

9. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.agrotimes.net/youmals/article/gmo-v-kontecsti-evroitegraciyi> 12.01.2015

10. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.dossier.org.ua/ecolog-situaciya-z-gmo-v-ukrajini-kritchna>

11. Електронний ресурс. – Режим доступу: http://lyceum11.at.ua/index/guot_grinpis_guot_oprilyudnic_chorniy_spisok_virobniciv_gmo_productiv/0-23

Рубаненко І.М.

аспірант,

Центральноукраїнський національний технічний університет

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ТА ЗМІЦНЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Прогресивний розвиток економіки України, конкурентоспроможність її галузей, підприємств та організацій залежить, в першу чергу, від кількісних і якісних характеристик людських ресурсів та майбутнього розвитку й використання кадрового потенціалу. Оскільки, кадровий потенціал значною мірою впливає на результати господарської діяльності підприємства, в тому числі й торговельного. Відповідно, вивчення особливостей та оцінка кадрового потенціалу є одним із найважливіших напрямів діяльності торговельних підприємств. Суттєво впливають на розвиток кадрового потенціалу торговельної галузі правильність побудови структури організації, кількісних і якісних показників персоналу, так як саме працівники є головною силою і надбанням підприємств, від умінь, знань та рішень яких залежать концентрація капіталу, розширення мережі структурних підрозділів, видів послуг, використання нових методів і прийомів менеджменту тощо.

Різноманіття поглядів на формування, діагностику, управління, розвиток та ефективне використання кадрового потенціалу підприємств торгівлі висвітлені у працях таких вчених: Л. Д. Гармідер, І. А. Маркіна, Н. С. Краснокутська, В. А. Віннікова, І. Л. Павлик, О. О. Тимохіна, Л. В. Дробиш, Ю. В. Карпенко та ін. Незважаючи на те, що дослідження питань, які стосуються всебічного розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств широко розглядаються багатьма науковцями, досить актуальною залишається розробка ефективних напрямків зміцнення кадрового потенціалу у відповідності до реалій функціонування торговельної галузі.

Метою наукового дослідження є розробка дієвих шляхів розвитку кадрового потенціалу торговельних підприємств.

В першу чергу варто відзначити, що в умовах розвитку ринкових відносин торгівля, як важлива складова сфери економіки України, набуває дедалі більшого розвитку, а споживчий ринок характеризується високим рівнем насиченості продовольчими та непродовольчими товарами, стабільним їх

постачанням. Загальновідомо, що основою успіху підприємства на ринку і його головним багатством є люди, персонал (кадри). Якість кадрового потенціалу, трудових ресурсів безпосередньо впливає на конкурентні переваги торговельного підприємства і є однією з найважливіших сфер їх створення [1, с. 152]. Даний факт підтверджують і статистичні дані. Відповідно до зростання чисельності торговельного персоналу, кількість витрат на персонал та оплату праці підприємств торгівлі демонструють позитивну динаміку (рис. 1).

