

## **ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

**Постановка проблеми.** Основою успіху та запорукою сталого розвитку будь-якого підприємства є належна увага до планування його діяльності. Планування дає змогу розробити систему планів, у яких встановлено цілі діяльності конкретного підприємства на визначені часові періоди та окреслено шляхи їх досягнення за результатами дослідження ринкових можливостей, ресурсного потенціалу підприємства і доступної інформації про майбутній розвиток подій у зовнішньому та внутрішньому середовищі. Для якісного виконання планової роботи повинна бути організована система планування діяльності підприємства, яка передбачає оптимальну взаємодію усіх необхідних складових елементів. Проте для формування і ефективного функціонування такої системи на підприємстві повинні бути створені відповідні передумови. Наявність належного підґрунтя для виконання конкретних завдань є запорукою досягнення заздалегідь визначених планових цілей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретико-методологічні аспекти планування діяльності підприємства перебували у полі зору багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. А. Є. Ачкасов, Н. М. Євдокимова, О. Ф. Михайленко, В. М. Охріменко, Г. М. Тарасюк, Л. І. Шваб та інші вчені досліджували питання планування загалом, а також особливості організації системи планування діяльності підприємства зокрема. У їхніх працях зазначено, що для створення та ефективного функціонування системи планування на підприємстві потрібно створити певні організаційні, інформаційні та кадрові передумови [1, с. 28; 2, с. 21; 3, с. 36].

Організаційна структура підприємства має бути адекватною системі планування задля того, щоб органи управління й організаційні одиниці, які утворюють відповідно організаційну та планову піраміди, перекривали одна одну. Важливо також передбачити організаційне забезпечення процедур планування [1, с.28; 3 с. 36].

Деякі автори вважають, що оскільки змістова інтеграція планових завдань і суб'єктів планування здійснюється в межах організаційної структури підприємства, то основні контури планової та організаційної піраміди мають збігатися. Система планування потребує належного інформаційного забезпечення, а саме: розвиненої прогнозно-аналітичної системи з адекватною методичною базою, чіткої системи управлінського й фінансового обліку, ефективної системи електронного оброблення інформації та передавання даних. Кадрове забезпечення дієвості системи полягає у здатності керівництва управляти підприємством, керуючись системою планування як складним інструментом, що вимагає глибоких знань, умінь і навичок. Адекватною має бути і кваліфікація професіоналів – економістів та управителів (менеджерів) [2, с. 21].

Проте детальнішого дослідження сутності, взаємодії та особливостей створення цих передумов у контексті впровадження системи планування в літературі не представлено. Тому, на нашу думку, існує необхідність у подальшому вивченні питання забезпечення належних організаційних, інформаційних й кадрових передумов для впровадження та функціонування системи планування діяльності підприємства.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження передумов, необхідних для формування ефективної системи планування діяльності підприємства в сучасних умовах. Для досягнення цієї мети потрібно вирішити такі завдання: розглянути особливості передумов впровадження системи планування діяльності підприємства, взаємозв'язок між ними та вплив на функціонування системи планування, враховуючи особливості її організації для забезпечення належного планування діяльності сучасних підприємств.

### Виклад основного матеріалу дослідження.

Система планування діяльності підприємства повинна сприяти своєчасному виконанню певних дій чи вжиттю відповідних заходів з метою забезпечення ефективного планування діяльності підприємства [4, с. 122]. Елементами цієї системи є механізм планування, плановий персонал, засоби, які дають змогу забезпечити виконання процесу планування, а також, безпосередньо, процес планування. Механізм планування є сукупністю таких складових як апарат вироблення цілей і завдань діяльності підприємства, функцій, методів і принципів планування. До планового персоналу підприємства відносять усіх працівників, завдання і обов'язки яких передбачають діяльність, пов'язану із плануванням, тобто розрахунком планових показників і розробленням планів. З метою автоматизації усього технологічного процесу планування діяльності підприємства та для підвищення ефективності роботи планового персоналу використовують засоби, які забезпечують процес планування. Важливим елементом системи планування діяльності підприємства є процес планування, що передбачає послідовність дій щодо обґрунтування, прийняття і реалізації планових рішень. Результатом організації системи планування є розроблення системи планів, де представлено завдання майбутньої діяльності та перспективи розвитку підприємства [4].

Для досягнення максимальної ефективності процесу планування, обґрунтування і прийняття оптимальних рішень існує необхідність у злагодженій взаємодії усіх елементів системи планування діяльності підприємства, що значною мірою залежить від наявності належних передумов.

Ми погоджуємося із думкою вчених [1; 2; 3], які вважають, що для забезпечення дієвості системи планування діяльності підприємства мають бути створені організаційні, інформаційні та кадрові передумови. Такі передумови слугують підґрунтям для формування і функціонування системи планування діяльності підприємства та є взаємопов'язані між собою (рис. 1).

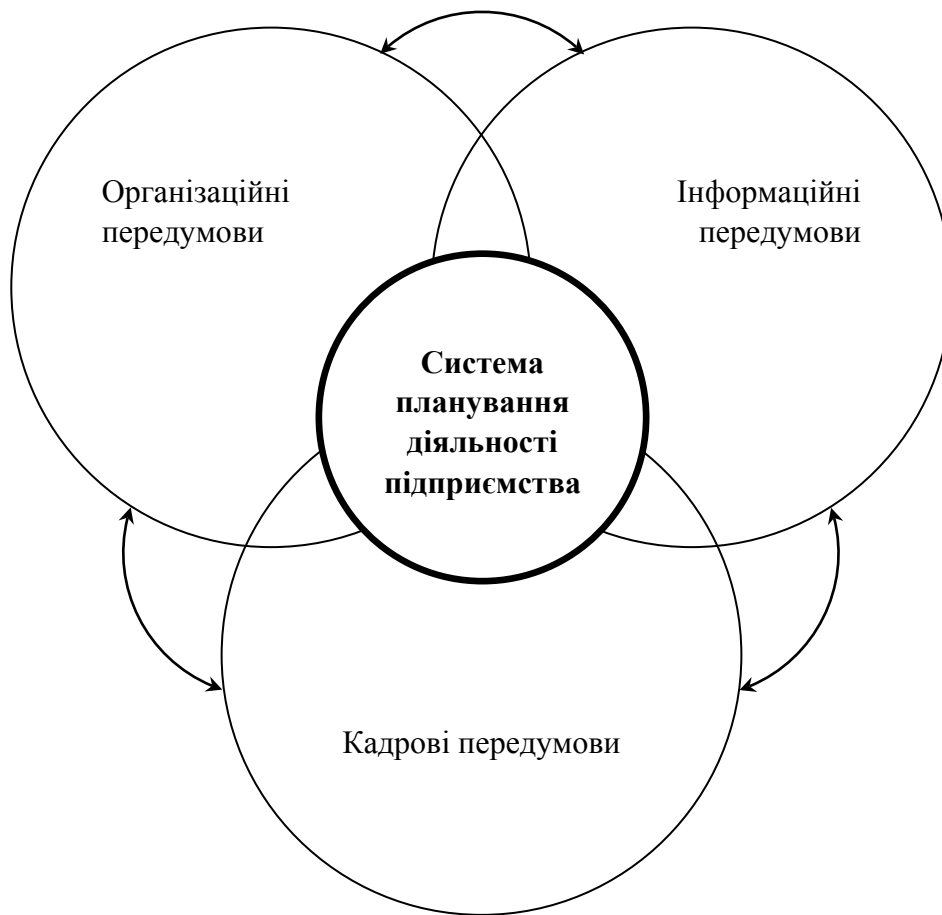


Рис. 1. Передумови впровадження системи планування діяльності підприємства  
*Джерело: побудовано автором*

Забезпечення ефективної роботи системи планування діяльності підприємства неможливо без належних організаційних передумов. Організаційна структура підприємства та система планування мають бути взаємоузгодженими, оскільки існує необхідність у розподілі функцій і обов'язків щодо планування за конкретними структурними підрозділами відповідно до встановлених цілей і завдань майбутньої діяльності, визначених методів, принципів і функцій планування. Відповідальність за якість планування на підприємстві несуть не лише працівники планового відділу, а й керівники підприємства та його структурних підрозділів, які залучені до процесу планування, прийняття і реалізації рішень. Тому організаційна структура підприємства повинна складатися із оптимальної кількості рівнів ієрархії, уникаючи паралельного чи повторюваного виконання однакових завдань, та забезпечувати своєчасність і достовірність передачі інформації

