

Список використаних джерел

1. Заборська Н.К. Основи логістики: навчальний посібник / Н.К. Заборська, Л.Е. Жуковська – Одеса: ОНАЗ ім. О.С. Попова, 2011. 216 с.
2. Кулибанова В.В. Сервисная деятельность. Маркетинг: учебник и практикум для СПО. М.: Издательство Юрайт, 2018. 259 с.
3. Мельник Г.В., Скіцько В.І. Моделювання логістичних бізнес-процесів з використанням розфарбованих мереж Петрі // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №6. – С. 429-443.
4. Сергеев В.И. Логистика в бизнесе: Учебник. М.: ИНФРА-М, 2001. 608 с.
5. Солодка О.В. Реінжиніринг логістичних бізнес-процесів як спосіб їх вдосконалення // Вісник НУ «Львівська політехніка». – Серія: Логістика. – 2010. – №669. – С. 317-322.

УДК 65.012.331

*Запірченко Л.Д., к.е.н., доц.,
Ковальова В.В., студент гр. ЕП-16
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький*

ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ ТА ДОБОРУ ПЕРСОНАЛУ В ТОРГОВЕЛЬНОМУ БІЗНЕСІ

З розвитком ринкових відносин в Україні на результативність діяльності торговельного підприємства визначний вплив продовжує здійснювати економічний аспект в управлінні персоналом.

Основними напрямками діагностики персоналу підприємства є визначення потреби та розробка заходів, спрямованих на підвищення ефективності його використання. Такий широкий діапазон задач і напрямів аналізу і планування передбачає використання різних прийомів і методів їх проведення.

Під персоналом підприємства розуміють сукупність осіб, що працюють на певному підприємстві і вкладають свій труд, фізичні та розумові здібності, знання та навички в проведення господарсько-фінансової діяльності підприємства, реалізацію його статутних завдань (закупівлю та реалізацію товарів, виробництво продукції, надання послуг та інше).

Основною метою управління персоналом є забезпечення мінімізації витрат підприємства на його формування і утримання та максимізація результатів від використання.

Усі трудові процеси, виконувані працівниками в торговельному бізнесі розділені на два різних по своїй природі і змісту виду:

- зв'язані зі зміною форм вартості товару;
- обумовлені продовженням процесів виробництва в сфері обігу.

Перший вид робіт забезпечує зміну форм вартості і містить у собі процеси купівлі-продажу, обслуговування покупців, ведення обліку і звітності, організації реклами й ін.

Другий вид робіт містить у собі такі трудові процеси, як транспортування, фасовка, збереження, підсортування, навантаження, вивантаження товарів тощо.

Обидва види робіт взаємозалежні і складають основу організації торгово-технологічного процесу. Таким чином, перша відмінна риса праці на торгових підприємствах – її двоїстий характер.

Друга відмінна риса в тім, що праця, зв'язана з продовженням виробництва в сфері обігу, займає велику питому вагу в загальній сумі трудових процесів.

Головна причина даного явища – низька оснащеність технікою торгових підприємств.

Третя особливість праці в торговому бізнесі в тім, що праця, зв'язана зі зміною форм вартості, досить одноманітна і разом з тим вимагає великої нервової і фізичної напруги.

Четверта особливість праці в торговельному бізнесі – значний вплив на нього імовірнісних факторів

П'ята особливість праці полягає в тім, що кінцевим результатом праці є не продукт, а послуга.

Важлива особливість структурного складу персоналу торговельних підприємств полягає в тому, що біля 80% їхньої загальної кількості складають жінки, а серед продавців їхня питома вага ще вище. Це висуває ряд специфічних соціальних проблем перед галуззю, серед них у першу чергу необхідність скорочення частки ручної праці і збільшення засобів на соціальні потреби колективу.

Характеристика персоналу підприємства здійснюється за наступними ознаками класифікації:

I. За характером участі в господарській діяльності підприємства всі його працівники поділяються на 2 групи – персонал основного виду діяльності (або виробничий персонал), та персонал неосновного виду діяльності (невиробничий персонал).

II. Залежно від функцій у складі виробничого персоналу підприємств торгівлі виділяють 4 категорії працівників: керівники, спеціалісти, службовці, робітники.

III. Залежно від напрямку спеціальної підготовки здійснюється розподіл персоналу підприємства за професіями та спеціальностями.

IV. Залежно від кваліфікаційного рівня персонал підприємства поділяють на групи: спеціалістів вищої та середньої кваліфікації, спеціалістів-практиків, висококваліфікованих, кваліфікованих, малокваліфікованих та некваліфікованих робітників.

Необхідною передумовою добору персоналу торговельного підприємства є проведення аналізу сучасного стану використання персоналу підприємства.

Аналіз чисельності, складу та руху персоналу торговельного підприємства проводиться з метою оцінки наявного трудового потенціалу підприємства та для проведення аналітичної роботи.

Аналіз персоналу підприємства передбачає проведення наступних етапів аналітичної роботи.

1. Аналіз чисельності персоналу та динаміки її зміни проводиться з метою попередньої оцінки загальної кількості працівників торговельного підприємства в цілому та за окремими категоріями (групами) персоналу.

2. Аналіз складу персоналу передбачає визначення питомих ваг окремих категорій (груп) персоналу в його загальній кількості та тенденцій її зміни порівняно з попередніми періодами.

3. Аналіз руху персоналу передбачає детальне вивчення процесів, пов'язаних з прийомом та звільненням працівників підприємства.

4. Аналіз укомплектованості персоналу проводиться з метою вивчення ступеня забезпеченості працівниками всіх робочих місць та посад, передбачених штатним розкладом підприємства.

5. Аналіз ефективності використання робочого часу проводиться з метою оцінки напруженості праці, виявлення непродуктивних втрат робочого часу та визначення на базі цього можливих резервів скорочення персоналу торговельного підприємства.

Аналіз персоналу на торгових підприємствах дозволяє оцінити забезпеченість підприємства трудовими ресурсами, укомплектованість штату працівників різних професій, ефективність використання робочого часу й ін.

Чисельність працівників торговельного підприємства характеризується показниками облікової і середньооблікової чисельності, іноді використовується показник явочного складу.

Облікова чисельність у зв'язку з прийомом і звільненням працівників є величиною перемінною і тому враховується на визначену дату. Для характеристики забезпеченості торговельного підприємства персоналом в середньому за період (місяць, квартал, рік) визначають середньооблікову та середню чисельність працівників.

Наявна чисельність – це кількість робітників, які щоденно повинні бути на роботі для забезпечення заповнення віх передбачених робочих місць впродовж усього часу роботи торговельного підприємства з врахуванням витрат часу.

Середньооблікова чисельність характеризує загальну кількість працівників, потрібних підприємству, з врахуванням відпусток, хвороб, а також інших невиходів на роботу з поважних причин.

Потреба в інших категоріях персоналу (керівниках, спеціалістах, допоміжному персоналі) визначається, як правило, факторно-аналітичним методом на базі вивчення фактичного завантаження персоналу, ліквідації непродуктивних втрат робочого часу, впровадження рекомендацій з наукової організації праці. За результатами розрахунку планової чисельності на підприємствах складається штатний розклад.

Основну увагу у сфері управління персоналом на сьогодні необхідно в першу чергу звернути саме на питання добору висококваліфікованого персоналу. Торговельному підприємству слід інтенсифікувати власні зусилля у напрямку кадрового планування.

Добір персоналу для підприємств торгового бізнесу вимагає чітких орієнтирів:

- аналіз роботи, нормування праці й оцінка виконання;
- система стимулювання;
- оргкультура;
- система заходів для адаптації нових працівників до роботи в організації і до трудового колективу;
- навчання – це продовження процесу добору працівників.

Ефективність діяльності служби з управління персоналу, пошуку і добору нових працівників підвищується, якщо цей напрямок роботи здійснюється під

єдиним керівництвом і координується з іншими сферами діяльності, пов'язаними з управлінням персоналом, починаючи від ведення кадрової документації і кінчаючи питаннями нормування і соціального захисту. Це дозволяє не тільки дотримуватися більш чітких критеріїв і процедур при пошуку і доборі кадрів, але і забезпечує високі результати в професійній і соціальній адаптації нових працівників.

Отже, пошук і добір кадрів не повинні розглядатися як просте перебування придатного людини для виконання конкретної роботи; пошук і добір повинні бути ув'язані з загальним контекстом програм, реалізованих у сфері управління персоналом, покликаних забезпечити досягнення цілей торговельного підприємства й успіх у реалізації стратегії, розробленої керівництвом.

УДК 33:65

*Кульчицька Я.К., студент факультету менеджменту
(науковий керівник – Ситник О.Ю., к.е.н., доц.)
Льотна академія національного авіаційного університету
м. Кропивницький*

ВИКОРИСТАННЯ ТРАНСПОРТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК СКЛАДОВА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ УКРАЇНИ (НА ПРИКЛАДІ ПОВІТРЯНОГО ТРАНСПОРТУ)

Трансформаційні процеси, що відбуваються в Україні, зумовлюють її спрямованість на інтеграцію у світову економічну систему. Україна розміщена на перехресті міжнародних торговельних шляхів, що дає реальні можливості використання наявного та подальшого розвитку її транспортного потенціалу. Євроінтеграційні процеси та стрімкий розвиток авіаційного партнерства між Україною й провідними європейськими авіаційними структурами збільшують міжнародний пасажиропотік, що є підґрунтям для використання потенціалу повітряного транспорту та обумовлює можливості розвитку транспортної інфраструктури й раціональне розміщення продуктивних сил України.

Після різкого падіння у 2014-2015 роках, авіаційна індустрія України доволі швидко повертає втрачені позиції. За даними Державіаслужби, за січень – лютий 2020 року обсяги пасажирських перевезень українських авіакомпаній зросли порівняно з відповідним періодом минулого року на 3,1% та склали 1546,6 тис. чол., у т.ч. міжнародні – на 3% та склали 1385,1 тис. чол. Пасажиропотоки через аеропорти України збільшились на 15% та становили 3237,4 тис. чол., у т.ч. у міжнародному сполученні – на 16,6% та становили 2912,7 тис. чол. Упродовж січня – лютого 2020 року українськими авіакомпаніями виконано 12,7 тисяч комерційних рейсів (скорочення порівняно аналогічним періодом минулого року – на 2,9%), у т.ч. міжнародних – 10,5 тисяч (скорочення – на 2,6%) [1].

Слід зазначити, що окрім активізації пасажиропотоку між Україною і іншими країнами, важливою складовою транспортного потенціалу є авіаційна промисловість. Зазначимо, що більшість країн не може собі дозволити