

5. Колонтаевский О.П. Мотивы и стимулы трудовой деятельности персонала // Вісник Міжнародного Слов'янського університету. Харків. Серія «Економічні науки». – Х., 2006. – том ІХ. – № 1. – С. 42-44.

6. Шаульська Л.В. Мотиваційний механізм ефективного використання трудового потенціалу / Л.В. Шаульська, Н.В. Романов // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2003. – № 4. – Ч. 1. Т. 2. - С. 203-207.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОРГІВЛІ

*Коваленко Г.С., студентка; Федорова А.В., студентка
Науковий керівник: Благоразумова О.В., к.е.н., доцент
Харківський торговельно-економічний інститут Київського
національного торговельно-економічного університету*

За останні кілька років різні обставини в житті України зумовили потребу в адаптації фірм до новочасних умов функціонування, пошуку сучасної системи управління. Вдала діяльність будь-якої установи в значній мірі залежить від чинної системи управління персоналом, котра окреслює створення умов для ефективного використання трудового потенціалу організації. Одним із основних ресурсів підприємства являється саме персонал.

Проблемами персоналу доволі широко займалися та досліджували наступні науковці: В.Р. Веснін, В.О. Дятлов, А.Я. Кібанов, О.Є. Кузьмін, А.А. Мазаракі, В.М. Петюх, Г.В. Щекін, тощо.

В наш час дослідження персоналу, а саме умов, у яких він працює – це найбільш уразлива ланка серед аналізу діяльності фірм на території української держави.

Головною метою управління персоналом являється формування чисельності та складу співпрацівників, які будуть відповідати специфіці діяльності фірми, а також, котрі будуть здатні забезпечити основні завдання її розвитку. Система управління персоналом на торговельних підприємствах зображена на рисунку 1.

Головними негативними особливостями в управлінні персоналом торговельного підприємства є:

- Постійна плінність кадрів – основна проблема;

- Мало престижні вакансії та, в основному, відсутність кар'єрного росту;
- Низька заробітна плата та недостатня мотивація працівників;
- Наявність різного роду крадіжок торговим персоналом [1].

