

ринок на багато легше; підвищити конкурентоспроможність підприємства, тому що в умовах рівноцінного товару конкуренція ведеться на рівні іміджів підприємств-конкурентів.

Використані джерела

1. Барна Н. В. Іміджелогія: Навч. посіб. для дистанційного навчання / За наук. ред. В. М. Бебика. К.: Університет «Україна», 2008. 217 с.
2. Прохоровська С. А. HR-бренд в управлінні персоналом // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2016. Вип. 21. С. 77 – 81.
3. Прохоровська С. А. Формування внутрішнього бренду роботодавця // Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики»: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конференції Ч. 1 .Т.: ТНЕУ, 2017. 343 (С. 287-290).
4. Прохоровська С. А., Осроверхов В.М. Роль комунікацій в управлінні брендом роботодавця // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. [наук. журнал]. Тернопіль.: Економічна думка, 2015. Вип. 20. С. 87 – 91.
5. Химич І. Імідж як важливий показник діяльності підприємства у сучасних умовах розвитку корпоративної культури // Економіка та держава. 2009. № 2. С.59-60.

Критюк Наталія

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Марцінковська О.Б.)

ПЛАНУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Ефективне функціонування будь-якого підприємства насамперед визначається ступенем професійного та кваліфікаційного розвитку його персоналу. У сучасних умовах швидкого старіння знань, умінь та практичних навичок, одним із найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності підприємства на ринку є необхідність постійно підвищувати фаховий рівень своїх працівників. Тому на вітчизняних підприємствах актуальним є питання побудови системи освіти та розвитку управління професійним розвитком персоналу підприємства.

Основною метою роботи з кадрами є сучасне і в необхідних масштабах забезпечення підприємства, організації фахівцями необхідних спеціальностей та рівня кваліфікації, створення умов для найбільш повного застосування їх професійної кваліфікації, її подальшого збагачення в процесі праці для прояву і розвитку їх ділової та творчої активності.

Підбір і розстановку кадрів у виробничому колективі очолює його керівник, який безпосередньо здійснює керівництво у відділі кадрів спільно з

керівниками підрозділів за участю громадських організацій. Підбір персоналу полягає у формуванні резерву персоналу на заміщення вакантних робочих місць. Він має включати у себе процедуру розрахунку потреби у кадрах за категоріями працівників, нормативний опис професійних вимог до працівників, способи професійного відбору кадрів, і загальні принципи формування резерву кадрів на вакантні посади. Розстановка кадрів – це раціональний розподіл працівників в організації у відповідності до її завдань, мети, індивідуальних та особистісних особливостей суб'єкта, що відповідають вимогам та змісту виконуваної роботи [2].

Розвиток персоналу є важливим чинником успішної діяльності підприємства, що досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації, а також планування кар'єри персоналу [1, с.65].

Важливість розвитку, підвищення кваліфікації та мотивація працівників, управління персоналом, загалом, та кадрова політика фірми є настільки важливими, що не завжди підприємства вирішують їх самостійно. Інколи вони вимушені звертатися до кадрових агентств чи консалтингових фірм, значна частина опитаних менеджерів вважають корисними послуги консультантів, але лише незначна кількість з них постійно використовують поради і послуги консультантів, звертаючи увагу на репутацію фірми, рівень якості послуг, гарантію результатів [3, с.156].

Необхідність постійного професійного розвитку персоналу обумовлена певними чинниками:

- упровадження нової техніки, технологій, виробництво модернізованої, нової продукції, зростання комунікативних можливостей;
- для підприємства ефективнішим є підвищення віддачі від уже працюючих працівників на основі їх безперервного розвитку, ніж залучення нових працівників;
- вихід на національний та світовий ринки з високим рівнем конкуренції.

Основними напрямками професійного навчання є:

- первинне навчання у відповідності до завдань підприємства і специфіки роботи;
- навчання для ліквідації розриву між вимогами посади й особистих якостей;
- навчання для підвищення загальної кваліфікації;
- навчання для роботи з новими напрямками розвитку організації;
- навчання для засвоєння нових прийомів і методів виконання трудових операцій [1, с. 198].

Таким чином, можна сказати, що формування ефективного розвитку

персоналу є важливим фактором успішної діяльності підприємства. Розвиток персоналу – це не тільки організація навчання та підвищення кваліфікації, але цілеспрямоване планування руху працівників.

Удосконалення професійно-кваліфікаційного розвитку працівників є важливим фактором зростання кадрового потенціалу та успішної діяльності підприємства. Пріоритетність інвестицій в розвиток персоналу визначається необхідністю підвищення ділової активності та професійних знань кожного працівника з метою подальшої успішної діяльності підприємства, впровадження нових технологій, зростання продуктивності праці тощо.

На підприємствах необхідно розробляти комплекс заходів освітньо-професійного розвитку персоналу за такими напрямками: адаптація нових співробітників; підвищення ефективності роботи підприємства в цілому; підвищення ефективності діяльності співробітників, окремих їх груп та підрозділів. На сьогодні проблемним постає питання стимулювання професійного розвитку. Це обумовлене відсутністю диференційованих підходів до ефективного матеріального та морального стимулювання професійного розвитку працівників.

Використані джерела

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства: навч. посіб. / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. К.: Знання, 2011. 229 с.
2. Колпаков В.М. Управление развитием персонала: теория и практика // Персонал. 2014. №11. С. 64-70.
3. Савченко В.А. Развитие персонала: Підручник. К.:КНЕУ, 2015. 505 с.

Кудрєвич Ірина

Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: д.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу Надвичиний С. А.)

ФУНКЦІОНАЛЬНЕ НАВАНТАЖЕННЯ МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

Переважає більшість вітчизняних підприємств функціонують на динамічних ринках, тому актуальним є питання розробки наукового підходу до формування механізму управління логістичної діяльності таких суб'єктів. Логістика є основною складовою комплексу маркетингової сфери, адже саме вона є фундаментом, на якому базується виведення товару на ринок.

Враховуючи значну мінливість та непередбачуваність логістичного середовища, механізм управління логістичною діяльністю повинен бути багатofункціональним. Базовою функцією цього механізму є успішна