

ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг М. Практика управління людськими ресурсами / Армстронг М.; пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – 10-е изд. – СПб.: Питер, 2010. – 848 с.
2. Атлас : Атлас. Кадри [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.atlas.ua/ukr/kadri.html>. – Назва з екрана.
3. Лисак В. М. Теоретичні аспекти автоматизації процесів збирання економічної інформації для управління підприємством / Лисак В. М. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 5. – Т. 2 (119).
4. Megapolis. Ефективність персоналу-InBase [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.inbase.com.ua/ru/2010-12-10-14-18-17/hr/hr2>. – Назва з екрана.
5. Сафонова Н. Б. Сучасні інформаційні технології в системі управління персоналом на підприємствах споживчої кооперації України / Сафонова Н. Б. // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2009. – № 6 (136), Ч. 1. – С. 244–246.
6. Управління бізнес-процесами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.infopulse.com.ua/rus/solutions/K2/>. – Назва з екрана.
7. Управління персоналом [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://parus.ua/ru/147/>. – Назва з екрана.
8. Управління персоналом / Hcm система Галактика [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://hcm.galaktika.ru/>. – Назва з екрана.
9. Фадєєва І. Г. Розвиток концептуальних заasad автоматизованого аналітичного управління бізнес-процесами / Фадєєва І. Г. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 5. – Т. 2 (119).
10. Чернушкіна О. О. Застосування інформаційних технологій у дослідженні мотиваційних процесів / Чернушкіна О. О. // Вісник Хмельницького національного університету. – 2008. – № 5. – Т. 2 (119).
11. Шуремов Е. Л. Информационные системы управления предприятиями / Шуремов Е. Л., Чистов Д. В., Лямова Г. В. – М.: Бухгалтерский учет, 2006. – 112 с.

УДК 331.522.4:339.17

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

О. О. Тараненко

Сучасні ринкові умови діяльності підприємств характеризуються високим рівнем нестабільності, невизначеності та конкуренції на усіх сегментах ринку. Тому необхідно враховувати зовнішні умови в управлінні діяльністю підприємств, що ускладнює завдання забезпечення стабільного функціонування як економіки загалом, так і окремого підприємства зокрема. Особливе значення має забезпечення стабільності торговельних підприємств, оскільки їх діяльність має важливе соціально-економічне значення, тому що вони є «зв'язковою ланкою між виробництвом і споживанням» [1, с. 25] у макроекономічно-

му механізмові. Це підвищує актуальність питання забезпечення економічної стійкості торговельних підприємств, як ключової умови стабільного функціонування, та кадрового потенціалу в управлінні цим процесом.

Дослідженням різних аспектів забезпечення економічної стійкості на макроекономічному рівні та на рівні підприємств різних видів діяльності присвячені праці А. Данилова [2], В. Василенко [3], О. Сергєєвої [4], О. Ареф'євої, Д. Городинської [5], О. Колодізева, К. Нужного [6], О. Зайцева [7], Н. Шандової [8] та інших науковців. У них розглянуті теоретико-методичні основи управління еко-

номічною стійкістю, зокрема обґрунтовано її сутність, структуру, функції, методи діагностики, прогнозування та вибору стратегії забезпечення. Але необхідно більш детально вивчити питання кадрового потенціалу у забезпеченні управління економічною стійкістю торговельних підприємств.

Метою статті є обґрунтування вимог до стану кадрового потенціалу та розподіл функцій і управління забезпеченням економічної стійкості між підрозділами організаційної структури торговельного підприємства.

Аналіз підходів до визначення сутності економічної стійкості підприємства показує, що її розуміють як здатність підприємства функціонувати за будь-якого впливу зовнішнього та внутрішнього середовища [2; 3, с. 412]. Умовою цього є досягнення рівноважності, збалансованості, оптимальності співвідношення складових внутрішнього середовища підприємства [4, с. 317; 5, с. 85; 6, с. 243]. Сучасні підходи до забезпечення економічної стійкості передбачають здійснення збору інформації, її обробку в процесі діагностики економічної стійкості, на основі чого відбувається розробка, реалізація комплексу заходів і засобів для створення і підтримки на належному рівні здатності підприємства функціонувати у будь-яких умовах господарювання [7, 8].

Ключове значення в управлінні забезпеченням економічної стійкості торговельного підприємства має кадровий потенціал. Від його кількісного та якісного стану залежить рівень управління економічною стійкістю: вчасне виявлення відхилень від нормального стану, оперативну розробку та реалізацію заходів для їх ліквідації. Якісний стан кадрового потенціалу залежить від освітнього, інтелектуального рівня персоналу, досвіду роботи, а кількісний стан – від організаційної структури підприємства, що також впливає на розподіл функцій і завдань в управлінні забезпеченням економічної стійкості.

Торговельні підприємства мають різну організаційну структуру, яка може змінюватися і залежить від стратегії, спеціалізації, типорозміру, технологічних параметрів і продуктивного потенціалу підприємства [9, с. 293]. Але схожість структури операційного циклу та торговельно-технологічних процесів дозволяють розглядати завдання функціональних підрозділів в управлінні економічною стійкістю

на прикладі типової організаційної структури універсального магазину (рис.).

Комерційний підрозділ, до складу якого входить відділ закупівлі товарів і експедиційно-розподільчий центр, займається організацією постачання товарів через формування замовлень на основі даних інформаційної системи про рух і наявність товарів на підприємстві; установа зв'язків із постачальниками; укладення договорів; контроль дотримання графіка поставок; приймання товарів за кількістю і якістю. Завдання комерційного відділу у забезпеченні економічної стійкості торговельного підприємства є вибір надійних постачальників, передбачення у договорі поставок відповідних процедур для мінімізації ризику невиконання зобов'язань і відшкодування збитків у разі їх настання, виявлення відхилень у термінах постачання, кількості та якості поставлених товарів, оперативна розробка та реалізація заходів для зниження чи уникнення негативних наслідків таких відхилень.

До складу маркетингового підрозділу входить маркетингово-рекламний відділ, який займається збором інформації про споживачів і конкурентів на ринку діяльності підприємства, на основі якої здійснюється прогнозування цих чинників ринку, розробка та реалізація заходів стимулювання збуту. Маркетинговий підрозділ виконує завдання забезпечення економічної стійкості, пов'язані із мінімізацією негативного впливу на діяльність торговельного підприємства таких зовнішніх чинників як покупці та конкуренти через моніторинг їх стану, відповідні заходи підвищення конкурентоспроможності підприємства та лояльності покупців.

Економічний підрозділ торговельного підприємства складається із аналітичного, планового відділу та бухгалтерії. Завданням аналітичного відділу є аналіз виконання тактичних планів підприємства, збір інформації про державне регулювання економіки та поточний стан підприємства, на основі якої плановий відділ разом із комерційним, маркетинговим, кадровим, технічним та підрозділом з інновацій формують систему планів підприємства із урахуванням забезпечення економічної стійкості. Бухгалтерія здійснює оперативний

