

УДК 338.108

Качечка О. – ст.гр. БМ-41

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТОРГОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О.О.

При побудові системи управління персоналом обов'язково необхідно зважати на специфіку сфери діяльності підприємства. Існують певні особливості управління персоналом на торгових підприємствах. Відмінною особливістю підприємств цієї галузі є високий об'єм трудових операцій, безпосередньо пов'язаних з обслуговуванням покупців, які вимагають прямого контакту з ними. А ці операції піддаються механізації і автоматизації, що визначає високу частку витрат живої праці на підприємствах галузі. Ефективність праці персоналу торгових підприємств, зайнятого обслуговуванням покупців, багато в чому залежить від інтенсивності купівельних потоків. А цей показник має високий ступінь аритмії впродовж робочого дня і в окремі дні тижня, що визначає нерівномірність завантаження працівників, велику частку вимушених перерв в їх роботі. Таке положення негативно позначається на продуктивності праці персоналу торгового підприємства. Всі ці специфічні особливості діяльності торгових підприємств визначають складність і великий об'єм функцій, пов'язаних з управлінням персоналом. Крім того, особливості побудови системи управління персоналом торгового підприємства багато в чому обумовлені і специфікою структури персоналу торгового підприємства. Процес управління персоналом торгового підприємства базується на наступних основних принципах.

1. Система формування і використання персоналу торгового підприємства має бути підпорядкована загальній стратегії його розвитку. Управління персоналом має бути інтегроване із стратегією управління товарообігом і торговими послугами, розвитку матеріально-технічної бази, фінансового розвитку торгового підприємства.

2. В процесі управління персоналом повинна переслідуватися мета стабілізації складу працівників.

3. В процесі управління персоналом невеликих торгових підприємств слід відмовлятися від жорсткої класифікації робіт. Найбільша ефективність використання персоналу таких підприємств досягається при поєднанні професій працівників для забезпечення виконання необхідного об'єму різних видів робіт.

4. Відбір працівників, на яких намічено розповсюдити гарантію зайнятості у фіксованому періоді, повинен здійснюватися на конкурсній основі.

5. В процесі формування і використання персоналу необхідно враховувати трудову мотивацію основних працівників і прагнути до її реалізації в рамках можливостей торгового підприємства. Формування трудової мотивації повинно відображати зміни ціннісних пріоритетів працівників в умовах переходу до ринкової економіки, бажання найнятих робітників до співпраці і партнерства з власниками підприємства на довгостроковій основі.

6. В процесі управління персоналом торгового підприємства повинні обов'язково враховуватися правові норми державного регулювання зайнятості і оплати праці

Таким чином, можна зробити висновок, що система управління персоналом не може розглядатись, як чітко сформована і єдина для всіх підприємств система. Для кожного підприємства вона буде відрізнитися, в залежності від галузі підприємницької діяльності (у першу чергу) та від інших факторів.