

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.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Vviem/2011\\_2/38.pdf](http://archive.nbu.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:

В.М. Маслова, В.Р. Весніна, А.Я. Кибанова, П.Е. Шлендера. Вони досліджували і вирішували багато теоретичних та прикладних завдань по оптимізації організаційної структури, обумовленої змістом робіт з управління персоналом в організаціях.

Управління персоналом є однією з найважливіших функцій підприємства. Успіх і процвітання підприємства залежить не тільки від його матеріально-технічної бази, а й від високоякісної роботи працівників, що є неможливим без професійно підготовленого персоналу.

Таблиця 1

### Визначення управління персоналом

Управління персоналом	
1	Діяльність, спрямована на вирішення службових проблем, підтримку розвитку персоналу, кожного окремого працівника, удосконалення умов праці з метою виконання умов організації [7, с. 1041]
2	Розглядає кожного працівника як особистість і пропонує послуги по задоволенню індивідуальних потреб [6, с. 7]
3	Орієнтоване на майбутнє. Ефективне управління персоналом повинне допомагати організації забезпечити її компетентними кадрами в довгостроковій перспективі [3, с. 32]

В еволюції теорії управління різними об'єктами виділяють тринадцять наукових підходів. До них відносять: адміністративний, відтворюючий, динамічний, інтеграційний, кількісний, комплексний, маркетинговий, нормативний, поведінковий, процесний, системний, ситуаційний, функціональний. Як зазначається в дослідженнях, найчастіше розглядають інтегровані (синтетичні) підходи до управління: ситуаційний, функціональний, системний та процесний. Для них характерним є розгляд управління як багатовимірного, комплексного явища, яке пов'язане численними зв'язками як із внутрішнім, так і з зовнішнім середовищем, та визнання синергетичного ефекту, тобто того, що ціле завжди якісно відрізняється від простої суми його складових частин [4, с. 71].

У сучасному світі існує безліч підходів до визначення поняття «управління персоналом». Умовно ці підходи можна розділити на чотири категорії:

- процесний підхід, який би розглядав управління персоналом як процес;
- діяльнісний підхід, де управління персоналом розглядається як діяльність;
- системний підхід, при якому управління персоналом представляється системою;
- соціально-психологічний, в рамках якого робиться акцент на соціально-психологічні аспекти управління персоналом.

Процес управління людськими ресурсами і їхньої підготовки являє собою прямолінійну залежність.

Сучасне розуміння позиції менеджера спирається на те, що якщо людина займає керівну посаду будь-якого рівня в будь-яких організаціях, підприємствах, установах і фірмах, то для успішної і тривалої діяльності йому не обійтися без знань фундаментальних теорій і методів управління персоналом. Розуміння і грамотне застосування ключових методів, використання математичного моделювання і кваліметричних оцінок, розвиток спеціальних професійних та управлінських компетенцій дозволить застосувати на практиці самі способи управлінських впливів на персонал [2].

Методи управління персоналом розрізняються за способом і характером впливу керівника на підлеглих, застосування диференційованого підходу в рамках організаційної культури, використання аспектів соціального партнерства в сфері праці і методів підтримки і поліпшення якості трудового життя, підвищення соціальної мотивації [5, с. 14]. Три фундаментальні групи, що становлять загальний класифікатор методів, проводять поділ за такими групами: економічні, адміністративні та соціально-психологічні методи.

Застосовуючи ці методи на практиці, у керівника є вибір або заохотити співробітника, або застосувати спосіб покарання. У сучасній науковій літературі існує думка, що економічні методи в якості своєї бази повинні мати товарно-грошові відносини ринкової економіки [8, с. 457]. Ефективність застосування слід оцінювати за такими параметрами: за формою власності, за специфікою ведення господарської діяльності, за типом організаційних культур, за результатами використання кадрового аудиту, по системі податкової бази і за механізмом стимулювання [9, с. 57].

Варто відзначити, що при «негативному» впливі цих методів, організація може зіткнутися з проблемами прийняття формальних колективних договорів, користування застарілих положень і правил, плинності персоналу, відсутності системи контролю і просто байдужим ставленням працівників до своєї справи.

Таким чином, у сучасних ринкових умовах для підприємства висувуються нові вимоги та орієнтири: впровадження сучасних методик управління та технологій; використання новітньої матеріально-технічної бази; залучення висококваліфікованого персоналу; здатність підприємства йти на ризик; адаптація підприємства до конкурентних умов навколишнього середовища та ін. [10, с. 172]

Сучасні підходи до управління бізнесом пов'язані на постійній адаптації підприємства до змін зовнішнього середовища. Головною умовою виживання підприємства у конкурентному середовищі є вміння враховувати зміни оточення. Підприємство як система з високим рівнем гнучкості буде найбільше відповідати умовам складного та динамічного середовища.

### Використані джерела

1. Завьялова Е. К. Особенности управления человеческими ресурсами инновационно-активных компаний. Вестник СПбУ. Сер. 8. Менеджмент. 2018. Вып.. С.8-106.
2. Збрицька Т. П. Мотивація як механізм підвищення ефективності діяльності персоналу. Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. 2014. Вип. 2. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/2852>
3. Ковальська Н. М. Менеджмент сфери послуг у контексті кадрової політики держави. Актуальні проблеми державного управління, педагогіки та психології. 2012. №. С. 32-36.
4. Колот К. М. Мотиваційний менеджмент як чинник конкурентних переваг машинобудівного підприємства. Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. 2014. Вип. 6(89). Ч. 2 С. 69-73.
5. Котова Л. Ключевые показатели эффективности системы управления персоналом. Кадровик. 2010. №2. С.44-50.
6. Нижник В.М., Змерзла Т.І. Проблеми та перспективи комплексності оцінки персоналу підприємства. Вісник Хмельницького національного університету. 2013. № 5. Т. 1. С. 7–9.
7. Новікова М.М., Мажник Л.О. Методичні підходи до обґрунтування напрямків удосконалення технології управління персоналом підприємства. Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. Випуск 256. Дніпропетровськ : ДНУ, 2009. С. 1071–1081.
8. Осіпова А.Ю. Новітні концепції управління персоналом підприємства в контексті соціально-трудоких відносин. Формування ефективної моделі розвитку підприємства : тези І Міжнар. наук. практ. конф. (21–22 листопада 2013 р., м. Житомир). Житомир : ЖДТУ, 2013. С. 456–459.
9. Продан І. О. Теоретичні передумови формування інноваційної парадигми в системі управління персоналом. Економічний часопис-XXI. 2013. № 11-12(2). С. 56–59.
10. Чикуркова А. Д. Система стратегічного управління персоналом суб'єктів господарювання в аграрному секторі економіки : монографія. Кам'янець-Подільський : Зволейко Д. Г., 2012. 456 с.

**Насінник Юлія**

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

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗБУТОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТОВ «ШКОЛЯРИК»

До теперішнього часу вивчення питання збутової діяльності є актуальним для всіх торговельних підприємств і відіграє важливу роль у системі виробничих відносин суспільства. Важливим завданням у діяльності будь-якого торговельного підприємства є організація ефективної системи збуту, яка може забезпечити необхідну конкурентоспроможність у ринковій економіці. Саме система збуту є однією з базових для торговельного підприємства. Метою збуту є доведення до споживачів конкретного товару з необхідними споживчими