

УДК 330

Волянська-Савчук Л.В.¹, Дурач Р.В.², Ульянін Р.Д.³¹ доц. Хмельницького національного університету² асп. Хмельницького національного університету³ магістр Хмельницького національного університету

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК БІЗНЕС-ПЛАНУВАННЯ ТА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ HR-ІНЖИНІРИНГУ

Бізнес-планування у сфері HR-інжинірингу – ключовий інструмент, що дозволяє організаціям стратегічно використовувати свої людські ресурси. Зараз недостатньо просто мати кваліфікованих співробітників – необхідно враховувати, як коректно розподілити кадри для досягнення стратегічних цілей, підтримки високої продуктивності та мотивації. У цьому контексті бізнес-планування HR сприяє організації ефективно передбачити потреби в персоналі, розробити програми розвитку та навчання, а також створити систему компенсацій і мотивацій, що відповідає сучасним вимогам ринку праці.

Бізнес-планування у сфері HR-інжинірингу передбачає розробку стратегічних та оперативних планів, що окреслюють потреби у персоналі, оцінку їхніх кваліфікацій, формування мотиваційних програм та систему навчання. Це надає організації можливість впроваджувати кадрову політику так, аби кожен працівник працював задля досягнення не лише власних цілей, але й спільної мети підприємства, сприяючи його стабільному розвитку.

Крім того, актуальність HR-бізнес-планування зростає через стрімкий розвиток технологій, автоматизацію процесів та трансформацію структури ринку праці, що потребує постійного коригування кадрових стратегій. Прогнозування потреб у персоналі, аналіз результативності використання ресурсів та розробка нових способів мотивації співробітників стають ключовими завданнями, розв'язання яких дає змогу організації досягти значних успіхів у забезпеченні сталого розвитку.

Отже, вивчення бізнес-планування у сфері HR-інжинірингу, як засобу втілення кадрової стратегії та гарантування сталого розвитку організації, є надзвичайно важливим з огляду на сучасні тенденції в управлінні персоналом та вимоги до ефективного використання людських ресурсів у бізнесі.

Бізнес-планування у сфері HR-інжинірингу та кадрової політики підприємства відіграє значну роль у забезпеченні сталого розвитку та досягненні стратегічних цілей організації. Це дозволяє організаціям ефективно передбачати та планувати потреби в персоналі, забезпечувати відповідність між кадровими можливостями та вимогами бізнесу, а також підтримувати гнучкість і адаптацію до змін.

Кадрова політика організації визначає головні засади, цілі й напрямки роботи з персоналом, забезпечуючи ефективне управління людськими ресурсами. Бізнес-планування тісно пов'язане з кадровою політикою, адже саме через нього можна реалізувати стратегічні задачі, передбачати потреби в кадрах та забезпечувати відповідність між цілями бізнесу і кадровими можливостями (таблиця 1).

Таблиця 1 - Зв'язок бізнес-планування з кадровою політикою підприємства

Фактори	Особливості
Адаптація кадрової політики до стратегічних цілей бізнесу	Бізнес-планування дає можливість організації конкретно визначати свої довготермінові цілі, а потім кадрова політика підлаштовується відповідно до цих цілей. Наприклад, якщо компанія планує розширення на нові ринки або запуск нового продукту, кадрова політика мусить містити заходи, націлені на залучення нових фахівців з необхідними компетенціями або навчання вже наявного персоналу.
Оптимізація підбору та розстановки кадрів	Бізнес-планування дає змогу більш точно визначити, які фахівці та у якій кількості необхідні для досягнення поставлених завдань. Кадрова політика, зі свого боку, окреслює стратегії найму, відбору та адаптації персоналу, що сприяє ефективнішому втіленню бізнес-плану.
Оцінка та коригування кадрових ресурсів	Бізнес-планування дає можливість HR-відділу зрозуміти, чи достатньо наявного персоналу, враховуючи його навички, для досягнення стратегічних цілей компанії. У випадку, коли потрібно знайти нових спеціалістів або покращити вміння поточних працівників, кадрова стратегія має передбачати відповідні програми професійного розвитку, навчання або перекваліфікації.
Стимулювання інновацій та адаптація до змін	У випадку коливань на ринку або потреби впровадити передові технології, бізнес-планування дає можливість HR-відділу передбачити зміни в кадровій стратегії, які допоможуть розвивати інноваційну атмосферу в компанії.

Роль бізнес-планування у сфері HR-інжинірингу:

1. Прогнозування потреб у персоналі: Бізнес-планування дозволяє HR-фахівцям чітко визначити, які кадрові ресурси будуть необхідні для реалізації стратегічних цілей компанії. Враховуючи зміни в бізнес-середовищі, обсягах

виробництва, розвитку нових проєктів або виході на нові ринки, HR-менеджери можуть прогнозувати потреби в персоналі, навичках, кваліфікаціях та чисельності працівників на різних етапах розвитку організації.

2. Планування розвитку співробітників: Бізнес-планування дозволяє HR-відділам прогнозувати, чи потрібне підвищення кваліфікації для працівників, або ж розробляти навчальні програми для певних посад. Це допомагає компанії уникнути браку або надлишку необхідних знань і вмінь під час реалізації стратегічних цілей.

3. Аналіз організаційної структури й кадрових потреб: За допомогою бізнес-планування HR-менеджери мають змогу оцінити, чи відповідає теперішня організаційна структура вимогам компанії, з'ясувати надлишок або дефіцит кадрів у різних підрозділах і на різних рівнях керівництва. Це дає змогу вчасно коригувати структуру організації та забезпечити її ефективне функціонування.

4. Створення бюджету на персонал: В процесі бізнес-планування HR-відділ включає в бюджет організації статті видатків на персонал: заробітні плати, премії, соціальні виплати, витрати на навчання та професійний розвиток та інші. Це ключовий етап для забезпечення фінансової стабільності та оптимізації витрат на кадри.

Бізнес-планування й кадрова політика підприємства взаємопов'язані та доповнюють одне одного. Завдяки чіткому бізнес-плану HR-підрозділ має змогу ефективно управляти трудовими ресурсами, сприяти розвиткові організації та забезпечувати її пристосування до нових умов. Кадрова політика, зі свого боку, допомагає сформувати середовище, де персонал може повною мірою реалізувати свій потенціал, підтримуючи реалізацію стратегічних цілей компанії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Михайленко О. В., Годун В. В., Юхименко Є. С. Розробка бізнес-плану підприємства. Молодий вчений. 2021. № 6 (94), червень. С. 211–214. 17.
2. Assessment of information and communication support of production systems in the conditions of digital transformation of the national economy / Vedernikov M., Koshonko H., Volianska-Savchuk L. et al. IEEE International Conference on Problems of Infocommunications Science and Technology, PIC S and T 2020 – Proceedings. 2021. P. 77–82, 9468099. DOI: 10.1109/PICST51311.2020.9468099.
3. Стратегічний HR-менеджмент в умовах розвитку сучасного підприємства / Ведерніков М. Д., Чернушкіна О. О., Волянська-Савчук Л. В. та ін. Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. 2020. Вип. 59. С. 52–64.