунтується на принципі системності, що дозволяє впливати на персонал за допомогою внутрішніх і зовнішніх чинників. Така система так само може ґрунтуватися на процесному принципі, який полягає в розподілі повноважень зверху вниз, дотримуючись ієрархії. Застосування системи, ґрунтованої на процесному принципі дозволяє ефективно організувати роботу підприємства, управляючи взаємовідносинами між учасниками бізнес-процесу.

На підставі вищевказаного можна зазначити, що для українських підприємств раціональним підходом до побудови системи управління персоналом підприємства повинні стати саме інжиніринг бізнес-процесів управління персоналом що надасть змогу зменшити витрати у сфері управління персоналом за рахунок підвищення ефективності процесів, підвищити показники організації за рахунок підвищення мотиваційної складової, що в цілому сприятиме підтримці стану економічної стабільності організації.

Література.

1. Калина А.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. Київ: Персонал, 2014. 498 с.
2. Voynarenko M., Vedernikov M., Volianska-Savchuk L., Zelena M., Bazaliyska N. and Baksalova O. Modeling of Controlling Activity as an Instrument of Influence on Motivation in the Personnel Management System of Industrial Enterprises. 2020 10th International Conference on Advanced Computer Information Technologies (ACIT), Deggendorf, Germany, 2020, pp. 601-606.