

в конкурентному середовищі, а й прогресувати та займати лідерські позиції у своїй галузі.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О.С. Теорія та практика управління персоналом. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2020. 267 с.
2. Шевченко В.П. Корпоративна культура: стратегії розвитку. Київ: Наукова думка, 2018. 356 с.
3. Тичина Ю.М. Лідерство в управлінні персоналом. Київ. 323 с.
4. Гриньова В.М., Писаревська Г.І. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2012. 425 с.
5. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65-68.
6. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176, С. 53-57. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>
7. Гринько Т.В. Проблеми формування та розвитку трудового потенціалу підприємств в Україні. *Вісник Приазовського державного технічного університету. Серія: економічні науки*. 2018. № 35. С. 281-287.

Багнюк С. В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В умовах динамічного бізнес-середовища та зростаючої конкуренції, ефективне управління персоналом стає все більш важливим фактором успіху підприємства. Система управління персоналом повинна забезпечувати не лише залучення та утримання кваліфікованих співробітників, але й створювати умови для їх постійного розвитку, мотивації та залученості [6-7]. Сучасні тенденції в сфері управління персоналом відображають прагнення компаній адаптуватися до мінливих потреб співробітників та забезпечити їх залученість і лояльність. Однією з таких тенденцій є впровадження гнучких графіків роботи та можливостей віддаленої роботи [1]. Це дозволяє співробітникам краще збалансувати роботу та особисте життя, що позитивно впливає на їх задоволеність та продуктивність.

Іншою важливою тенденцією є увага до розвитку корпоративної культури [2]. Компанії все більше усвідомлюють, що сильна та позитивна корпоративна

культура сприяє залученості співробітників, їх ідентифікації з цілями та цінностями організації. Це, в свою чергу, веде до підвищення лояльності та зниження плинності кадрів.

Крім того, організації активно інвестують в навчання та розвиток персоналу [3]. Розуміючи, що кваліфіковані та мотивовані співробітники є ключовим фактором конкурентоспроможності, компанії впроваджують різноманітні програми навчання, тренінги, семінари та інші заходи, спрямовані на розвиток професійних та особистісних компетенцій персоналу.

Незважаючи на загальні позитивні тенденції в сфері управління персоналом, на практиці дуже багато сучасних підприємств стикаються з рядом проблем:

1. Висока плинність кадрів. Компанія зіткнулася з високим рівнем плинності персоналу, особливо серед молодих спеціалістів [4]. Це призводить до додаткових витрат на підбір та навчання нових співробітників, а також негативно впливає на продуктивність та командну роботу.

2. Недостатня мотивація. Існуюча система мотивації в компанії не враховує індивідуальні потреби та очікування співробітників [5]. Застарілі методи матеріального стимулювання та відсутність нематеріальних стимулів призводять до зниження задоволеності та залученості персоналу.

3. Відсутність чітких кар'єрних перспектив. Співробітники не мають чіткого розуміння своїх можливостей професійного розвитку та кар'єрного зростання в компанії [1]. Це зменшує їх мотивацію та лояльність, а також збільшує ризик втрати цінних кадрів, які не бачать перспектив в організації.

Для вирішення виявлених проблем та удосконалення системи управління персоналом на підприємстві, пропонується реалізувати наступні заходи:

1. Впровадження системи оцінки ефективності та зворотного зв'язку. Регулярна оцінка результатів роботи співробітників та надання конструктивного зворотного зв'язку дозволить покращити їх розуміння очікувань компанії, визначити сильні сторони та зони розвитку [3]. Це також сприятиме більш відкритій комунікації між керівництвом та підлеглими, що позитивно вплине на залученість та мотивацію персоналу.

3. Розробка програм навчання та розвитку персоналу. Інвестиції в навчання та розвиток співробітників допоможуть підвищити їх професійні компетенції, а також продемонструють зацікавленість компанії в їх особистісному зростанні [3].

Програми навчання повинні бути адаптовані до потреб різних категорій персоналу та враховувати стратегічні цілі організації.

4. Оптимізація системи компенсацій та пільг. Перегляд та удосконалення системи оплати праці та надання додаткових пільг дозволить зробити її більш конкурентоспроможною та привабливою для співробітників [5]. При цьому важливо враховувати не лише матеріальні стимули, але й нематеріальні фактори, такі як визнання досягнень, можливості для розвитку тощо.

5. Покращення внутрішніх комунікацій та залученості співробітників. Розвиток ефективних каналів внутрішньої комунікації, таких як корпоративний портал, розсилки та регулярні зустрічі, допоможе покращити інформованість співробітників та їх розуміння цілей і цінностей компанії [2]. Впровадження ініціатив щодо підвищення залученості персоналу, наприклад, опитування задоволеності та корпоративні заходи, сприятиме формуванню позитивної корпоративної культури та зміцненню командного духу.

Удосконалення системи управління персоналом є критично важливим для забезпечення конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства в сучасних умовах. Запропоновані заходи дозволять вирішити виявлені проблеми та підвищити загальну ефективність роботи персоналу. При цьому важливо враховувати специфіку конкретного підприємства, його стратегічні цілі та корпоративну культуру.

Список використаних джерел:

1. Menezes, L.M.D., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13 (4), 452-474.
2. Guiso, L., Sapienza, P., & Zingales, L. (2015). The value of corporate culture. *Journal of Financial Economics*, 117 (1), 60-76.
3. Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474.
4. Allen, D.G., Bryant, P.C., & Vardaman, J.M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24 (2), 48-64.
5. Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2 (1), 489-521.
6. Гринько Т., Гвініашвілі Т., Піпкіна А. Роль персоналу у процесі управління розвитком підприємства. *Економіка та суспільство*. 2022. № 44. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-44-41>.

7. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління персоналом та інтелектуальними ресурсами як інструмент стратегічного розвитку суб'єктів підприємництва. Організаційно-економічні аспекти розвитку підприємницьких структур в Україні та світі: колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2022. С. 11-68.

Ганжа Д. О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТОВАРОПРОСУВАННЯ
У КОМЕРЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

Ефективна організація товаропросування є ключовим фактором успіху комерційної діяльності підприємства в сучасних умовах висококонкурентного ринку [1]. Товаропросування охоплює всі етапи руху товару від виробника до кінцевого споживача, включаючи транспортування, складування, управління запасами, обробку замовлень та обслуговування клієнтів [2].

Удосконалення організації товаропросування передбачає оптимізацію логістичних процесів з метою зниження витрат, прискорення доставки товарів та підвищення рівня задоволеності клієнтів [3]. Одним з ключових напрямів удосконалення є впровадження сучасних інформаційних технологій та автоматизація процесів управління ланцюгами поставок. Використання систем управління складом (WMS), систем управління транспортом (TMS) та систем планування ресурсів підприємства (ERP) дозволяє оптимізувати процеси товаропросування та підвищити ефективність комерційної діяльності [4]. Підприємство повинно аналізувати ефективність існуючих каналів розподілу, оцінювати їх відповідність потребам сучасного цільового ринку та за необхідності розробляти нові канали збуту, такі як електронна комерція та прямі продажі [5].

Ефективне управління запасами є критично важливим для оптимізації товаропросування та зниження витрат. Підприємство повинно впроваджувати сучасні методи управління запасами, такі як ABC-аналіз, XYZ-аналіз, модель економічного розміру замовлення (EOQ) та систему Just-in-Time (JIT) [1].

Удосконалення організації товаропросування також передбачає розвиток партнерських відносин з постачальниками та логістичними провайдерами.