

Кошова А. В., здобувач освітнього ступеня «бакалавр»
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ
Науковий керівник: **Боковець В.В.**, к.е.н., доцент
Вінницького торговельно-економічного інституту КНТЕУ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

В сьогоднішньому світі особливістю будь-якого виробництва є його орієнтація на людину. Це означає, що організації стають втіленням сукупного професійного, творчого та мотиваційного потенціалів їх працівників. Персонал є найважливішою частиною підприємства і являє собою один з найбільш цінних ресурсів інноваційного розвитку. Запорука успішної діяльності організації - це його персонал зі своїми навичками, вміннями, кваліфікацією та ідеями. Постійний розвиток персоналу, пошук нових підходів до управління ним є необхідними атрибутами успішного функціонування організації. Таким чином, з вищезгаданого випливає актуальність даної теми.

Питанням інноваційних підходів до управління персоналом цікавились такі провідні вчені як Олексенко Р.І., Гризовська Л.О., Бай С. І. та інші.

Гарна організація прагне максимально ефективно використовувати потенціал своїх працівників, створюючи всі умови для найбільш повної віддачі співробітників на роботі і для інтенсивного розвитку їхнього потенціалу.

Можна сказати, що в даний час світова економічна наука підійшла до межі, коли усвідомлюється той факт, що економічний розвиток і забезпечення зростання продуктивності праці та випуску продукції все більшою мірою залежить від компетентних управлінців і висококваліфікованих трудових ресурсів.

Проведений аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури, результатів наукових досліджень у галузі управління персоналом, показав, що для будь-якої організації соціально-компетентні співробітники, котрі володіють

професійною компетентністю, творчими здібностями, ерудицією, досвідом роботи, діловою активністю та чисто людськими якостями - одна з найважливіших умов реалізації її цілей й ділового процвітання, якнайшвидшого отримання кінцевих результатів праці з мінімальними затратами [2].

Співробітники - це найважливіше надбання будь-якої організації, яке треба зберігати, розвивати та використовувати для досягнення кінцевих цілей. Від характеру та якості персоналу безпосередньо залежать економічні, соціальні та інші можливості організації. Тому до персоналу необхідний інтегрований підхід з точки зору всієї організації як системи. На сучасному етапі економічною розвитку будь-які управлінські рішення повинні враховувати людський аспект.

Узагальнюючи висловлене вище, можна відзначити, що суть сучасного етапу в управлінні персоналом складають:

- 1) представлення управління людськими ресурсами на вищому рівні керівництва організацій;
- 2) залучення персоналу до визначення стратегії та організаційної структури компанії;
- 3) участь усіх лінійних керівників у реалізації єдиної політики в галузі управління персоналом;
- 4) інтеграція діяльності менеджерів з персоналу та лінійних керівників у всіх підрозділах і на всіх рівнях при вирішенні питань, пов'язаних з персоналом і досягненні поставлених цілей [3].

Система управління персоналом являє собою відносно автономну та специфічну підсистему загальної системи управління організацією.

Розглядаючи систему управління персоналом як інновацію, можна зробити висновок про те, що вона має особливості, притаманні будь-якому нововведенню. По-перше, зміни в системі управління персоналом націлені на вирішення певних проблем у відповідності зі стратегією розвитку організації. По-друге, неможливо заздалегідь визначити точний результат, до якого вони можуть привести. По-третє, зміни системи управління персоналом можуть

викликати конфліктні ситуації, пов'язані з опором працівників, неприйняттям ними нововведень. І, нарешті, зміни системи управління персоналом дають мультиплікаційний ефект, тобто викликають відповідні зміни в інших підсистемах організації, завдячуючи тому, що вони стосуються найголовнішої складової організації- її співробітників.

Провівши аналіз наукових досліджень у галузі управління персоналом, можна виділити такі напрями впровадження інновацій у кадрову роботу: розвиток персоналу, управління діловою кар'єрою.

На основі аналізу еволюції поглядів на персонал організації можна зробити висновок, що перехід на більш ефективну концепцію управління людськими ресурсами передбачає виведення сформованої системи управління з рівноваги і, по суті, вибудовування її заново на базі нових правил та підходів [1].

Наявність високозначимих кореляцій між успіхами компаній в галузі управління людськими ресурсами та фінансовими показниками їх діяльності переконливо показує, що грамотне та сучасне управління людськими ресурсами слід розглядати як найважливіший фактор забезпечення ефективності організації.

Отже, людський ресурс як інноваційна складова розвитку стає стратегічною конкурентною перевагою. З'являється необхідність навчитися управляти людськими ресурсами в системі корпоративного управління, ефективно використовувати знання, навички та вміння персоналу, розвивати потенційні можливості співробітників.

Література:

1. Бай С. І. Особливості управління персоналом організації в умовах нестабільного зовнішнього середовища / С. І. Бай // Інноваційна економіка — 2012. — №4. — С. 27-31.

2. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу / Л.О. Гризовська // Вісник Хмельницького національного університету. – 2012. – № 5. – С. 192–196.

3. Олексенко Р.І. Управління кадровими ресурсами підприємств у сучасних умовах господарювання / Р.І. Олексенко // АгроСвіт. – 2014. – №14. – С. 41-43.

Кривошея О.В., *магістрант*

Львівського торговельно-економічного університету

Науковий керівник: Міщук І.П., проф.

Львівського торговельно-економічного університету

ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ФУНКЦІЙ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ КРИЗИ

Формування високоефективної економіки в Україні неможливе без створення сучасного внутрішнього ринку, на якому забезпечується взаємодія та збалансування попиту (з боку населення як масиву споживачів певних товарів та їх представника на ринку – торгівлі) і пропозиції (з боку виробників продукції). Необхідною умовою такої взаємодії є доведення до ринку відповідної товарної маси, що в найкращій мірі досягається за умови участі в цих процесах різноманітних підприємств торгівлі, які приймають на себе функції організації збутової і маркетингової діяльності підприємств-виробників товарів та функції формування асортименту товарів, організації опрацювання товарної маси на етапі її передпродажної підготовки, здійснення безпосереднього продажу товарів у комплексі операцій з торговельного обслуговування населення.

Поглиблення ринкових процесів і розширення товарно-грошових відносин обумовлює зростання ролі торгівлі в реалізації міжгалузевого обороту, забезпеченні завершальної стадії процесу відтворення суспільного продукту, задоволенні виробничих й особистих потреб, внаслідок чого зростають вимоги до основоположних принципів організації, механізму функціонування, системи управління, інфраструктури торгівлі.