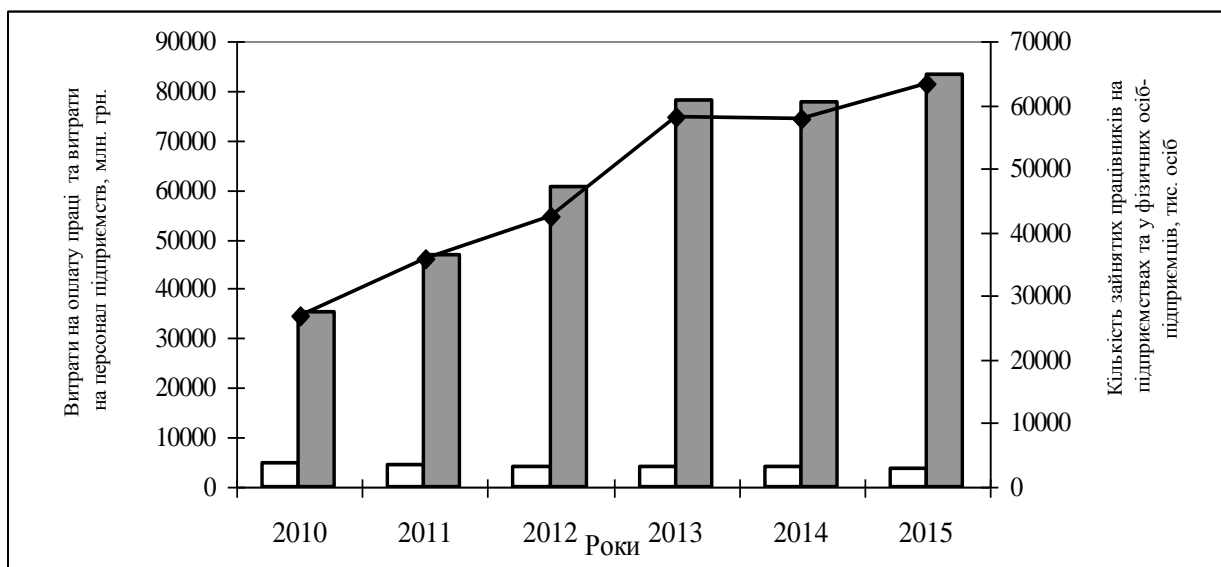


Рис. 1. Динаміка кількості зайнятих працівників, витрат на персонал та витрат на оплату праці торговельних підприємств України за 2010-2015 рр.

Джерело: розраховано і побудовано автором за даними [2]

Розвиток кадрового потенціалу є невід'ємною частиною кадрової політики кожного сучасного підприємства, незалежно від виду та особливостей його діяльності. Цілковиті згодні з Михайлюк О. В. у тому, що основними напрямками діяльності структур підприємства при реалізації кадрової політики є: здійснення системної, цілеспрямованої роботи з підготовки, підбору кадрів та формування кадрового резерву; систематичний та об'єктивний моніторинг й оцінка трудового та професійного потенціалу співробітників; посилення мотивації роботи і стимулювання зростання професіоналізму кадрів; консолідація і підвищення ефективності використання фінансових коштів для реалізації кадрової політики підприємства [3, с. 187]. Важливим є і планування персоналу, що виступає складовою процесу його постійного формування та приведення у відповідність із потребами розвитку підприємств торгівлі [4, с. 702].

Необхідно також зазначити, що розвиток кадрового потенціалу полягає і у підвищенні професійнокваліфікаційного рівня працівників, їхнього постійного оновлення знань, умінь, навичок за рахунок стимулювання та оцінки внеску кожного працівника в кінцевий результат (продовження освіти, управління кар'єрою), а це в свою чергу сприяє вирішенню стратегічних цілей

підприємства і підвищенню його конкурентоспроможних позицій у діловому економічному світі.

В сучасних економічних умовах розвиток кадрового потенціалу підприємств необхідно розглядати в числі пріоритетних сфер функціонування організації. На процес розробки і реалізації стратегії прямо впливають якісні характеристики персоналу, а допущені помилки можуть привести до втрати капіталовкладень, тому механізм управління кадровим потенціалом має бути адаптований до змін у структурі підприємств, організації виробничої взаємодії персоналу, змісту праці та забезпечувати формування професійних компетенцій й ротацію кадрів не тільки усередині окремих підрозділів організації, але й між ними.

Поширення концепції управління кадровим потенціалом перетворюється на одну із важливих тенденцій, що перебуває в найтіснішому взаємозв'язку і взаємозалежності з іншими основними напрямками загальної еволюції управлінської думки: переходом від традиційних принципів управління до нових (партнерство, гуманізація тощо); застосуванням системи планування та резервування кадрів; розвитком комп'ютерного й телекомунікаційного забезпечення процесів управління та його віртуалізації [5, с. 61].