«зверху-вниз» і «знизу-вверх», а також обмін інформацією між різними структурними підрозділами, що відповідальні за абсолютно різні, але, водночас взаємопов'язані напрями діяльності підприємства. У кожному структурному підрозділі мають чітко розуміти і виконувати призначені функції, які повинні бути розподілені відповідно до функціональних можливостей із дотриманням порівняно рівновеликого середнього завантаження. Взаємопов'язаність і взаємозалежність структурних підрозділів підприємства повинна забезпечувати досягнення спільних цілей і загальної мети діяльності підприємства через виконання відповідних планово-економічних, виробничих і організаційних завдань, а також своєчасно та адекватно реагувати на зміни.

Ефективність функціонування системи планування діяльності підприємства значною мірою залежить від наявності належних інформаційних передумов. Планування майбутньої діяльності здійснюють на основі певної інформації, а плани, у яких відображено цілі діяльності підприємства та шляхи їх досягнення, у свою чергу, є інформаційним підґрунтям для здійснення виробничо-господарської діяльності. Тому якість інформаційного забезпечення має вагомий вплив на виробничо-господарські та фінансового-економічні процеси, що відбуваються на підприємстві, в усіх структурних підрозділах та під час взаємодії із іншими суб'єктами ринкових відносин.

При плануванні діяльності підприємства важливо володіти необхідною інформацією, яка відповідає певним вимогам. Інформація – це особливий вид знання, що представляє корисність для кінцевого споживача [5]. Оскільки планування є функцією управління, то інформацію, яку при цьому використовують, вважають управлінською. Управлінська інформація – це знання, яке представляє корисність для осіб, що приймають рішення, і є важливим стратегічним ресурсом [5]. До інформації належать усі види відомостей, повідомлень (усні, письмові, графічні тощо) і знань, потрібних для реалізації функцій управління [6, с. 66].

У процесі планування діяльності підприємства потрібно отримувати інформацію у визначеному обсязі, відповідної якості та корисності.

Оцінювання інформації здійснюють за такими характеристиками як час, зміст та форма [6, с. 64].

Якість інформації стосовно часового виміру визначають на основі таких властивостей:

- оперативність – своєчасне і швидке отримання інформації відповідно до потреб планування;
- перманентність – постійне оновлення інформації згідно з поточними змінами;
- періодичність – отримання об'єктивної інформації про досягнення певних показників, тактичних і стратегічних цілей розвитку підприємства.

Змістовий вимір якості інформації здійснюють відповідно до наявності таких властивостей:

- точність – достовірність і правдивість інформації, а також відсутність помилок при зборі, обробці чи передачі інформації;
- актуальність – інформація повинна бути узгоджена із цілями, для яких підготовлена, та відповідати потребам користувачів;
- повнота – системний підхід до отримання необхідної інформації;
- стислість – відбір лише потрібної інформації, чітке її структурування та відкидання зайвого.

Формальний вимір якості інформації передбачає відповідність таким характеристикам:

- чіткість – забезпечення конкретності та зрозумілості інформації для користувачів;
- детальність – інформація повинна всебічно охоплювати усі аспекти проблеми чи потреби, для вирішення яких її готують;
- показовість – наочне представлення інформації для зручності використання, її формалізованість.

У процесі планування використовують інформацію, яка стосується виробничо-господарської діяльності підприємства, а також зовнішнього середовища, в якому воно функціонує. Тому інформаційне забезпечення

системи планування повинно охоплювати дані про стан середовища діяльності підприємства. Нестабільність умов ведення бізнесу та зміни, які постійно виникають у зовнішньому і внутрішньому середовищах, потребують своєчасного отримання актуальної інформації та врахування її при плануванні діяльності підприємства.

