

Розпорядження Кабінету Міністрів України 18 серпня 2017 р. № 605-р. - Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=250250456>

Стратегія розвитку Івано-Франківської області на період до 2020 року [Електронний ресурс] // Рішення Івано-Франківської обласної ради від 17.10.2014. № 1401-32/2014. - Режим доступу: <http://www.if.gov.ua/page/19310>

Офіційний сайт ПАТ «Прикарпаттяобленерго» [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.oe.if.ua>

УДК 005.95:331

**ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ:
ЧОГО ПРАГНУТЬ ПРАЦІВНИКИ**

А. В. Онопрієнко, Г. С. Степанюк

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: nastena257.257@gmail.com ; gallistep@gmail.com*

Динамічні зміни бізнес-середовища обумовлені постійною появою великої кількості інноваційних бізнес-моделей, що створюють цінність для компаній, персоналу, їхніх клієнтів, і суспільства загалом. Така мінливість бізнес-середовища створює нагальну необхідність втілення нових ціннісних підходів до системи менеджменту взагалі, і менеджменту персоналу, зокрема.

Відомі на сьогодні теоретичні ідеї, розробки і напрацювання у сфері управління не завжди відповідають потребам сьогодення і перестають бути актуальними. З огляду на це, виникає гостра необхідність синтезу теорії та практики в системі управління персоналом в умовах нової реальності.

Теоретичні аспекти управління персоналом в умовах глобалізації та нових викликів, породжених інноваційними бізнес-моделями охоплюють, насамперед, пошук нової філософії та ідеології управління персоналом, формування іншої парадигми та концепції розуміння ролі людського фактору, створення сучасної адаптованої до потреб працівників стратегії управління персоналом, в якій домінуватимуть якісні аспекти благополуччя людини та підбір дієвих технологій управління персоналом.

Загалом управління персоналом підприємства охоплює процеси планування, підбору, наймання, оцінювання, розстановки, керівництва, мотивації, навчання та вивільнення персоналу, що необхідні для ефективного використання персоналу, який робить індивідуальний і колективний внесок у досягнення цілей підприємства та його працівників [1]. І щоб цей внесок був якомога кращим виникає необхідність створення підприємствами не лише комфортних «робочих місць», а середовища спілкування і розвитку для працівників, де виграватимуть обидві сторони як в коротко так і довгостроковій перспективі. Тобто успіх компанії буде залежати від спроможності компаній побудувати колективи майбутнього, де забезпечено спільний розвиток і самонавчання колективу, що в свою чергу, дозволить працівникам проявляти

найбільшу креативність у спілкуванні, сміливо контактувати з новими людьми, випромінювати натхнення й ентузіазм і, як наслідок, примножувати кінцевий результат.

На сьогодні відомо широкий інструментарій технологій управління персоналом організації, що забезпечує її ефективний розвиток на інноваційній основі. Зокрема, авторами у роботах [1, 2] ґрунтовно розглянуто сучасні технології формування колективу, серед яких особливу увагу приділено командоутворенню, коучинг-технологіям та їхньому застосуванню в розвитку людських ресурсів підприємства. Крім того, на думку цих авторів, практичними технологіями, які можуть бути використані для оцінки результативності діяльності працівників є Performance Management, Assessment Center, метод Hay Group, а також застосування компетенційного підходу. Хоча існує досить революційна думка про те, що ефективні керівники, лідери сучасних ринків не управляють компетенціями, вони управляють візіями та емоціями людей.

Прикладні аспекти управління персоналом є також багатограними, витікають із теперішньої діяльності підприємств і зумовлені широким спектром передумов: різке посилення конкуренції на регіональному, національному та світовому ринках, що змушує шукати внутрішні ресурси забезпечення конкурентоспроможності, не пов'язані з технічною базою, а, відтак, людські ресурси стають в центрі уваги; поширення гуманістичних тенденцій у виробничо-технічній та управлінській сферах, які культивують загальнолюдські цінності; об'єктивні процеси організаційного відродження, яким притаманне усвідомлене вивчення організаційної поведінки; позитивна динаміка організаційних перетворень [3].

Такі процеси як рекрутинг, адаптація, навчання, оцінювання, мотивація стануть визначальними бізнес-процесами незалежно від індустрії, і будуть адаптовуватись під ринок працівника. Загалом питання підбору і ведення працівників, є чи не найважливішим у діяльності компанії, адже саме люди вирішують все і будь-яка бізнес-діяльність має людське обличчя.

На думку провідного експерта DУВ з Human Capital, старшого віце-президента з управління людським капіталом компанії SoftServe Ренати Чучмай: «Бізнес повинен будуватися під наявні людські ресурси. Адже знання і навички, особливо пов'язані з технологіями, застарівають на очах. Ми вже не маємо розкоші набирати кандидатів відповідно до наших очікувань». На її думку, вибір людей щодо працевлаштування буде скеровуватися у двох напрямках: або цікава високооплачувана робота, яка вимагає постійного навчання, змін, готовності конкурувати на глобальному ринку, або стабільна професія з невисокою оплатою.