Отже, підсумовуючи вищевикладене, зазначимо, що зміцненню кадрового потенціалу торговельних підприємств сприятиме впровадження наступних заходів:

- позитивний рух кадрів. Для підвищення ефективності використання кадрового потенціалу необхідно створювати належні умови для роботи наявного персоналу, щоб не відбувався відплив найкращих кадрів у інші галузі або на інші підприємства, а також залучати нові висококваліфіковані кадри та формувати резерв із талановитої молоді;
- підвищення кваліфікаційного рівня працівників внаслідок участі у різноманітних курсах підвищення кваліфікації і тематичних навчаннях, застосування обміну досвідом;
- надання консультаційних послуг щодо діяльності підприємства;
- підвищення освітнього рівня працівників, сприяння навчанню працівників;
- формування позитивної атмосфери в колективі, скорочення кількості конфліктних ситуацій;
- розкриття здібностей працівників, стимулювання працівників для розроблення нових бізнес-ідей та раціоналізаторських пропозицій;
- проведення ефективною мотиваційної політики з урахування побажань працівників з метою підвищення їх продуктивності праці та активності;
- сприяння збереженню і покращенню здоров'я персоналу та створення відповідних умов для праці, що зможе ліквідувати або ж значно зменшити негативний вплив роботи на здоров'я працівників, особливо у шкідливих умовах праці;
- удосконалення системи мотивації персоналу. Перш за все потрібно збільшити заробітну плату працівникам, які мають дві і більше освіти, а також збільшити розмір премій;

– кар’єрний ріст потрібно здійснювати, враховуючи досвід працівників, а також висновки атестаційної комісії. Кар’єра у торговельних організаціях повинна приваблювати не тільки розміром заробітної плати і премій, а ще вона повинна бути стабільною, престижною та мобільною;

– заохочення молодих працівників з вищою освітою шляхом надання різного роду гарантій.

Таким чином, керівникам сучасних торговельних підприємств, беручи до уваги складні та мінливі умови розвитку та функціонування, слід звернути увагу на вдосконалення та підвищення ефективності існуючої системи кадрового забезпечення. Відтак, перспективи подальших досліджень полягають у розробці методів управління кадрами та їх потенціалом, націлених на досягнення цілей торговельних підприємств.

Список використаних джерел:

1. Павлик І. Л. Кадровий потенціал як основа формування конкурентного статусу підприємств торгівлі / І. Л. Павлик // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія «Економічні науки». – 2011. – № 4(49), ч. 1. – С. 150–153.
2. Діяльність підприємств [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. – Офіційний веб-сайт. – 2016. – Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ9_u.htm.
3. Михайлюк О. В. Модель управління розвитком кадрового потенціалу підприємства / О. В. Михайлюк // Наукові праці МАУП. – 2014. – Вип. 1. – С. 187–192.
4. Віннікова В. А. Шляхи формування кадрового потенціалу торговельних підприємств / В. А. Віннікова // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг, 2011. – Вип. 1. – С. 701–705.
5. Закаблук Г. О. Удосконалення управління кадровим потенціалом підприємства / Г. О. Закаблук // Держава та регіони. Сер. : Економіка та підприємництво. – 2013. – № 5. – С. 61–67.

Сидоров І.П.

здобувач,

Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет

ОЦІНЮВАННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ ПРИВАБЛИВОСТІ: МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ

Процес інвестування є важливою узагальнюючою характеристикою існуючої соціально-економічної ситуації в країні. Для економіки України важливе значення має стабілізація та розвиток виробництва, і на цій основі збільшення обсягу інвестицій у економічно привабливі галузі. Однією з методологічних та практичних проблем інвестиційної політики є визначення найефективніших і пріоритетних сфер вкладення інвестиційних коштів. На сучасному етапі розвитку національної економіки інвестиції необхідно спрямовувати в ті галузі, у яких сформована та функціонує належна