Інформація про стан середовища діяльності підприємства для потреб планування повинна охоплювати ретроспективні та оперативні дані. Ретроспективну інформацію накопичують за попередні кілька років чи більш довгострокові періоди. Зазвичай її використовують періодично при дослідженні зміни різних показників, визначенні характерних тенденцій розвитку підприємства та впливу факторів зовнішнього середовища, прийнятті стратегічно важливих рішень і стратегічному плануванні, а також виникненні непередбачуваних ситуацій з метою порівняння із минулим досвідом і альтернативами вирішення подібних проблем. Оперативна інформація пов'язана із систематичною виробничо-господарською діяльністю підприємства. Її отримують регулярно після виконання конкретних завдань, а застосовують для планування та досягнення короткострокових цілей. Проте оперативна інформація може стосуватися непередбачуваних ситуацій, які виникають у результаті появи непланованих надзвичайних подій, і вимагати від управлінського й планового персоналу своєчасної та швидкої реакції на такі зміни.

Процес збирання, обробки і передачі інформації для потреб планування контролює керівництво підприємства, але безпосередньо цією діяльністю займається плановий персонал. Для реалізації таких процесів використовують інформаційні потоки, які є сукупністю циркулюючих на підприємстві відомостей, необхідних для підготовки, прийняття та контролю реалізації управлінського рішення. Такі відомості можуть існувати у вигляді усних повідомлень і паперових або електронних документів, які на практиці сформовані у систему усного інформування (у формі доповідей, засідань, нарад, бесід з підлеглими, консультантами тощо), систему паперового

документообігу та комп'ютеризовану (автоматизовану) інформаційну систему відповідно [7, с. 39]. Для організації таких потоків на підприємстві застосовують спеціальні технології. При запровадженні комп'ютерної та телекомунікаційної технологій важливе значення має наявність на підприємстві належного технічного та програмного забезпечення. Проте у процесі усного інформування у вигляді доповідей, засідань, нарад, бесід з підлеглими чи консультантами, а також використання письмових технологій провідна роль належить людському фактору.

Важливе значення для функціонування та розвитку підприємства має забезпеченість підприємства потрібними працівниками. Досягнення належного рівня якості планування поточної та перспективної діяльності підприємства, виконання затверджених планів, здійснення контролю за процесом реалізації планів і отриманими результатами неможливе без створення відповідних кадрових передумов.

Загалом кадри – це основний склад працівників якої-небудь організації, підприємства, установи тощо [8, с. 69]. Кваліфікація працівників, їх бажання і здатність навчатися, дисциплінованість і мотивація значною мірою впливають на результати діяльності підприємства загалом і системи планування зокрема. При належному забезпеченні кадрами підприємство ефективно функціонуватиме, а система планування його діяльності буде мати змогу розробляти плани, які сприятимуть сталому розвитку.

Кадрове забезпечення – це діяльність підприємства, спрямована на ефективне використання персоналу для досягнення цілей як підприємства загалом, так і індивідуально кожного працівника [9, с. 52]. Кадрове забезпечення – комплекс дій, спрямованих на пошук, оцінювання і встановлення заздалегідь передбачених стосунків з робочою силою як в самій компанії для подальшого просування кар'єрною драбиною, так і поза її межами для нового найму тимчасових або постійних робітників [9, с. 49.].

Метою кадрового забезпечення підприємства є:



- своєчасне залучення до виробничо-господарської діяльності достатньої кількості працівників необхідної кваліфікації, спроможних виконувати посадові обов'язки згідно з вимогами роботодавців;
- створення умов праці із дотриманням прав і обов'язків працівників відповідно до чинного трудового законодавства;
- забезпечення ефективної діяльності колективу працівників підприємства.

Якість кадрового забезпечення значною мірою залежить від впливу низки факторів, які діють у зовнішньому і внутрішньому середовищі підприємства. Зокрема найбільш вагомими факторами зовнішнього середовища є чинне трудове законодавство, галузеві особливості та державне регулювання соціально-трудова відносин підприємств певної галузі, стан ринку праці та економіки країни, ментальність та культурні традиції. До факторів внутрішнього середовища, що значною мірою впливають на особливості кадрового забезпечення підприємства, належать місія та цілі цього підприємства, обрані стратегії розвитку, територіальне розташування, використовувані потужності та технології, умови праці, структура персоналу, політика оплати праці, система мотивації працівників, корпоративна культура, імідж і репутація підприємства.

