

1. Співпрацює великими торгівельними мережами – АТБ-маркет, Novus, Сільпо, Рукавичка та інші.

2. Розробила власний фірмовий стиль пакування продукції, щоб привертати увагу покупців та залишатись впізнаваною.

3. Проходить усі сертифікації, для того, щоб відповідати усім стандартам якості. У 2018 році успішно пройдено сертифікацію виробництва продукції підприємства згідно з вимогами стандарту Halal (Халяль). До того ж компанія має сертифікат на систему управління безпечністю харчових продуктів ISO 22000:2018.

4. Компанія щорічно купує нове обладнання, що сприяє підвищенню ефективності виробництва та покращенню умов праці.

5. Регулярно оновлює та розширює асортимент продукції з метою збільшення частки на ринку та задовольняти усі потреби та вимоги споживачів.

6. При виготовленні своєї продукції використовують виключно натуральні продукти.

7. Компанія піклується про персонал та дбає про професійне зростання своїх співробітників, оскільки вважає, що саме працівники є рушійною силою успішного бізнесу.

Усе вище зазначене позитивно впливає на збільшення ефективності діяльності, навіть після релокації – протягом 2015-2022 років обсяг виробництва зріс з 1 000 тонн/рік до 14 000 тонн/рік, а виробнича потужність варильного устаткування збільшилася з 200 тонн/місяць до 2 000 тонн/місяць [5].

Таким чином, товариство з обмеженою відповідальністю «Торгівельний дім «Дельта» продовжує розвивати власний бренд, розширювати ринки збуту, нарощувати обсяги виробництва та потужності, незважаючи на вимушену релокацію у Тернопільську область.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Чуприна А. Релокація бізнесу: Державна підтримка та досвід компаній. 2022. URL: <https://eba.com.ua/olga-bojko-chasy-protystoyannya-vlady-ta-biznesu-zakinchyls/>

2. Релокація бізнесу: 760 підприємств вже переїхали, майже 600 – відновили роботу. *Економічна правда*. 2022. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/10/25/693056/>

3. Релокація бізнесу: скільки компаній вже перемістили свій бізнес та куди. *Finance.ua*. 09.07.2022. URL: <https://news.finance.ua/ua/relokaciya-biznesu-skil-ky-kompaniy-vzhe-peremistyly-sviy-biznes-ta-kudy> (дата звернення: 20.03.2022)

4. Цюцюпа, С. В. Конкурентні переваги підприємства у ринковому середовищі: формування та забезпечення. Вчені записки Університету «КРОК». №57. 2020. С. 24–31.

5. Офіційний сайт компанії «Торгівельний дім «Дельта»». Фінансові показники діяльності. URL: <https://delta-food.ua/about-us/>

УДК 331.108.242

**Наврот Пьотр**

студент групи МЕНзмсв-11  
Західноукраїнський національний університет  
м. Тернопіль, Україна

**Науковий керівник: Кондрацька Лілія**

кандидат економічних наук, доцент  
доцент кафедри міжнародного туризму і готельного бізнесу  
Західноукраїнський національний університет  
м. Тернопіль, Україна

**Piotr Nawrot**

Student of the group MENzmsv-11  
West Ukrainian National University  
Ternopil, Ukraine

**Scientific supervisor: Liliya Kondratska**

## ПРОБЛЕМА ПЛИННОСТІ КАДРІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ THE PROBLEM OF PERSONNEL TURNOVER AT THE ENTERPRISE

Нестабільна економічна й політична ситуація в державі, військові дії на території України звичайно мають негативний вплив на діяльність суб'єктів господарювання та на найважливіший його ресурс – працівників. В теперішній час ситуація на ринку праці є досить непередбачуваною, а сучасні виклики змінили основні принципи та зміст кадрової політики підприємства. Наразі, для підприємств різних організаційно-правових форм власності однією з актуальніших проблем є пошук оптимальних напрямів розвитку кадрової політики, методів управління працею, які могли б забезпечити активізацію людського капіталу в господарській діяльності підприємства. Тому формування кадрової політики стає питанням, що все частіше цікавить суб'єктів підприємницької діяльності. Воно пов'язане не лише з визначенням основної мети, а також з вибором ресурсів, методів та пріоритетів подальшого розвитку.

Кадрова політика базується на підсистемі: правил, традицій, процедур, комплекс заходів, – пов'язаних безпосередньо із здійсненням добору кадрів, необхідної їх підготовки, розстановки, використання, перепідготовки, мотивації та подальшого просування за кар'єрними сходами [1].

