

УДК 331.2

Кутідзе Л.С.

канд. екон. наук, доц. НУ «Запорізька політехніка»

ОСОБЛИВОСТІ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Для сучасного етапу розвитку економіки України характерним є динамічний розвиток торгівлі, зростає внесок сфери торгівлі у валовий національний та регіональний продукти, розширюється асортимент пропонуваних товарів, активно упроваджуються різноманітні формати торгівлі.

Людський фактор стає стратегічним фактором ефективного функціонування підприємства в сучасних нестабільних умовах ринку, а управління персоналом - важливою сферою управління.

У функціональному відношенні під управлінням персоналом у торговельних мережах розуміється виконання таких найважливіших елементів: визначення загальної стратегії; планування потреби організації у персоналі з урахуванням діючого кадрового складу; залучення, відбір та оцінка персоналу; підвищення кваліфікації персоналу та його перепідготовка; система просування по службі (управління кар'єрою); звільнення персоналу; побудова та організація робіт, у тому числі визначення робочих місць, функціональних і технологічних зв'язків між ними, змісту та послідовності виконання робіт, умов праці; політика заробітної плати та соціальних послуг; управління витратами на персонал.

Складовою загальної стратегії підприємства є кадрова політика. Саме кадрова політика визначає організацію процесу управління персоналом.

Зазвичай виділяють пасивну, реактивну, превентивну й активну кадрову політику. За ступенем відкритості її поділяють на закриту та відкриту.

В умовах інтенсивного розвитку ринку роздрібної торгівлі відкрита кадрова політика є перевагою, що сприяє розвитку роздрібної мережі. Вона актуальна для підприємств, стратегія яких спрямована на стрімкий розвиток та завоювання стійких регіональних галузевих ринків. Така

політика характеризується тим, що всі вакансії в організації відкриті як для робітників будь-якого рівня, так і для потенційних кандидатів ринку праці, і торговельна мережа може прийняти на посаду спеціаліста будь-якого рівня, який задовольняє кваліфікаційним потребам. У випадку відкритої кадрової політики всі кадрові рішення обґрунтовані, зрозумілі співробітникам і доводяться до відома персоналу.

Варто відзначити, що в торговельних мережах закрита кадрова політика в чистому вигляді трапляється рідко внаслідок неможливості використовувати лише внутрішній кадровий ресурс для забезпечення поточної і перспективної потреби в персоналі в умовах зростання.

Найчастіше відкрита або закрита кадрові політики застосовуються в частині певних рівнів посадової ієрархії в організації. Великі торговельні мережі дотримуються відкритої кадрової політики, проте активно формують (готують) кадровий резерв.

Кадрова політика залежить як від профілю діяльності підприємства, так і від етапу його розвитку та поточного положення в конкурентному середовищі. На етапах становлення, зростання, реорганізації, ліквідації змінюються вимоги до персоналу організації, порядок підбору, навчання, розвитку і т. д.

У торговельних мережах є свої особливості кадрової політики, які багато в чому пояснюються специфікою діяльності.

На сьогодні загальними тенденціями для всіх торговельних мереж є:

- збільшення попиту на персонал у зв'язку з інтенсивним зростанням роздрібних мереж;
- високий рівень плинності кадрів;
- дефіцит виробничого персоналу на ринку праці;
- відсутність ефективних технологій найму персоналу;
- висока конкуренція при підборі персоналу серед ритейлерів;
- низька престижність вакансій;
- відмінність технологічних особливостей роботи торговельних мереж;
- територіальна віддаленість підрозділів один від одного;
- нерівномірне і високе навантаження на персонал;
- поєднання фізичної та розумової праці персоналу виробничих підрозділів.

Для досягнення успіху на ринку торговельні підприємства повинні мати в своєму розпорядженні стабільний персонал. Для торговельних мереж в процесі управління персоналом дуже важливо використовувати системний підхід, тому для ефективності моделі управління персоналом потрібно, щоб сам процес управління персоналом: орієнтувався на мету

торговельної мережі; відповідав зовнішньому середовищу; був сумісним з організаційною структурою.

Таким чином, добре продумана кадрова політика забезпечує ефективну стратегію управління персоналом, адже є основою в ході її розробки. Разом із цим, у формуванні та реалізації кадрової політики торговельних підприємств простежуються проблеми, що стосуються складностей у підборі та навчанні кадрів, їх плинності та недостатньо продуктивному використанні