

не лише досягти високих фінансових результатів, а й створити стійку основу для розвитку бізнесу в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. О., Руденко М. В., Лященко М. М. Формування маркетингових рішень у критеріях оцінки працівників для підвищення ефективності управління персоналом підприємства. *Modern Economics*. 2024. С. 49–53.
2. Усова М. О. Управління ризикостійкістю підприємств роздрібної торгівлі. Дисерт. докт. філософії. Спец. 051 – Економіка. Державний біотехнологічний університет, 2024. 278 с. URL: <http://biotechuniv.edu.ua/wp-content/uploads/2024/08/usova-dysert-24.pdf>
3. Гейко Є. В., Горська Г. О., Радул, І. Г. Психологічні засади управління персоналом підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 1. С. 158–162. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2022.1.30>.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління торговельними підприємствами: інструменти, моделі, принципи та механізми. *Торгівля та біржова діяльність в Україні: проблеми і стратегії розвитку: колект. моногр. / за заг. ред. Т.В. Гринько*. Дніпро: Біла К.О., 2018. С. 244–320.

Д-р екон. наук Семенча І. Є., Горшков М. С.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ВПЛИВ РОБОТИ ПЕРСОНАЛУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ТОРГОВЕЛЬНИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ

У сучасних умовах високої конкуренції та постійних змін в економічному середовищі, ефективне управління персоналом є визначальним чинником для успіху торговельних підприємств. Особливо важливою є здатність підприємств адаптувати свої стратегії до змін та забезпечити високий рівень взаємодії працівників з клієнтами. Від того, наскільки грамотно організовано управління персоналом, залежить не тільки внутрішня ефективність підприємства, але й його здатність досягати конкурентних переваг на ринку.

Різноманітні аспекти управління персоналом торговельних підприємств були розглянуті в роботах таких авторів, як Дончак Л.Г., Добіжа В.В., Шкварук Д.Г. [1], Олійченко І., Дітковська М. [2], Солнцева Н.В., Надворний О.С. [3], Чевганова В.Я., Прийма Ю.О. [4], Шевченко І.Ю., Кубіцький С.О., Кубіцький Ю.С. [5]. У своїх статтях автори підкреслюють важливість формування ефективних систем

управління персоналом, впровадження інноваційних підходів, навчання та мотивації працівників, а також значення безперервного розвитку кадрового потенціалу для досягнення стратегічних цілей підприємства.

Метою даного дослідження є аналіз впливу роботи персоналу на ефективність управління торговельними підприємствами, зокрема визначення ключових аспектів системи управління персоналом, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності та ефективності підприємства.

Торговельні підприємства характеризуються специфікою праці персоналу, що передбачає високу комунікабельність, готовність до взаємодії з клієнтами, а також здатність до швидкої адаптації. Це особливо важливо в умовах конкуренції, де персонал є основним фактором, що забезпечує надання високоякісних послуг і задоволення потреб покупців [1, с. 104; 2]. Тому, ефективне управління персоналом потребує поетапного підходу, що включає: вибір концепції управління, відбір і навчання працівників, моніторинг їхньої діяльності, стимулювання професійного розвитку та оцінку ефективності. Важливою складовою є також розробка програми адаптації персоналу до змін у підприємстві та ринку [1, с. 105; 3]. Впровадження новітніх технологій, таких як E-learning, коучинг і гнучкі графіки роботи, дозволяє підвищити ефективність навчання та адаптації працівників до постійно змінюваних умов. Ці методи сприяють розвитку професійних навичок, покращенню мотивації та створенню сприятливого робочого клімату [1, с. 105; 2].

У свою чергу, роль навчання та підвищення кваліфікації в управлінні персоналом є ключовою. За результатами досліджень, найефективнішою є організація навчання безпосередньо на робочому місці, що дозволяє швидко адаптувати працівників до реальних умов роботи [2; 3, с. 246]. Мотиваційні програми, орієнтовані на досягнення високих результатів, дозволяють знизити рівень плинності кадрів і підвищити ефективність роботи [5]. Для забезпечення високої ефективності роботи важливо враховувати індивідуальні особливості працівників, їхні мотиваційні фактори та здатність до самоорганізації. Успіх залежить від рівня компетентності персоналу, його здатності до навчання, а також від наявності чіткої ієрархії і ефективних комунікаційних каналів між різними рівнями управління [3, с. 246–247; 4]. Важливим аспектом є організація чіткої системи адміністративного управління, яка включає в себе розробку

посадових інструкцій, процедур оцінки роботи персоналу, а також систему оплати праці та соціальних гарантій [1, с. 106; 4].

Фінансове забезпечення програм розвитку персоналу, в тому числі на рівні інвестицій у навчання та професійне зростання, має значний вплив на ефективність діяльності підприємства. Ефективне управління персоналом неможливе без врахування психологічного клімату в колективі та мотивації працівників до досягнення високих результатів. Взаємодія з клієнтами потребує від працівників не лише професійних навичок, але й уміння підтримувати позитивний імідж підприємства. Тому стратегічне управління персоналом повинно передбачати не тільки професійний розвиток, але й підтримку морального клімату в колективі [2; 5]. Отже, дослідження показує, що ефективність управління персоналом є ключовим чинником успішної діяльності торговельних підприємств. Для досягнення високих результатів необхідно застосовувати комплексний підхід, який включає інноваційні методи навчання, розвиток мотиваційних програм, а також постійне вдосконалення системи управління персоналом. Інвестиції в людський капітал є стратегічно важливими для забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Дончак Л.Г., Добіжа В.В., Шкварук Д.Г. Механізм формування системи управління персоналом на торговельному підприємстві. *Економічний простір*. 2020. № 154. С. 104–108.
2. Олійченко І., Дітковська М. Особливості та шляхи вдосконалення управління персоналом торговельного підприємства. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2020. № 1(21). С. 321–331. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/211472/211480>.
3. Солнцева Н.В., Надворний О.С. Особливості системи управління персоналом на торговельних підприємствах. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2012. № 40. С. 245–248.
4. Чевганова В.Я., Прийма Ю.О., Формування концепції управління персоналом торговельного підприємства в сучасних умовах. *Економіка та управління підприємствами*. 2020. № 41. С. 187–193. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2020/41_2020_ukr/33.pdf.