За підрахунками вчених, третину нашого життя займає робота. Вона не тільки дає змогу заробити, а й за її допомогою працівники компаній мають змогу реалізувати свій потенціал, розвиватися тощо. У дослідженні дослідницького центру міжнародного кадрового порталу hh.ua представлені результати опитування респондентів про очікування працівників від

роботодавця і що вони насправді отримують [4]. Так, основним мотивом роботи для працівника, а це 65% респондентів, перш за все, є заробітна плата і, відповідно, очікування на достойну оплату праці. Разом із тим, лише на думку 16% опитаних це очікування виправдане. Дещо менше половини вважають, що роботодавець повинен надавати можливість для розвитку та кар'єрного зростання. Крім того, важливими потребами персоналу є атмосфера у колективі, професійне навчання і розвиток, офіційне працевлаштування, гнучкий графік роботи, можливість приймати стратегічні рішення, зручний робочий офіс та визнання особистого вкладу кожного співробітника. Дещо меншими потребами згідно опитування виявились: доступ до сучасних технологій; робота з іноземними колегами; прозора та зрозуміла система заохочення для працівників; піклування про здоров'я; популярність компанії, соціальна відповідальність бізнесу та благодійні заходи. Опитування показало, що є певні розбіжності між тим, чого хочуть українці від свого працедавця, і тим, що він може їм забезпечити. Разом із тим, офіційне оформлення, атмосферу взаємної поваги, зручний офіс українські роботодавці все ж таки намагаються забезпечити своїм працівникам.

На основі опрацьованого науково-дослідного матеріалу, зібраних думок експертів у сфері управління персоналом, опитування односторонників щодо їхніх очікувань від майбутніх роботодавців можна виділити такі потреби працівників:

- належна заробітна плата, що відповідає вкладеним зусиллям і отриманого результату для компанії;
- працівники прагнуть відгуку про те, як вони виконують свою роботу;
- працівники прагнуть, щоб про них піклувались та ставились як до людей;
- працівники прагнуть, щоб їм допомагали та радили, як розвиватись;
- працівники прагнуть частого та правдивого зворотного зв'язку;
- працівники прагнуть бути почутими і щоб до них ставились з повагою.

Тому, можна підсумувати, що сучасна концепція управління персоналом повинна ґрунтуватися на синтезі культури та відповідальності обох сторін, які покликані забезпечити порядок не тільки на окремо взятому підприємстві, але й суспільстві загалом. Щоб отримувати очікувані фінансові результати з одного боку і забезпечувати потреби працівників з іншого, для компаній ефективними можуть бути такі шляхи: забезпечення високої залученості працівників; формвання системи внутрішнього навчання (внутрішній коучинг) з поєднанням із зовнішнім консультуванням; допомога та підтримка старших менеджерів та керівника; делегування повноважень для можливостей кар'єрного зростання; сприяння ініціативі працівників приймати рішення самостійно; забезпечення зрозумілої і достатньої системи виміру результатів та оплати праці, а також наймати «своїх» людей, які відповідають культурі компанії.

Список використаних джерел:

Технології управління персоналом: [монографія] / О. А. Гавриш, Л. Є. Довгань, І. М. Крейдич, Н. В. Семенченко. – К. : НТУУ «КПІ імені Ігоря Сікорського», 2017. – 528 с.

Ведерніков М. Д. Сучасні технології управління персоналом: компетенційний підхід / М. Д. Ведерніков, О. О. Чернушкіна, О. С. Мантур-Чубата // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2018. – Вип. 19(1). – С. 39-43.

Захарчин Г. М. Теоретико-прикладні аспекти управління персоналом в умовах нової реальності / Г. М. Захарчин, С. Я. Андрусів // Сучасні проблеми економіки і менеджменту : міжнар. наук-практ. конф., м. Львів, 10-12.11.2011 р. : тези доп. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2011. – С. 288–289.

Катерина Мащенко. Чого хочуть українські працівники [Електронний ресурс] / Катерина Мащенко // Новое Время – Режим доступу: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/chogo-hochut-i-shcho-otrimujut-ukrajinski-pratsivniki-1304716.html>

УДК 334.7

**СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
ОПТОВОЇ ТОРГІВЛІ В УКРАЇНІ**

В. Остафійчук

Науковий керівник: к.е.н., доцент Н. Є. Микитюк

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

e-mail: reg@nung.edu.ua

Торгівля є найважливішою сферою формування і стабілізації споживчого ринку, координуючою ланкою в системі міжгалузевих, регіональних та міжрегіональних зв'язків, дієвим механізмом задоволення соціальних потреб, сприяє ефективному розвитку виробництва і впливає на формування його обсягів і перспективних напрямів.

Головним завданням оптової торгівлі є створення найсприятливіших умов суб'єктам товарного ринку для здійснення раціонального товарного обігу з метою якомога повнішого задоволення попиту організованих споживачів та підприємств роздрібною торгівлі в зручний для них час, у необхідній кількості та якості й потрібному асортименті [1, с. 143]. Оптова торгівля забезпечує:

– формування товарних потоків і спрямування їх від виробників до покупців із мінімальним рівнем витрат обігу та максимальною швидкістю товароруку;

– формування, збереження й управління запасами товарів, необхідними для своєчасного забезпечення суб'єктів товарного ринку у випадку зміни кон'юнктури;