

виробництві задіяно трьох осіб: засновницю Інну, її донька та чоловік [3]. Мале підприємство Vesna продовжує свою роботу. Нова ідея розвитку під час військового стану – це запуск лінійки засобів догляду для військових як жінок, так і чоловіків. На сайті є можливість замовити й оплатити косметику для військових. Це додатковий дохід, вияв патріотичної позиції і можливість займатись волонтерством. Щодня вони відправляють військовим щонайменше 200-300 наборів косметичних засобів.

Завдяки релокації підприємство зуміло вберегти обладнання і персонал, деконцентрація допомогла вийти на точку беззбитковості. Тепер, будучи прибутковим, фірма платить податки й виплачує працівникам зарплату. Отримані з продажів кошти команда інвестує у бізнес, щоб удосконалити свій бренд і масштабувати виробництво, тим самим підтримувати економіку. 18 травня Vesna знову відкрила магазин у Бучі [3].

Отже на прикладі бізнесу Vesna бачимо, що українські підприємства продовжують свою діяльність не зважаючи на повномасштабне вторгнення. Вони використовують різні шляхи адаптації під час війни: диверсифікацію, релокацію, деконцентрацію виробництва, інтернаціоналізацію, зміну виду діяльності чи виду продукції, але не здаються, не зупиняють діяльності. Таких підприємств дуже багато і втративши можливість продовжувати свій бізнес на окупованій території, вони переміщуються в інші області України і продовжують працювати, підтримувати економіку та допомагають країні і військовим.

Список використаних джерел:

1. Бізнес під час війни: як змінюються та відновлюються українські компанії. Promodo. URL : <https://www.promodo.ua/blog/biznes-pid-chas-viyni-yak-zminyuyutsya-ta-vidnovlyuyutsya-ukrayinski-kompaniyi>
2. VESNA косметика. Офіційний сайт. URL : <https://vesna.uz.ua/>
3. Як український малий бізнес адаптується під час війни. Ukrainer. URL : <https://ukrainer.net/biznes-adaptuietsia/>

УДК 331.108.2

Захаркевич Н.П., к.е.н., доцентка, завідувачка кафедри менеджменту, фінансів, банківської справи та страхування

Корнійчук А.В. здобувачка вищої освіти за спеціальністю 073 Менеджмент

(Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, м. Хмельницький, Україна)

РОЗРОБЛЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал є основним видом ресурсів, який відіграє першочергову роль у роботі і функціонуванні підприємства чи організації. Він впливає на конкурентоспроможність підприємства та на напрями подальшого розвитку. Усі процеси, які пов'язані з персоналом потребують контролю та чіткої стратегії, оскільки без неї буде відбуватися хаос у роботі. Оскільки підприємства і організації досить швидко розвиваються, то варто приділити багато уваги стратегії управління персоналом, щоб не відбулося зниження конкурентоспроможності як персоналу, так і підприємства.

Вивченню стратегії управління персоналом приділяли увагу багато науковців, тому у таблиці 1 нами систематизовано основні підходи до визначення поняття «стратегія управління персоналом».

Розглянувши суть стратегії управління персоналом, варто зазначити її завдання. Основними завданнями стратегії управління персоналом є: орієнтація на досягнення загальноорганізаційних цілей; ефективне використання трудового потенціалу працівників; забезпечення підприємства висококваліфікованими працівниками;

стимулювання найбільш повного задоволення працею за рахунок врахування персональних прагнень; розвиток та підтримка якості життя; покращення умови оплати праці та стимулювання працівників; вдосконалення організацій робочих місць та технічного оснащення на підприємстві; організація захисту життя та здоров'я працівників, чіткий контроль процесів управління трудовими ресурсами. Дослідження показують, що найбільш успішні та перспективні підприємства та організації, які інвестують у розвиток персоналу [3, с. 9-10].

Таблиця 1

Підходи до визначення стратегії управління персоналом

Автор	Визначення
Балабанова Л. В.	План дій підприємства у сфері кадрової діяльності, який визначає форми і способи формування персоналу, які допоможуть досягти стратегічних цілей розвитку підприємства [1].
Козенков Д. С., Крамаренко А. В., Вишневецька М. К.	Управління формуванням конкурентоспроможного робочого потенціалу підприємства чи компанії із врахуванням змін, які відбуваються і повинні бути у її середовищі, яке дозволить організації довгостроково функціонувати, прогресувати та досягати цілей [3, с. 8].
Мица В. П.	Чітка організація та практичне здійснення професійної діяльності відносно стратегічного аналізу, розвитку, реалізації і контролю стратегії, яка орієнтується на досягнення цілей функціонування [4, с. 165].

При розробленні стратегії управління персоналом варто звернути увагу на фактори, які можуть вплинути на подальший стан підприємства. Їх варто враховувати, оскільки ці фактори впливатимуть на підприємство ззовні: вік наявних працівників суттєво може вплинути на розробку подальшої стратегії, оскільки старших людей за віком дещо важче підштовхнути до змін та провести перекваліфікацію. Сучасні економічні умови – при несприятливих політичних та економічних умов у державі відбувається відтік молодих спеціалістів, відповідно для підприємства важче знайти висококваліфікований персонал. Глобалізація – можливе збільшення потенційних працівників, розширення підприємств та зростання кількості робочих місць [6].

Стратегічне управління персоналом підприємства опирається на засади стратегічного управління підприємства в цілому. Основні цілі та шляхи реалізації стратегічного управління персоналом продемонстровано на рисунку 1.

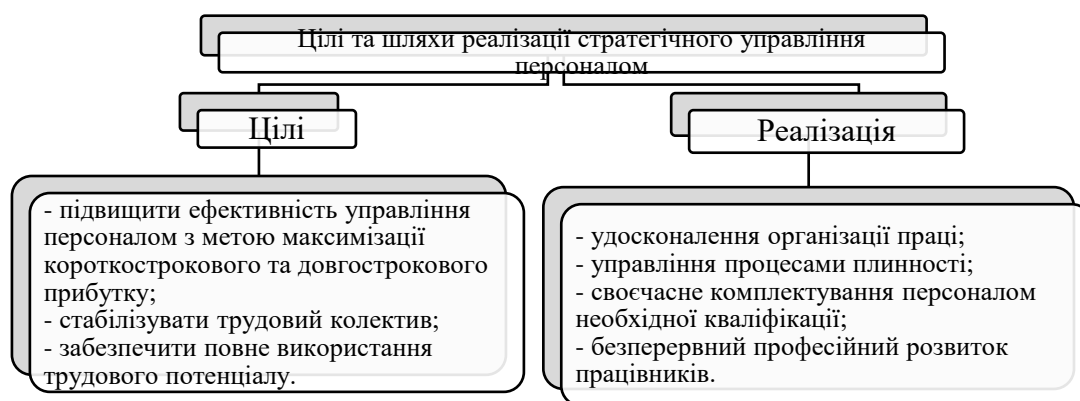


Рисунок 1 – Цілі та шляхи реалізації стратегічного управління персоналом [5, с. 110]

Також варто зазначити, що реалізація стратегії управління персоналом вимагає таких умов та навичок від працівників: гнучкість та вміння працівника швидко адаптуватися до змін, тісно співпрацювати в команді та орієнтуватися на перспективу; залучати перспективних та ініціативних працівників, що генеруватимуть ідеї; вміти виконувати завдання в короткостроковій перспективі та із мінімальними ризиками [2].

Узагальнюючи усе вищенаведене, можемо стверджувати, що стратегія управління персоналом є планом дій підприємства щодо управління персоналом, який допоможе ефективно реалізовувати поставлені цілі та підвищувати конкурентоспроможність як підприємства, так і самих працівників. Для ефективної роботи підприємства слід розробити грамотну стратегію управління персоналом. Це досить трудомістка робота, яка потребує як зусиль керівників підприємства, так і бажання самих працівників та підлеглих. Працівникам слід розуміти, для чого вони працюють і який повинен бути результат. Для розроблення стратегії управління персоналом варто використовувати усі наявні інструменти та ресурси підприємства та приводити їх у стратегічну відповідність.

Список використаних джерел:

1. Балабанова Л. В. (2010) Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: Дон НУЕТ. 238 с.
2. Друкер П. (2008) Класичні роботи з менеджменту. Харків. 220 с.
3. Козенков Д. Є., Крамаренко А. В., Вишневська М. К. (2022) Стратегічне управління персоналом промислового підприємства монографія. Дніпро: Поліграфцентр «Формат». 116 с.
4. Мица В. П. (2018) Кадрова політика на підприємстві: проблеми і перспективи. *Актуальні проблеми економіки*. № 6 (84). 165-168 с.
5. Щербак В. Г. (2005) Управління персоналом підприємства. Харків: Вид-во ХНЕУ. 220 с.
6. Practicing Strategic Human Resources (2022). URL: <https://cutt.ly/X37ZIRj>

УДК 65.014:657.442

Котляр Д.С. аспірантка спеціальності 073 Менеджмент

(*Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна*)

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ УПРАВЛІННЯ ПРИБУТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних кризових умовах господарювання, що склалися в Україні на даному етапі, прибуток є індикатором успішного реагування менеджменту підприємств на динамічні зміни зовнішнього середовища. Однією з ключових ланок управління підприємством є система управління його прибутком, тому необхідно проаналізувати підходи вітчизняних вчених до визначення цього поняття.

У результаті проведеного аналізу економічних наукових джерел можна відзначити, що розкриття сутності управління прибутком підприємства є одним із завдань досліджень багатьох вітчизняних науковців. Так, Ларіонова К. та Капінос Г. вважають, що управління прибутком підприємства – це комплексний процес, що включає аналіз, планування, регулювання та контроль формування, розподілу і використання прибутку, та який реалізується за допомогою багаторівневої і взаємозалежної системи всіх організаційних елементів підприємства для забезпечення зростання прибутку в короткостроковому і довгостроковому періодах [1]

Мельничук Г.С., Склярчук А.А у своїй праці зазначають, що управління формуванням прибутку підприємства, будучи інтегрованим у загальну систему управління прибутком, є окремим об'єктом управління. Більше того, даний об'єкт управління має свої специфічні особливості, що пов'язані зі значним впливом факторів зовнішнього середовища на ймовірну величину одержуваного підприємством прибутку, а тому належне управління ним потребує формування окремого механізму [2].

На думку Гуменюк В.С. управління прибутком – це процес побудови та реалізації