Наразі в Україні склалася складна економічна ситуація. Пріоритети організацій до підбору персоналу змінилися, ринок праці перенасичений новими кандидатами різних напрямів. Кадрова політика організацій щодо персоналу переглядається, оптимізуються витрати на персонал. Підвищення рівня задоволеності власною професійною діяльністю має особливе значення в цих умовах [2].

Однією із проблем формування ефективної кадрової політики підприємства є висока плинність кадрів. Вважається, що плинність кадрів у розумних межах корисна компанії. Приплив «свіжої крові» у вигляді нових фахівців дозволяє уникнути застою, а отже, дає компанії можливість для розвитку. Але якщо надто часта зміна співробітників стає звичною справою, тоді, ймовірно, компанія має деякі проблеми із залученням і утриманням персоналу.

Насамперед, для успішної боротьби з проблемою високої плинності кадрів, необхідно з'ясувати основні причини, через які вона виникає. Так, найпоширенішими є такі причини плинності персоналу на підприємстві:

- неконкурентоспроможна низька заробітна плата;
- затримка заробітної плати;
- незручний графік роботи;
- незадовільні умови праці;
- незадоволеність соціальним пакетом;
- погане ставлення керівництва до колективу;
- проблеми із проїздом до місця роботи;
- відсутність можливостей для просування, навчання чи підвищення кваліфікації, розвитку, кар'єрного зростання;
- неефективний відбір та розстановка кадрів;
- відсутність системи адаптації;
- негативний імідж та ділова репутація підприємства;
- нестабільність кадрової політики;
- застаріле обладнання та устаткування;
- специфіка виробничого процесу;
- втрата значної частини клієнтів.

За інформацією американського журналу The Wall Street Journal є такі способи знизити плинність кадрів у компанії [3]:

1. Наймати правильних людей із самого початку
2. Призначати правильну зарплату та додаткові вигоди
3. Переглядати компенсаційний пакет хоча б раз на рік
4. Бути уважними до особистих потреб співробітників і виявляти якомога більшу гнучкість
5. Підтримувати зацікавленість працівників
6. Створювати позитивне робоче середовище
7. Окреслювати шляхи кар'єрного зростання.

Сама по собі плинність персоналу не є проблемою. Лише перевищення її рівня над оптимальними його межами для окремого підприємства може стати сигналом наявності проблем у середині. Питаннями кадрової політики необхідно займатися безперервно на підприємстві, формувати її і адаптувати на усіх рівнях до обставин, що змінюються в зовнішньому середовищі. Слід розуміти, що завжди знайдуться працівники, які захочуть піти з підприємства, де робота їм буде більш цікава, комфортніша. Повністю виключити плинність кадрів неможливо. Але можна її зменшити, надавши комфортне робоче місце працівникам, гідну оплату праці та можливості для кар'єрного росту. Адже персонал – це запорука успіху будь-якої організації.

#### **Перелік використаних джерел:**

1. Білявський В.М., Шуліковська К.В. Основні аспекти формування ефективної кадрової політики сучасних підприємств. Підприємництво та інновації, (25). С. 33-40.
2. Сафін О.Д. Почуття гумору як чинник міжособистісної взаємодії у проблемних ситуаціях. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. Вищий навчальний заклад «Університет економіки та права «КРОК». Київ, 2012. Вип. 11. С. 126-131.
3. Erin White. How to Reduce Employee Turnover / *The Wall Street Journal*. URL: <https://www.wsj.com/articles/BL-HOWTOMB-131>

УДК 331.446

**Олійник Надія**  
кандидат педагогічних наук, доцент  
доцент кафедри менеджменту  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка  
м. Кам'янець-Подільський, Україна

**Nadiya Oliynyk**  
PhD (Pedagogical Sciences), Docent  
Associate Professor of the Department of Management  
Kamianets-Podilskyi National Ivan Ohienko University  
Kamianets-Podilskyi, Ukraine

### **ОСОБИСТІ ПРОЦЕСИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВОЮ ПОВЕДІНКОЮ PERSONNEL WORK BEHAVIOR MANAGEMENT PROCESS**

На сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин в організації набуває проблема формування особистісних процесів управління поведінкою. Персонал є найскладнішим та специфічним видом ресурсів з особистісними та груповими поведінковими процесами, що використовує організація у своїй діяльності. При цьому ефективність діяльності залежить від ефективності праці персоналу, особистісних відмінностей персоналу, ставлення та поведінки при виконанні посадових обов'язків.

Принципові зміни в економічному, політичному, соціальному житті країни постійно вимагають від керівників вивчення й опанування сучасних методів і форм управління організаціями, осмислення ролі та місця людини в сучасних моделях управління,