

Шарков К.М.
студент групи МТЕ-212м
Гнєздовський О.В.
старший викладач
Національний університет «Запорізька політехніка»
м. Запоріжжя, Україна

ОБГРУНТУВАННЯ СТВОРЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В ІНДУСТРІЇ РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Глобалізація економіки - це процес зростання інтеграції та взаємозалежності світових економік через збільшення міжнародної торгівлі, іноземних інвестицій, руху людей та інших видів економічної діяльності. Цей процес впливає на багато сфер життя, включаючи бізнес, політику, культуру та соціальні аспекти.

Розвиток персоналу - це процес активного збагачення навичок, знань, компетенцій та інших якостей співробітників в організації з метою забезпечення їхньої ефективності, підвищення професійного рівня та досягнення стратегічних цілей компанії. Значення розвитку персоналу включає в себе низку важливих аспектів: підвищення продуктивності; зниження витрат на найм нового персоналу; підвищення рівня задоволеності працівників; підготовка кадрового резерву; покращення якості обслуговування клієнтів; підвищення інноваційності.

У нинішньому глобальному економічному кліматі роздрібним підприємствам вкрай необхідно створити комплексну систему управління розвитком персоналу. Така система має вирішальне значення перед обличчям конкурентного середовища, створеного глобалізацією, яка вимагає наявності робочої сили, яка є одночасно висококваліфікованою та адаптованою. Щоб створити необхідну систему, необхідно реалізувати наступні етапи:

- аналіз потреб індустрії і оцінка глобальних трендів: Почніть з ретельного аналізу галузі роздрібною торгівлі, її основних характеристик і сучасних глобальних трендів. Визначте, які навички та знання необхідні для працівників у цьому середовищі;

- розробка стратегії розвитку персоналу: Визначте, які конкретні цілі та завдання ви маєте щодо розвитку персоналу. Це може включати підвищення професійної кваліфікації, розвиток м'яких навичок, вивчення нових технологій та інше;

- планування навчання і розвитку: Розробіть програми навчання та розвитку, які відповідають потребам персоналу та бізнесу. Це може включати навчальні курси, семінари, менторинг, онлайн-навчання тощо;

- оцінка ефективності: Встановіть систему відстеження та оцінки ефективності програм розвитку персоналу. Вимірюйте результати та коригуйте стратегію, якщо це необхідно;

– залучення та утримання талановитих працівників: Глобалізація може збільшити конкуренцію за талановитими співробітниками. Розробіть стратегію приваблення і утримання персоналу, що включає в себе конкурентну зарплату, бонусні програми, можливості для розвитку та інші переваги;

– співпраця з міжнародними партнерами: В умовах глобалізації співпраця з міжнародними партнерами та організаціями може бути корисною. Вивчайте кращі практики та здобутки в цій галузі у світі та співпрацюйте для обміну досвідом;

– адаптація до змін: Глобальна економіка постійно змінюється. Ваша система управління розвитком персоналу повинна бути гнучкою і готовою адаптуватися до нових викликів і можливостей.

Порівняно з іншими організаціями та галузями роздрібна торгова мережа виділяється кращим менеджментом розвитку персоналу. Управління системами розвитку персоналу у великих торговельних мережах суттєво відрізняється від роботи малих торгових підприємств. Навіть у часи невизначеності та фінансових потрясінь ці мережі демонструють стабільну та послідовну модель економічного зростання. Таким чином, вони мають чудову стійкість до зовнішнього тиску, який може негативно вплинути на інші галузі.

У зв'язку зі зростаючою глобалізацією економік роздрібні мережі зазнають суттєвих змін у системах управління розвитком персоналу. Ці перетворення мають як кількісний, так і якісний характер, причому ступінь змін різний залежно від конкретного суб'єкта господарювання. Тим не менш, очевидно, що процес глобалізації позитивно вплинув на вітчизняну корпоративну структуру навчання та розвитку персоналу. Створення ефективної системи управління розвитком персоналу допоможе компанії у створенні сприятливого середовища для росту та розвитку співробітників, що призведе до покращення результатів компанії та її стійкості в умовах конкуренції, дозволить успішно функціонувати в умовах глобалізації та забезпечить перевагу на ринку.

Література:

1. Петрова І. Л. Стратегічне управління розвитком персоналу. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2012. № 5(50). С. 128–132.

2. Юрко І. В., Тернавський Д. О. Розвиток корпоративних торговельних мереж в Україні: визначення та класифікація. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2010. № 1. С. 83–86.

3. Гетьман О. О., Білодід А. О. Інноваційні методи розвитку персоналу. *Глобальні та національні проблеми економіки: електронне наукове фахове видання Миколаївського національного університету імені Л. О. Сухомлинського*. 2017. № 17. С. 556–561.