Загалом кадрове забезпечення підприємства передбачає:

- планування потреби в кадрах, тобто розрахунок планової потреби в кадрах на основі дослідження та визначення руху кадрів на підприємстві;
- підбір кадрів, що передбачає проведення професійного набобу кадрів і створення кадрового резерву відповідно до розрахованої потреби в кадрах;
- оцінювання кадрів, яке виконують шляхом проведення атестації кадрів, оцінювання працівників підприємства, їхнього потенціалу, а також індивідуального внеску кожного працівника;
- розвиток кадрів, що передбачає навчання персоналу, зокрема здійснення професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

У процесі забезпечення кадрами необхідно враховувати потреби та поточний стан підприємства, який залежить від особливостей виробничо-

господарської діяльності, техніко-економічних та фінансових показників, а також стратегічних цілей. Кадрове забезпечення підприємства слід здійснювати на основі визначених вимог до підбору, наймання, збереження і розвитку персоналу, вимог чинного законодавства та умов розвитку ринку праці.

Для належного функціонування системи планування діяльності підприємства під час підбору кадрів для роботи у планових відділах та інших структурних підрозділах підприємства, що пов'язані із плануванням, необхідно значну увагу приділяти виявленню у певних працівників здібностей і навичок аналітичної та планово-економічної роботи.

В сучасних динамічних умовах розвитку важливо надавати можливості для підвищення кваліфікації, підготовки чи перепідготовки працівників підприємства відповідно до вимог мінливого зовнішнього середовища. У діяльності сучасних підприємств зазвичай заходи щодо забезпечення професійного розвитку і перепідготовки працівників є обумовлені впливом інформаційно-технологічних змін чи змін у законодавстві. Проте важливо, щоб зміст і характер підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників сучасних підприємств залежав не від змін, які відбуваються чи уже відбулися у професійній діяльності, а повинен бути зорієнтованим на отримання знань і освоєння перспективних технологій, які будуть актуальними для майбутнього розвитку.

**Висновки з проведеного дослідження.** Організаційні, інформаційні та кадрові передумови впровадження системи планування діяльності підприємства є тісно взаємопов'язаними. Організаційна передумова, представлена у вигляді організаційної структури підприємства, перш за все, залежить від особливостей виробничо-господарської діяльності цього підприємства, але вагома роль у забезпеченні ефективного її функціонування належить управлінському персоналу, який, водночас, є складовою кадрової передумови. Інформаційна передумова необхідна для надання плановому персоналу необхідної інформації у процесі планування, але якість інформаційного забезпечення значною мірою залежить не лише від технічних і

програмних можливостей підприємства, а й від організації взаємодії різних структурних підрозділів щодо передачі та обміну інформацією, а також кваліфікації і відповідальності працівників, які залучені до цих процесів та володіють певними даними. Недоліки чи не доопрацювання в одній із цих передумов можуть призвести до зниження ефективності діяльності системи планування, і, як наслідок, усього підприємства. Тому постійні зміни, що відбуваються у середовищі підприємства, вимагають регулярного спостереження, об'єктивного аналізування та своєчасного вжиття відповідних заходів.

### ***Бібліографічний список***

1. Ачкасов А. С., Охріменко В. М., Мількін І. В. Планування і контроль на підприємстві: навч. посіб. Харків: ХНУМГ, 2014. 277 с.
2. Михайленко О. Ф., Євдокимова Н. М., Лозовик Ю. М. та ін. Планування і контроль на підприємстві: навч. посіб. / за заг. ред. О. Ф. Михайленко. К.: КНЕУ, 2014. 459 с.
3. Тарасюк Г. М., Шваб Л. І. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. К.: Каравела, 2011. 352 с.
4. Костецька Н.І. Організація системи планування діяльності підприємства. *Вісник Одеського національного університету. Економіка*. 2018. Т. 23. Вип. 7(72). С. 121–126.
5. Олійниченко О. М. Управлінська інформація в системі планування та оцінки діяльності підприємства. URL: [http://www.vuzlib.com.ua/articles/book/15243-Upravl%D1%96nska\\_%D1%96nforma%D1%81%D1%96ja\\_v\\_/1.html](http://www.vuzlib.com.ua/articles/book/15243-Upravl%D1%96nska_%D1%96nforma%D1%81%D1%96ja_v_/1.html) (дата звернення: 18.02.2019)
6. Бутко М. П., Бутко І. М., Машенко В. П. та ін. Теорія прийняття рішень: підручник / за заг. ред. Бутка М. П. К.: Центр учбової літератури, 2015. 360 с.
7. Олійниченко О. М. Інформаційне забезпечення як важлива складова процесу підготовки, прийняття та контролю реалізації управлінського рішення на підприємстві. *Економіка харчової промисловості*. 2010. № 3. С. 38–42.