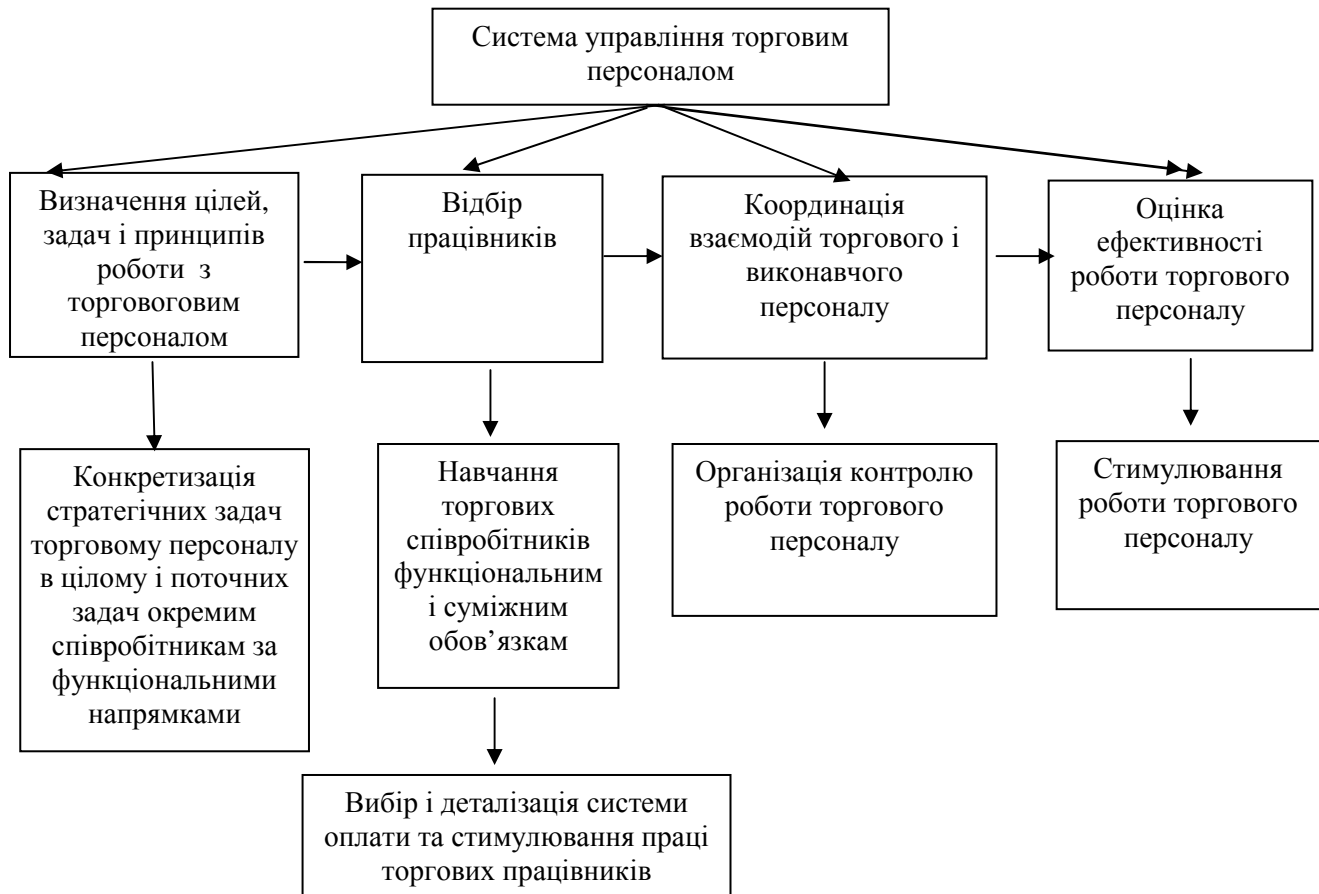


Рисунок 1 - Система управління персоналом на торговому підприємстві [*]

[*] – складено автором на основі методичних матеріалів.

Для працівників, що пов'язані зі збутом, основною метою являється вміння задовольнити споживача, а також забезпечення прибутковості підприємства:

— вміння проаналізувати суцільні та локальні статистичні показники;

— виявити потенціал цільового ринку, а також, правдиво оцінити ситуацію, стежити за динамікою кон'юнктури ринку;

— розробити результативні підходи та підібрати такий маркетинговий інструментарій, що допоможе у здійсненні оперативних планів й програм; — відшукувати ефективні засоби та методи просування, товарів та послуг організації [5].

Розглянемо динаміку та структуру персоналу на торговельних підприємствах України за 2016 рік поквартально (див. таблицю 1).

Таблиця 1 - Структура персоналу на торгівельних підприємствах України за 2016 р.,% [3]

Класифікаційна ознака	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.
За ієрархією:				
Керівники	2,0	3,0	3,0	4,0
Менеджери	3,0	4,0	4,0	5,0
Спеціалісти	5,0	7,0	7,0	7,0
Робочі працівники	80,0	75,0	75,0	72,0
Допоміжний персонал (охорона та прибиральники)	5,0	6,0	6,0	7,0
Технологічний персонал	5,0	5,0	5,0	5,0
За кваліфікаційним рівнем:				
Висококваліфіковані	85,0	85,0	85,0	87,0
Середньокваліфіковані	10,0	10,0	10,0	11,0
Малокваліфіковані	5,0	5,0	5,0	2,0
За наявності стажу роботи:				
До року	5,0	7,0	10,0	10,0
1-5 років	70,0	65,0	65,0	65,0
5-10 років	15,0	15,0	15,0	15,0
Більше 10 років	10,0	13,0	10,0	10,0
За наявності освіти:				
Вища освіта	90,0	90,0	90,0	90,0
Незакінчена вища освіта	5,0	5,0	5,0	5,0
Середньо-спеціальна освіта	5,0	5,0	5,0	5,0
Загальна освіта	0,0	0,0	0,0	0,0

Таким чином, за ієрархією суттєву нішу займає робочий клас; за кваліфікаційною ознакою переважають висококваліфіковані спеціалісти; за стажем роботи – 1-5 років; а за наявності освіти, звичайно, персонал з вищою освітою.

Враховуючи все вище сказане, можна назвати напрямки удосконалення системи управління персоналом:

- стабільна оцінка потенціалу працівників;
- створення умов для розширення знань, підвищення кваліфікації, безперервного самовдосконалення;
- відпрацювання кадрових програм для навчання та розвитку персоналу;
- організація зворотного зв'язку зі співробітниками щодо якості їхньої роботи;
- розробка якісної системи мотивації співробітників [4].

Отже, ефективний механізм управління персоналом підприємства дійсно дозволить забезпечити досягнення кінцевої мети діяльності підприємства – отримання прибутку. Щоб бути успішним торгівельним підприємством сьогодні, необхідно вміти продавати,

вміти налагоджувати ділові, професійні контакти з клієнтами - споживачами, а це все неможливо зробити без висококваліфікованого колективу, без достатньо мотивованих менеджерів, які здатні досягати як своїх особистих цілей, так і цілей підприємства, в якому працюють.

Література.

1. Бугаков, В.М. Управление персоналом : учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров ; под ред. В.П. Бычкова. - М. : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с.
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник для бакалавров / А.В. Дейнека. - М. : Дашков и К, 2015. - 288 с.
3. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс] / Державний комітет статистики України. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Колот, А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
5. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : Учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. – Люберцы : Юрайт, 2016. - 424 с.
6. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – К.: Знання, 2011. – 236 с.

ВИЗНАЧЕННЯ ЗМІСТУ МОТИВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПРАЦІВНИКА

*Логінова М.А., студентка
Науковий керівник: Величко Я.І., асистент,
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Під мотиваційним потенціалом працівника розуміють сукупну здатність його фізичних і духовних властивостей досягати в певних умовах поставлених цілей в результаті реалізації ним трудової поведінки, здійснення виробничої діяльності, з одного боку, і здатність вдосконалюватися в процесі виконання трудових дій, вирішувати нові виробничі завдання, - з іншого. Мотиваційний потенціал працівника є визначальним фактором його подальшої трудової поведінки. Для опису мотиваційного потенціалу працівника можна використовувати такі показники [1]: