

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

А. Заярнюк, асистент

Центральноукраїнський національний технічний університет

Прогрес не стоїть на місці і швидкі темпи зростання цифрових технологій впливають не лише на способи ведення бізнесу, а й на кваліфікаційні вимоги до працівників. Сьогодні цифрова грамотність є мінімально необхідним критерієм для будь-якого претендента на посаду, незалежно від сфери діяльності, але особливо важливим вона є у сфері торгівлі, де працівники щоденно взаємодіють з інформаційними системами, клієнтськими базами та аналітичними інструментами. Зростаюча складність завдань вимагає від персоналу здатності до постійного навчання, функціональної ефективності та креативного вирішення нестандартних ситуацій. Саме тому питання підбору, підготовки та розвитку кадрів стає ключовим для забезпечення стійкого та результативного функціонування торговельних підприємств.

Цифровізація також супроводжується виникненням нових загроз, безпосередньо пов'язаних з діями чи бездіяльністю співробітника, що породжує нові вимоги до системи інтелектуально-кадрової безпеки, де працівник розглядається не лише як ресурс, але й об'єкт безпеки. Відтак, підприємства мають не лише інвестувати в цифрові технології, але також у кадрову політику, орієнтовану на сталі професійне зростання, безперервне навчання та розвиток цифрових компетенцій.

Існує багато праць українських вчених, які розглядають актуальні питання, пов'язані із кадровим забезпеченням суб'єктів економічної діяльності. До прикладу, дослідники Глущенко Л., Пілявоз Т., Коваль Н. ґрунтовно вивчають управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством [1]. На проблемі вибору моделі управління персоналом підприємства залежно від його категорії сфокусували свою увагу науковці Павлова В. і Оголь В. [2]. Різні аспекти інтелектуально-кадрової безпеки торговельного підприємства з позицій теоретичних засад забезпечення досліджує Равлінко З. [3]. Вчені Семикіна М., Дмитришин Б., Журило І., Запирченко Л. розглядають актуальні питання кадрового потенціалу підприємства у контексті методології дослідження формування, оцінки та нарощування конкурентних переваг [4]. Віддаючи належне переконливим здобуткам зазначених науковців, слід відмітити, що питання кадрового забезпечення сучасних торговельних підприємств залишаються актуальними і потребують подальших досліджень.

Аналіз наукової літератури та вивчення практичного досвіду дозволив виокремити найбільш гострі питання кадрового забезпечення торговельних підприємств у сучасній економіці України. Перш за все, варто зауважити про існування проблеми незадовільного професійного рівня кадрових служб. Так, досить часто працівники, які займаються підбором персоналу, не володіють достатніми знаннями про ринкову ситуацію та потреби підприємства. Це знижує ефективність підбору кадрів, особливо у динамічному бізнес-середовищі. Керівники підприємств не завжди розуміють важливість стратегічного планування у сфері HR, що призводить до відсутності чіткої системи роботи з персоналом. Працівники часто не мають належної освіти, досвіду та навичок для ефективного виконання своїх функцій, що шкодить системі управління персоналом. Сучасні інструменти, такі як автоматизовані HR-системи, мають досить високу вартість, що стримує їх впровадження на багатьох підприємствах.

Часто у кадрових службах відсутні чіткі професіограми та опис посад, що ускладнює якісний відбір кандидатів. Відсутність аналізу конкурентного середовища та впровадження кращих практик кадрового менеджменту призводить до втрати конкурентних переваг.

Ураховуючи динамічні зміни, які супроводжують бізнес-середовище сьогодні, можна стверджувати, що трансформація сфери торгівлі у найближчому майбутньому матиме суттєвий

вплив на кадрове забезпечення [5]. Насамперед, це буде стосуватися автоматизації. Базові посади працівників сфери торгівлі, такі як касири чи консультанти, будуть поступово скорочуватись або набувати нових рис. Натомість зросте попит на технічних спеціалістів для надання сервісних послуг систем самообслуговування, аналітиків даних для моніторингу звичок покупців, IT-фахівців для підтримки торгових платформ.

Крім цього, роботодавцям варто уважно ставитися до трудових цінностей та очікувань поколінь зумерів та «альфа» [6]. Представники цих поколінь особливо віддані тайм-менеджменту, мають високий рівень фінансової та цифрової грамотності, орієнтовані на гнучкі графіки (часткова зайнятість, віддалена робота), кар'єрне зростання, навіть на початкових етапах освоєння професії, ціннісний фундамент компанії (екологічність, етика, соціальна відповідальність). Це означає, що торгові компанії мають змінюватися, впроваджуючи нові HR-політики та актуальні програми навчання для молодих працівників.

Особливості сучасного суспільно-політичного стану в Україні вимагають виняткового фокусу на безпеці. Постійна присутність загроз в кіберпросторі спонукатиме торговельні підприємства все більш активно залучати фахівців із кібербезпеки, кризових менеджерів, ризик-аналітиків. Ці ролі тепер мають стати частиною навіть невеликих торговельних підприємств.

Індивідуалізація та емоційний маркетинг сьогодні є також дуже важливими явищами у сфері торгівлі. Споживачі прагнуть персоналізованого досвіду, тому, відповідно зростатиме потреба в маркетологах із навичками роботи з великими даними, UX/UI-фахівцях для покращення діяльності онлайн-магазинів, консультантах-спеціалістах з мовної та немовної комунікації, здатних створювати стійкий емоційний контакт із клієнтом. Отже, майбутнє кадрового забезпечення в торгівлі – це мікс класичних ролей і нових цифрових компетенцій, де ключовими будуть гнучкість, інноваційність і орієнтація на людину.

У підсумку потрібно підкреслити, що в умовах стрімкої цифрової трансформації кадрове забезпечення торговельних підприємств набуває нового стратегічного значення. Високий рівень цифрової грамотності, адаптивність і безперервне навчання стають критично важливими компетенціями для персоналу. Торговельні компанії мають переосмислити підходи до HR-політики, впроваджуючи сучасні інструменти та враховуючи очікування молодих поколінь. Особливу увагу слід приділяти питанням безпеки, включаючи кіберзахист і управління ризиками. Майбутнє кадрової політики в торгівлі – це баланс між традиційними ролями та новими цифровими викликами, орієнтований на інновації та людину, як особистість.

Список літератури

1. Глушенко Л., Пілявоз Т., Коваль Н. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 35. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105/1062> (дата звернення: 16.04.2025).
2. Павлова, В., & Оголь, В. (2024). Вибір моделі управління персоналом підприємства залежно від його категорії. *Економіка та суспільство*. (69). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-103> (дата звернення: 15.04.2025).
3. Равлінко, З. (2022). Інтелектуально-кадрова безпека торговельного підприємства: теоретичні засади забезпечення. *Цифрова економіка та економічна безпека*. (2 (02), 168-172. <https://doi.org/10.32782/dees.2-28>. (дата звернення: 16.04.2025).
4. Семикіна, М., Дмитришин, Б., Журило, І., & Запирченко, Л. (2025). Кадровий потенціал підприємства: методологія дослідження формування, оцінки та нарощування конкурентних переваг. *Академічні візії*. (39). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1683> (дата звернення: 16.04.2025).
5. Тренди HR у 2025 році: відповіді на головні запитання. URL: <https://hurma.work/blog/trendi-hr-2025/> (дата звернення: 16.04.2025).
6. Міленіали, зумери, «альфа»: що треба знати про аудиторію для побудови бренду. Кейс Іллі Літуна та TURBO EDUCATION. Як достукатися саме до своєї аудиторії? URL: <https://mind.ua/openmind/20284658-mileniali-zumeri-alfa-shcho-treba-znati-pro-auditoriyu-dlya-pobudovi-brendu-kejs-illi-lituna-ta-tu> (дата звернення: 16.04.2025).