8. Словник української мови: в 11 томах. Київ: Наукова думка, 1970–1980. Т. 4. 840 с.
9. Долга Г. В. Кадрове забезпечення якості системи управління підприємством. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 3(08). С. 48–53.

### ***References***

1. Achkasov, A.Ye., Okhrimenko, V.M. and Milkin, I.V. (2014), *Planuvannia i kontrol na pidprijemstvi* [Planning and control at an enterprise], tutorial, KhNUMH, Kharkiv, Ukraine, 277 p.
2. Mykhailenko, O.F., Yevdokymova, N.M., Lozovyk, Yu.M. et al. (2014), *Planuvannia i kontrol na pidprijemstvi* [Planning and control at an enterprise], tutorial, KNEU, Kyiv, Ukraine, 459 p.
3. Tarasiuk, H.M. and Shvab, L.I. (2011), *Planuvannia diialnosti pidprijemstva* [Planning an enterprise activity], tutorial, Karavela, Kyiv, Ukraine, 352 p.
4. Kostetska, N.I. (2018), “The system of enterprise activity planning”, *Odesa national university herald. Economy*, volume 23, issue 7(72), pp. 121–126.
5. Oliinychenko, O.M. “Information for management in the system of planning and appraisal a system activity of the enterprises”, available at: [http://www.vuzlib.com.ua/articles/book/15243-Upravl%D1%96nska\\_%D1%96nforma%D1%81%D1%96ja\\_v\\_/1.html](http://www.vuzlib.com.ua/articles/book/15243-Upravl%D1%96nska_%D1%96nforma%D1%81%D1%96ja_v_/1.html) (access date February 18, 2019)
6. Butko, M.P., Butko, I.M., Mashchenko, V.P. et al. (2015), *Teoriia pryiniattia rishen* [Decision-making theory], textbook, Tsentr uchbovoi literatury, Kyiv, Ukraine, 360 p.
7. Oliinychenko, O.M. (2010), “Information provision as an important component of the process of preparing, adopting and controlling the implementation of management decision at an enterprise”, *Food industry economics*, no. 3, pp. 38–42.
8. (1970-1980), *Ukrainian Dictionary*, 11 volumes, volume 4, Naukova dumka, Kyiv, Ukraine, 840 p.
9. Dolha, H.V. (2018), “Staffing of the quality of enterprise management system”, *Prizovskyi ekonomichnyi visnyk*, issue 3(08), pp. 48–53.

## Анотація

Костецька Н. І.

### ПЕРЕДУМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ПЛАНУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

**Мета.** Дослідження організаційних, інформаційних та кадрових передумов, необхідних для формування ефективної системи планування діяльності підприємства в сучасних умовах.

**Методика дослідження.** Теоретичною та методологічною основою дослідження є наукові праці вчених з питань планування діяльності підприємства. У статті використано такі загальнонаукові методи дослідження: порівняння та теоретичного узагальнення – для дослідження організаційних, інформаційних та кадрових передумов, графічний – для наочного ілюстрування взаємодії визначених передумов та їхнього значення для організації системи планування діяльності підприємства, абстрактно-логічний – для визначення взаємозв'язку між передумовами впровадження системи планування.

**Результати.** Визначено необхідність впровадження системи планування діяльності підприємства для забезпечення належного рівня планування. Розглянуто сутність, особливості та значення організаційних, інформаційних і кадрових передумов для формування системи планування. Встановлено наявність взаємозв'язку та взаємозалежності між цими передумовами у процесі функціонування системи планування. Охарактеризовано вплив організаційного, інформаційного і кадрового забезпечення на кінцеві результати діяльності підприємства.

