

У періоди економічної стагнації можна скористатися досвідом передових країн світу щодо запровадження схем оплати праці. Для узгодження інтересів роботодавців і працівників останніми роками все частіше використовується така інноваційна форма оплати праці, як скасування тарифів та гнучкі схеми. Залежно від внеску працівника в кінцевий результат діяльності підприємства нетарифні схеми оплати праці класифікуємо за такими формами: експертні системи оцінки результатів праці; системи оплати праці з використанням коефіцієнта вартості праці; системи плаваючих окладів; пайові системи оплати праці; система «Pay-for-Performance» на основі комісійних винагород; ставка трудової винагороди; грошові виплати за виконання встановлених цілей (Management by Objectives); універсальна ринкова система оплати праці [2]. Також у закордонній практиці поширені такі системи оплати праці, які враховують трудові компетенції працівників, зокрема системи SBP (skilled pay systems). Також існують різні моделі винагороди за працю на основі трудових навичок, орієнтовані на індивідуальні та колективні професії та форми праці.

Отже, на основі досліджених моделей мотивації праці лише дві – розроблені в США та Франції – найбільш швидко адаптуються до економічної ситуації в Україні. Більше того, навіть ці моделі та їх складові ми ідентифікуємо як середньо адаптивні. Водночас зазначимо, що окремі елементи інших моделей, наведених у табл. 1, можуть бути впроваджені для забезпечення мотивації окремих видів економічної діяльності або окремих категорій людських ресурсів.

Література:

1. Островська Г. Й. Мотивування персоналу щодо підвищення рівня інтелектуалізації праці в умовах новітньої управлінської парадигми. *Review of transport economics and management*. 2022. №7 (23). С. 156–167. Doi: <https://doi.org/10.15802/rtem2022/268780>

2. Островська Г. Й., Гузар У. Є. Управління креативністю персоналу в закладах індустрії гостинності. *Центральноукраїнський науковий вісник. Економічні науки*. 2023. Вип. 9(42). С. 83–90. Doi: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.9\(42\)](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2023.9(42)).

СУТНІСТЬ ТЕРМІНУ «СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»

*Дегтярьов М.С., здобувач вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,
Сафронов В.Ю., здобувач вищої освіти-бакалавр 4 року навчання,
Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Для кожного окремого підприємства чи господарства усіх форм власності запорукою успіху є дієва стратегія управління персоналом. Значення персоналу для сталого функціонування будь-якої організації досить значне, адже без співробітників (персоналу) не може існувати та працювати й організація. Тому

саме ця стратегія визначається як «головний ключ до успіху». Стратегія роботи підприємства в сфері менеджменту персоналу вказує, до якої мети прямує організація в дальній перспективі. Щоб стратегія була ефективно розроблена, потрібно чітко розуміти її дефініцію та компонентну структуру.

Зараз час в актуальній літературі зі стратегічного менеджменту та менеджменту персоналу [1-8] не має чіткості та єдності поглядів науковців та фахівців-практиків щодо використовуваних термінів та змісту понять, що характеризують стратегічні напрямки менеджменту або роботи з персоналом. Фіксується застосування відмінних термінів: «стратегія управління персоналом», «кадрова стратегія», «стратегія менеджменту персоналу». Найбільш вірним із них, на думку авторів, є поняття «стратегія управління персоналом»

У зарубіжній та українській науковій літературі [1-8] фіксується розходження думок вчених. Стратегією управління персоналом називають довготермінові підходи до управління зайнятістю [1]; сукупність організаційних дій [2]; набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом [3]; деталізовану кадрову політику - «система теоретичних поглядів, ідей, принципів, які визначають основні напрями роботи з персоналом, її форми і методи» [4] тощо (таблиця 1).

Таблиця 1 – Дефініції категорії «стратегія управління персоналом»

Автори	Визначення
Балабанова Л.В., Сардак О.В. [1, с.143]	«Загальна концепція того, як досягаються головні цілі підприємства, вирішуються проблеми, що стоять перед ним, і розподіляються необхідні для цього обмежені ресурси. Являє собою систему управлінських і організаційних рішень, спрямованих на реалізацію місії, цілей і завдань підприємства або пов'язаних з її розвитком»
Козирева О.В., Ковальова В.І., Глебова Н.В. [2, с.91]	«Довгостроковий, якісно визначений напрям докладання зусиль із формування трудового потенціалу підприємства, що відповідає загальній стратегії організації і розроблений на її основі»; «Сукупність організаційних дій, здійснюваних по відношенню до персоналу особами, що приймають управлінські рішення на підприємстві, і орієнтовані на довгострокові цільові установки»
Пушкар З.М., Пушкар. Б.Т. [5, с.72]	«Полягає в оптимальному поєднанні ефективності і справедливості всіх взаємозв'язаних сторін діяльності підприємства, в об'єднанні в єдину ефективну організацію окремих людей і різних соціальних груп, складових персоналу, у формуванні мотивації кожного робити все для успіху підприємства»
Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. [6, с.26]	«Пріоритетний напрям формування конкурентоспроможного, високопрофесійного, відповідального, згуртованого трудового колективу, що сприяє досягненню довгострокових цілей і реалізації загальної стратегії організації»
Кулінська А.В. [7, с.50]	«Це система методів і засобів управління персоналом, застосовувана протягом певного часу з метою реалізації кадрової політики»
Михайлова Л.І. [8, с.327]	«Специфічний набір основних принципів, правил і цілей роботи з персоналом, конкретизований з урахуванням типів організаційної стратегії, організаційного і кадрового потенціалу, а також типу кадрової політики»

Усі наведені вище визначення СУП є вірними, але не досить повними, оскільки окреслюють окрему спрямованість (на досягнення цілей підприємства [1, с.143]; трудового потенціалу [2, с.270]; створення конкурентоспроможного колективу [6, с.26] тощо).

Література:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підр. Київ : ЦУЛ, 2020. 468 с.
2. Козирєва О.В., Ковальова В.І., Глебова Н.В. Управління персоналом : навч. посіб. Харків : Видавництво Іванченка, 2021. 126 с.
3. Управління персоналом : підруч. / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг. ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.
4. Управління персоналом: навч. посіб. / Т.І. Балановська, О.П. Гогоуля, Н.І. Драгнєва, К.П. Драмарецька, А.В. Троян. 2-ге вид. Київ : ЦП «КОМПРИНТ», 2018. 417 с.
5. Пушкар З.М., Пушкар. Б.Т. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Тернопіль : Осадца Ю.В., 2017. 210 с.
6. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2006. 398 с.
7. Кулінська А.В. Підходи до розробки та реалізації стратегії управління персоналом на державній службі. *Economic journal Odessa polytechnic university*. 2021. № 1(15). С. 46-52. URL : <https://economics.net.ua/ejopu/2021/No1/46.pdf>
8. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навч. посіб. Київ : «Центр учбової літератури», 2017. 353 с.

СУЧАСНІ НАПРЯМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ІНТЕРНЕТ-МАГАЗИНУ НА РИНКУ E-COMMERCE

Довгопол О.Ю.

*Науковий керівник: Деділова Т.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В епоху цифрових технологій та онлайн-торгівлі управління конкурентоспроможністю стає ключовою складовою успішної діяльності підприємств на ринку e-commerce. Зростання конкуренції та швидкі зміни у споживчих уподобаннях вимагають від компаній не лише створення якісних продуктів, але й впровадження ефективних стратегій управління, щоб залишатися на шляху до успіху.

Перш за все, для досягнення успіху на цьому ринку необхідно ретельно аналізувати конкурентне середовище. Це означає вивчення основних гравців на ринку, їх стратегій, цінових пропозицій, якості продуктів та обслуговування клієнтів. На основі цього аналізу компанія може сформулювати свою власну унікальну пропозицію і розробити стратегію, що дозволить відрізнятись від