3. Гуторова Н.О. Кримінально-правова охорона державних фінансів України / Н.О. Гуторова; Нац. ун-т внутр. справ. – Х.: Вид-во Нац. ун-та внутр. справ, 2001. – 384 с.

4. Кримінальне право України: Особлива частина: підручник / Ю.В. Баулін, В.І. Борисов, В.І. Тютюгін та ін.; за ред. В.В. Сташиса, В.Я. Тація. – 4-те вид., переробл. і допов. – Х.: Право, 2010. – 608 с.

Мужик Володимир
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри
підприємництва і торгівлі Федорович П. П.)

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

У даний час управління персоналом – одна з важливих проблем менеджменту будь-якого підприємства, зацікавленого в підвищенні ефективності своєї діяльності. Завдяки системі управління персоналом, відбувається поліпшення методів роботи з персоналом та впровадження досвіду як зарубіжних країн, так і вітчизняної науки.

Актуальність проблеми формування ефективної системи управління персоналом обумовлена розвитком інфраструктури ринку, зміною характеру виконуваних робіт і змісту праці.

Дослідження в цій області можна знайти в роботах вчених: В.М. Маслова, В.Р. Весніна, А.Я. Кибанова, П.Е. Шлендера. Питання управління персоналом також розглядаються в роботах зарубіжних фахівців.

Сфера послуг займає одну з ключових позицій в економіці постіндустріального суспільства: для неї характерні високий рівень прибутку (в порівнянні з сільськогосподарським або промисловим сектором) і значна кількість робочих місць. Торгівля – один з «китів», на яких тримається сфера послуг.

HR – менеджмент на підприємстві, що займається роздрібною торгівлею, має свої особливості: висока плинність кадрів і довгий робочий день породжують необхідність в постійному наймі нових працівників і пошуку ефективних способів утримання досвідченого персоналу [2].

Основні проблеми управління персоналом в торгівлі, як правило, зводяться до:

- нестачі практичного досвіду у співробітників торгового підприємства;
- складних умов роботи (тривалі зміни), що відлякує потенційних працівників;
- труднощів планування робочого графіка, викликаним коливаннями

споживчого попиту [5, с. 124].

Проблеми управління персоналом на підприємстві сфери торгівлі чи послуг, можна включити в наступні чотири групи (таблиця 1.):

Проблеми формування політики управління персоналом в організації, будучи по суті одним з аспектів проблеми управління персоналом, настійно вимагає ґрунтовного дослідження і аналізу стосовно підприємств. Максимально повне використання трудового потенціалу працівників будь-якого підприємства – ключовий фактор для його ефективної діяльності в умовах ринкових відносин. В даний момент від політики управління персоналом залежить життєздатність країни, її стабільність, стійкість і ефективність. Серйозною проблемою політики управління персоналом є недостатня системність законодавчого регулювання, відсутність узгодженого загального правового поля в регулюванні різних рівнів і видів діяльності [3].

Таблиця 1

Проблеми кадрової політики на підприємствах [6, с. 252]

№	Назва, зміст групи
1	Проблеми планування персоналу (цілеспрямоване, планомірне і збалансоване формування та підготовка кваліфікованих працівників, безперервне підвищення їх професійної майстерності, загальна освіта і постійне виховання кадрів)
2	Проблеми організації персоналу (раціональне використання кадрів)
3	Проблеми мотивації або управління персоналом (матеріальне і моральне стимулювання їх діяльності, розвиток спеціальних здібностей, формування задоволеності працею)
4	Проблеми контролю кадрів (організація кадрової, соціальної роботи, контроль за діяльністю кадрів формування і розвиток комплексної системи управління кадровими

Один із шляхів ефективного управління організацією лежить через розуміння формування політики управління персоналом підприємства. Щоб розробити дієву систему форм і методів керівництва, важливо знати, по-перше, на якому етапі життєвого циклу знаходиться підприємство; по-друге, яким чином система кадрового менеджменту впливає на розвиток організації. Щоб швидко, а найголовніше, ефективно вирішувати проблеми реалізації політики управління персоналом на підприємствах сфери, потрібно дотримуватися певної концепції обліку трудового потенціалу [4, с. 46].

Таким чином, пріоритет всіх проведених заходів повинен бути спрямований на добробут кожного співробітника, а не на підприємство в цілому. Необхідно створити максимально ефективну систему управління людськими ресурсами, яка базувалася б не на адміністративних методах, соціальні гарантії та фінансові стимули, орієнтир яких спрямований на підвищення продуктивності праці, а на зближення інтересів організації та

співробітників, активному залученні персоналу в управлінні підприємством [1, с. 287].

Отже, загальна і головне завдання управління персоналом – це забезпечення відповідності якісних і кількісних характеристик персоналу цілям організації.

Використані джерела

1. Токмакова І. В. Мотивація трудової поведінки працівників залізничного транспорту в умовах реформування. Вісник економіки транспорту та промисловості. 2013. №4. С. 286-289.

2. Цуркан М. Л. Компетентнісний підхід в оцінці персоналу інтегрованого холдингу. Ефективна економіка. 2017. № 7. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5703 (дата звернення 10.10.2019).

3. Чепурда Л. М. Особливості стратегічного управління в сфері послуг. Вісник Волинського інституту економіки та менеджменту. 2011. № 2. URL: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vviem/2011_2/38.pdf (дата звернення 10.10.2019).

4. Шатілова О. В. Еволюція поглядів на сутність гнучкості підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2015. № 1. С. 45-50.

5. Osipova L., Osipova A. Problems of Personnel Deployment at the Light Industry Enterprises in Vinnytsia Region Under Deep Crisis of the Industry. Scientific Letters of International Academic Society of Michal Baludansky. Slovakia : Academic Society of Mikhail Baludansky, 2013. Volume 1, № 2. P. 123–127.

6. Tsurkan M. The development of a personnel management system for integrated holdings based on valuation models. Бізнес Інформ. 2017. № 6 (473) С. 250-254.

Мужик Володимир
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри
підприємництва і торгівлі Федорович П. П.)

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ТОРГОВИМ ПЕРСОНАЛОМ

Персонал є важливою складовою формування ефективної стратегії сучасної організації, а управління персоналом частиною загальної системи управління організацією.

Формування ефективної системи управління персоналом підприємства є неодмінною умовою ефективної діяльності організації незалежно від сфери її діяльності, що свідчить про актуальність теми роботи.

Такий багатосторонній складний процес, як управління персоналом, має свої особливості і закономірності і спрямований на формування соціальної політики, створення соціального партнерства і довіри між працівниками та роботодавцями.

Дослідження в цій тематиці можна знайти в роботах вчених: