

встановлені строки сприяти реалізації поставлених цілей. Проте, у стратегічному контексті даний підхід вважається найбільш дієвим.

Визначення ресурсного потенціалу підприємства повинно здійснюватися насамперед на основі стратегічної мети та цілей підприємства, що являються основними критеріями для визначення наявних та прогнозованих потреб підприємства у всіх видах ресурсів і встановлення оптимальних співвідношень між ними. Використання цільового підходу до визначення ресурсного потенціалу дозволить окреслити сильні та слабкі сторони ресурсного забезпечення підприємства у розрізі всіх видів ресурсів, розробити дієві програми їх постачання та використання, оптимізувати норми витрат що дозволить забезпечити безперебійне та економічно ефективне функціонування і розвиток підприємства.

Список використаних джерел:

1. *Богацька Н.М. Сучасний підхід до оцінки сутності ресурсного потенціалу підприємства/Н.М. Богацька, В.В. Хачатрян//Економіка і суспільство.- 2016.-№3.-С.134-139.*
2. *Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – URL: <http://sum.in.ua/>*
3. *Барибіна Я. О. Підходи до визначення сутності поняття «потенціал» у категоріальному апараті /Я.О. Барибіна//Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. – 2011.-№ 6 (51), ч. 2. –С. 48-53.*
4. *Волошин Л. Використання інноваційних ресурсів в Україні: проблеми та шляхи їх усунення / Л. Волошин // Наукові записки. Серія «Економіка». – 2010. – Вип. 15. – С. 145–151.*
5. *Латишева О.В. Ресурсний потенціал підприємства: сутність, складові та особливості управління елементами забезпечення сталого розвитку/ О.В. Латишева//Економічний вісник Донбасу. - 2018. - № 3(53).- С. 126-130.*

УДК 331.108.2

К.М. ХАУСТОВА
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри
менеджменту та управління економічними процесами,
О.К. ПОПОВИЧ
магістр спеціальності 073 «Менеджмент»,
Мукачівський державний університет,
м. Мукачево, Україна

**СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ
СУЧАСНОГО РОЗВИТКУ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ**

В сучасних умовах персонал розглядається в якості провідного стратегічного ресурсу, що забезпечує високі економічні результати та розвиток підприємств на високо конкурентних ринках. Саме тому, питання, пов'язані з забезпеченням підприємства кваліфікованою робочою силою, здатною сприяти економічному зростанню та забезпечувати відповідний рівень конкурентоспроможності у довгостроковій перспективі є одними з ключових завдань стратегічного управління.

Загальновідомо, що стратегія управління персоналом – одна з функціональних стратегій підприємства, логічне продовження стратегічного управління щодо всебічної роботи з персоналом. Підтвердження цього – чіткий практичний взаємозв'язок

стратегічних рішень щодо діяльності підприємства із системою управління персоналом, оскільки саме працівники є одночасно організаторами та виконавцями всіх робіт [1, с. 33]. Саме тому стратегія управління персоналом виступає однією з найважливіших забезпечуючи стратегій підприємства і дає змогу:

- планувати й використовувати трудовий потенціал відповідно до змін в умовах господарювання;
- забезпечити набір і формування необхідних категорій персоналу;
- організувати підготовку персоналу до відповідної професійної діяльності;
- здійснювати належну оцінку та розвиток персоналу;
- проводити постійний моніторинг безпеки праці;
- створювати умови для забезпечення соціальної захищеності персоналу підприємства.

Під стратегію управління персоналом слід розуміти систему ресурсних, функціональних, економічних та соціально-психологічних заходів, спрямованих на формування та управління трудовим потенціалом підприємства у відповідності до поставлених цілей [2, с.271]. Інструментами реалізації кадрової стратегії є кадрова політика а також відповідні їй процедури і правила.

Основними складовими стратегічного управління персоналом є: прогнозування чисельних, якісних та структурних характеристик персоналу у відповідності до обраної загальної стратегії розвитку підприємства; розроблення програм розвитку кадрів та підвищення кваліфікації у контексті стратегічних потреб; формування стратегії забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку праці, як необхідної умови залучення кваліфікованих працівників; розробка ефективних механізмів стимулювання праці; удосконалення організаційної структури та методів керівництва, що відповідають потребам забезпечення конкурентоспроможності підприємства у довгостроковій перспективі; удосконалення організації праці.

У процесі розроблення стратегії управління персоналом важливим завданням є аналіз стану та прогнозування тенденцій розвитку ринку праці. Результатом такого аналізу дозволять сформулювати якісну складову стратегії залучення персоналу із зовнішніх джерел та встановлення конкурентної мотивації праці.

Як зазначають науковці Зелінська А.М. та Копитова І.В., «системна криза трансформаційного періоду призвела до погіршення всіх складових соціального розвитку в Україні, а саме зниження демографічних показників; падіння загального рівня життя та погіршення стану здоров'я населення; зростання міграційних процесів тощо. Це суттєво позначилося на формуванні ринку праці, загострило наявні проблеми у сфері зайнятості, а також породило нові. Крім того, вищевказані негативні тенденції посилюються регіональними диспропорціями соціально-економічного стану, нерівномірністю розвитку ринку праці та неефективними механізмами забезпечення продуктивної зайнятості населення» [3, с.562].

Дослідження сучасного стану та особливостей розвитку ринку праці в Україні, що проведені вітчизняними науковцями [4] дозволили окреслити основні тенденції, характерні для розвитку сучасного ринку праці в Україні:

- зниження рівня зайнятості та зростанням кількості безробітних;
- підвищення кількості само зайнятих осіб;
- наростання професійно-кваліфікаційних дисбалансів та неоднорідність кон'юнктури на ринку праці;
- посилення внутрішньої міграції робочої сили внаслідок структурних змін в економіці та під впливом військових дій на Сході України;
- значний відтік робочої сили за кордон.

Вказані тенденції потребують дослідження та систематизації з позиції визначення стратегічних потреб підприємства щодо кількісних і якісних показників персоналу, а також формування ефективної кадрової політики та системи мотивації праці.

Стратегічне управління персоналом є одним з ключових напрямків стратегічного менеджменту підприємства та інструментом приведення у відповідність кількісних, якісних та структурних характеристик у відповідності до необхідних для реалізації корпоративної стратегії параметрів. Ефективність стратегічного управління сере іншого залежить від здатності підприємства аналізувати розвиток ринку праці та адаптувати відповідні механізми залучення, розвитку і мотивації персоналу до сучасних тенденцій.

Список використаних джерел:

1. Бортнік С. Стратегічне управління розвитком персоналу підприємства та сучасні підходи до оцінювання його рівня/С.Бортнік//Економічний часопис Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки.-2015.-№2.-С.33-39.
2. Хаустова К.М. Теоретичні підходи до визначення та класифікації кадрової стратегії в контексті стратегічного вибору підприємства/ К.М.Хаустова, М.І. Козар// Науковий вісник МДУ: журнал наукових праць.- 2016.-Випуск 20 (15).- С. 265-272.
3. Зелінська А.М. Сучасний стан та тенденції розвитку ринку праці в Україні/А.М. Зелінська, І.В. Копитова//Глобальні та національні проблеми економіки.-2017.-Випуск 17.- С.562-565.
4. Федунчик Л.Г. Ринок праці в Україні: проблеми та напрями їх вирішення/Л.Г. Федунчик// ринок праці та зайнятість населення.-2016 .-№2.-С.31-34.

УДК 658.86/.87

Т.В. ЧЕРНИЧКО

доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри фінансів,
Мукачівський державний університет,
м. Мукачево, Україна,

С.Ф. ЧЕРНИЧКО

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри товарознавства та комерційної діяльності,
Ужгородський торговельно-економічний університет КНТЕУ,
м. Ужгород, Україна

ОСОБЛИВОСТІ ТОРГОВЕЛЬНОЇ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОСЕРЕДНИКІВ

У сучасному світі посередництво посідає вагоме місце у системі економічних відносин між суб'єктами ринку. За рахунок посередництва забезпечується оптимізація ринку збуту та підвищується якість обслуговування кінцевих споживачів. За даними міжнародних джерел, до 80% світового обігу товарів і послуг здійснюється за допомогою посередників [1].

Розрізняють торговельне та логістичне посередництво. Завдяки торговельним посередникам підприємства-виробники розширюють ринки збуту та асортимент товарів, активно реалізують товари, швидше реагують на зміну попиту, що зумовлює збільшення товарообігу, а отже, і їх доходів та прибутків.

З метою оцінювання ефективності логістичної діяльності посередників у міжнародній практиці застосовується загальний індекс LPI – система показників, яка дозволяє проводити порівняння (з можливістю відображення найкращого світового виконавця) за шістьма показниками:



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>