

персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Розвиток персоналу – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху працівників.

Удосконалення професійно-кваліфікаційного розвитку працівників є важливим фактором зростання кадрового потенціалу та успішної діяльності підприємства. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності та професійних знань кожного працівника з метою подальшої успішної діяльності підприємства, впровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

На підприємствах необхідно розробляти комплекс заходів освітньо-професійного розвитку персоналу за такими напрямками: адаптація нових співробітників; підвищення ефективності роботи підприємства в цілому; підвищення ефективності діяльності співробітників, окремих їх груп та підрозділів. На сьогодні проблемним постає питання стимулювання професійного розвитку. Це обумовлене відсутністю диференційованих підходів до ефективного матеріального та морального стимулювання професійного розвитку працівників.

#### **Використані джерела**

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. К.: Знання, 2011. 229 с.
2. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: теория и практика // Персонал. 2014. №11. С. 64-70.
3. Савченко В.А. Развитие персонала: Підручник. К.:КНЕУ, 2015. 505 с.

**Кудревич Ірина**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Надвичиний С. А.)

### **ФУНКЦІОНАЛЬНЕ НАВАНТАЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ**

Переважає більшість вітчизняних підприємств функціонують на динамічних ринках, тому актуальним є питання розробки наукового підходу до формування механізму управління логістичної діяльності таких суб'єктів. Логістика є основною складовою комплексу маркетингової сфери, адже саме вона є фундаментом, на якому базується виведення товару на ринок.

Враховуючи значну мінливість та непередбачуваність логістичного середовища, механізм управління логістичною діяльністю повинен бути багатofункціональним. Базовою функцією цього механізму є успішна

реалізація окремих складових функцій механізму реалізації логістичної діяльності підприємства.

Адміністративно-розпорядницька функція реалізується шляхом підготовки рішень із встановлення і підтримки режимів безпеки, визначення повноважень, прав, обов'язків і відповідальності посадових осіб з питань забезпечення ефективності системи логістичної діяльності, а також здійснення його представницьких функцій.

Господарсько-розподільна функція реалізується шляхом участі у визначенні ресурсів, необхідних для вирішення завдань досягнення оптимальності системи логістичної діяльності, у підготовці й проведенні заходів щодо забезпечення збереження майна й інтелектуальної власності підприємства та їх раціонального використання.

Обліково-контрольна функція полягає у виділенні критично важливих напрямів фінансово-комерційної та іншої діяльності й організацію своєчасного виявлення загроз фінансовій стабільності й стійкості системи логістичної діяльності, оцінкою їх джерел і налагодженням контролю за небезпечними ситуаціями, веденням обліку негативних факторів, які впливають на безпеку системи логістичної діяльності, а також нагромадженням інформації про несумлінних конкурентів, ненадійних партнерів, осіб і організацій, що зазіхають на життєво важливі інтереси.

Соціально-кадрова функція реалізується участю в розміщенні кадрів, виявленні негативних тенденцій у трудових колективах, можливих причин і умов соціальної напруженості, у попередженні й локалізації конфліктів, інструктажі персоналу системи логістичної діяльності з питань безпеки, формуванні у нього почуття відповідальності за дотримання встановлених режимів безпеки.

Організаційно-управлінська функція реалізується шляхом управлінського впливу на створення, підтримку і своєчасну реорганізацію організаційної структури й управління процесом забезпечення ефективності системи логістичної діяльності, гнучких тимчасових структур за окремими напрямками роботи, організації й координації взаємодії між їх окремими ланками для досягнення заданих програмних цілей.

Планово-виробнича функція реалізується розробкою комплексної програми й окремих цільових планів забезпечення ефективності системи логістичної діяльності, підготовкою й проведенням заходів щодо їх реалізації, установа й підтримки режимів безпеки.

Організаційно-технічна функція реалізується шляхом матеріально-технічного й технологічного забезпечення системи логістичної діяльності, освоєнням спеціальної техніки, сприяння в освоєнні нових прогресивних видів

техніки й технологій режимно-секретної та іншої спеціальної діяльності.

Науково-методична функція реалізується шляхом нагромадження й поширення передового досвіду забезпечення оптимальності логістичної стратегії підприємств, організації навчання його штатного контингенту, наукової розробки виникаючих перед підприємством проблем забезпечення безпеки логістичної системи й методичний супровід логістичної діяльності.

Інформаційно-аналітична функція реалізується шляхом цілеспрямованого збору, нагромадження й обробки інформації, що відноситься до сфери логістичної стратегії, створення й використання необхідних для цього технічних і методичних засобів аналітичної обробки інформації, організації інформаційного забезпечення зацікавлених підрозділів і окремих осіб системи логістичної діяльності у відомостях, наявних у підприємства.

Освітня функція реалізується шляхом навчання топ-менеджерів та іншого персоналу, основам і правилам підтримки логістичної системи.

Зазначені функції відображають важливу роль логістичної діяльності на підприємстві. Основні позиції логістики забезпечують стабільне функціонування підприємства, процесу оптимізації витрат, залучення нових дистриб'юторів та споживачів, а також дозволяють мінімізувати витрати на етапі виводу товару з ринку.

**Кузьо Діана, Музичка Олег**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Островерхов В. М.)

## **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА**

Розуміння стратегічного управління персоналом підприємства неможливе без визначення терміна «стратегічне управління підприємства» взагалі. Більш того, стратегічне управління підприємством є вихідною передумовою для стратегічного управління його персоналом. Необхідність стратегічного управління в сучасних умовах пояснюється наступними причинами.

По-перше, за останні двадцять років радикально змінилося середовище, в якому діють вітчизняні підприємства. Нестійкий економічне становище багатьох підприємств пов'язано з відсутністю у більшості керівників глибоких економічних знань, управлінських навичок і досвіду роботи в умовах конкуренції, необхідністю пристосування підприємства до постійно мінливих умов зовнішнього середовища. По-друге, відхід від централізованого