**Наукова новизна.** Обґрунтовано необхідність створення належних організаційних, інформаційних і кадрових передумов для впровадження та забезпечення ефективного функціонування системи планування діяльності підприємства.

**Практична значущість.** Отримані результати дослідження спрямовані на підвищення ефективності функціонування системи планування за рахунок створення належних організаційних, інформаційних і кадрових передумов та можуть бути використані при впровадженні системи планування діяльності підприємства в сучасних умовах господарювання.

**Ключові слова:** планування, система планування діяльності підприємства, організаційні передумови, інформаційні передумови, кадрові передумови, організаційна структура, інформаційне забезпечення, кадрове забезпечення.

## Annotation

Kostetska N. I.

### PREREQUISITES FOR IMPLEMENTING THE SYSTEM OF ENTERPRISE ACTIVITY PLANNING

**Purpose.** To study organizational, information and personnel prerequisites for forming effective system of enterprise activity planning in modern conditions.

**Methodology of research.** Scientific works of scholars on planning an enterprise activity are the theoretical and methodological bases of the research. The article uses general scientific methods of research such as comparison and theoretical

generalization methods to study organizational, information and personnel prerequisites, a graphic method to illustrate the interaction of certain prerequisites and their significance for organizing the system of enterprise activity planning, abstract and logical methods to determine the interconnection between prerequisites for implementing the planning system.

**Findings.** The article determines the necessity of implementing the system of enterprise activity planning for proper level of planning. It considers the fundamentals, peculiarities, significance of organizational, information, and personnel prerequisites for forming the planning system. The study establishes the existence of interconnection and interdependence between these prerequisites in the functioning of planning system. It describes the influence of organizational, information and personnel prerequisites on the results of the enterprise activity.

**Originality.** The study substantiates the necessity of creating proper organizational, information and personnel prerequisites for implementing and ensuring effective functioning system of enterprise activity planning.

**Practical value.** The results of the research aim to increase the efficiency of the planning system through the establishing appropriate organizational, information and personnel prerequisites and can be used for implementing the system of enterprise activity planning in the current economic conditions.

**Key words:** planning, system of enterprise activity planning, organizational prerequisites, information prerequisites, personnel prerequisites, organizational structure, information provision, staffing.

#### Аннотация

Костецкая Н. И.

#### ПРЕДПОСЫЛКИ ВНЕДРЕНИЯ СИСТЕМЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Цель.** Исследование организационных, информационных и кадровых предпосылок, необходимых для формирования эффективной системы планирования деятельности предприятия в современных условиях.

**Методика исследования.** Теоретической и методологической основой исследования являются научные труды ученых по вопросам планирования деятельности предприятия. В статье использованы такие общенаучные методы исследования: сравнения и теоретического обобщения – для исследования организационных, информационных и кадровых предпосылок, графический – для наглядного иллюстрирования взаимодействия определенных предпосылок и их значения для организации системы планирования деятельности предприятия, абстрактно-логический – для определения взаимосвязи между предпосылками внедрения системы планирования.

**Результаты.** Определена необходимость внедрения системы планирования деятельности предприятия для обеспечения надлежащего уровня планирования. Рассмотрены сущность, особенности и значение организационных, информационных и кадровых предпосылок для формирования системы планирования. Установлено наличие взаимосвязи и взаимозависимости между этими предпосылками в процессе функционирования системы планирования. Охарактеризовано влияние

организационного, информационного и кадрового обеспечения на конечные результаты деятельности предприятия.

**Научная новизна.** Обоснована необходимость создания надлежащих организационных, информационных и кадровых предпосылок для внедрения и обеспечения эффективного функционирования системы планирования деятельности предприятия.

**Практическая значимость.** Полученные результаты исследования направлены на повышение эффективности функционирования системы планирования за счет создания надлежащих организационных, информационных и кадровых предпосылок и могут быть использованы при внедрении системы планирования деятельности предприятия в современных условиях хозяйствования.

**Ключевые слова:** планирование, система планирования деятельности предприятия, организационные предпосылки, информационные предпосылки, кадровые предпосылки, организационная структура, информационное обеспечение, кадровое обеспечение.