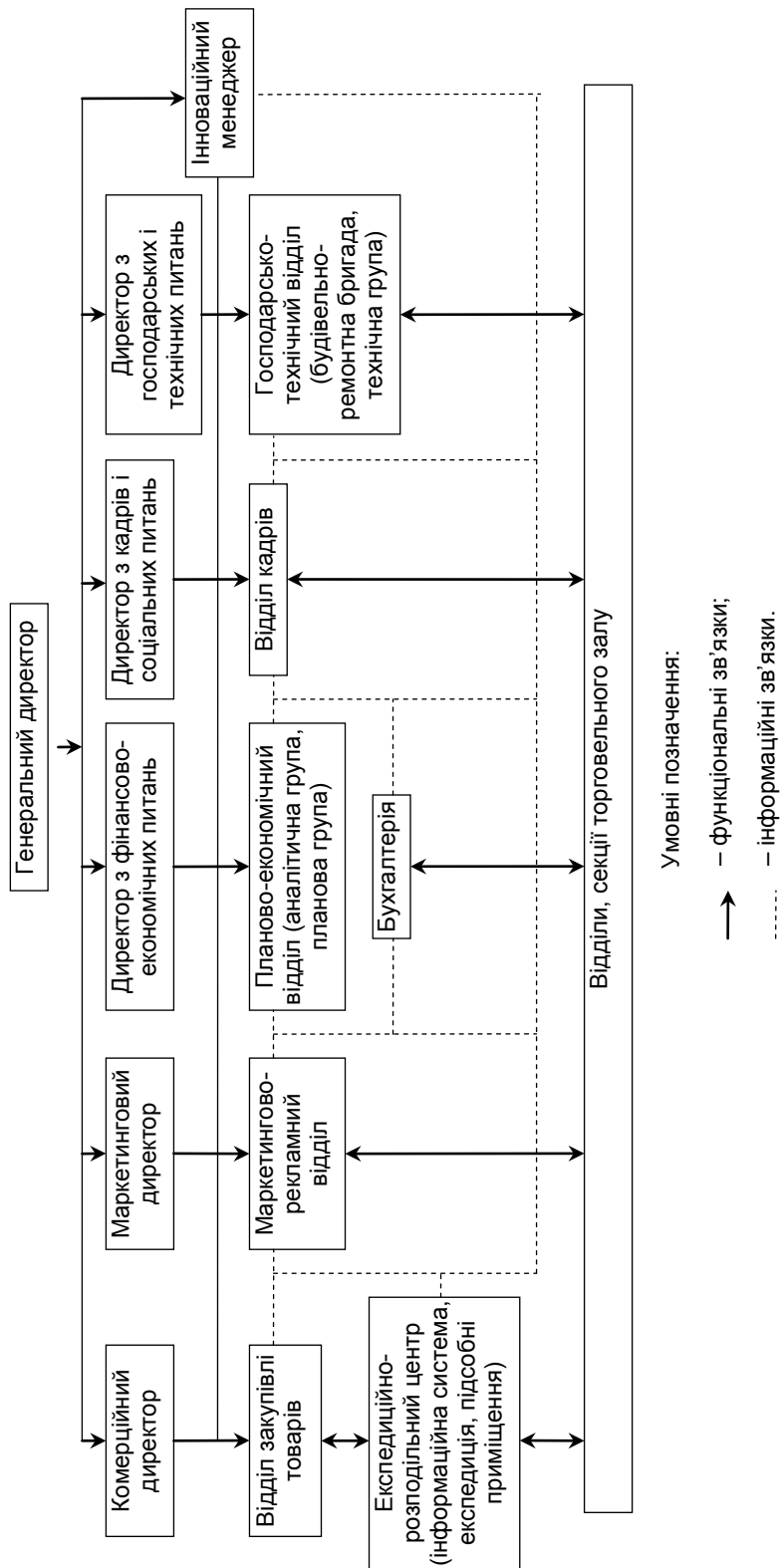


Рис. Організаційна структура універсального магазину [9, с. 297; 10, с. 9]

контроль економічної стійкості на основі показників руху грошових коштів.

Завданням кадрового підрозділу для забезпечення економічної стійкості є підбір, навчання та мотивація персоналу для виконання ним своїх функцій в усіх підрозділах підприємства.

Технічний підрозділ у складі будівельно-ремонтної бригади та технічної групи, впливає на економічну стійкість торговельного підприємства через забезпечення безперебійного функціонування основних фондів і оперативної ліквідації порушень, у разі їх виникнення.

Підрозділ з інновацій має особливу значення для забезпечення економічної стійкості в умовах конкурентної боротьби. Залежно від організаційних масштабів підприємства цей підрозділ може складатися як із окремого відділу, так і з інноваційного менеджера. Завданням інноваційного менеджера є обґрунтування доцільності реалізації окремих інновацій у діяльності торговельного підприємства, організація та контроль за їх упровадженням. Реалізацією інновацій також повинні займатися фахівці, які працюють на ділянках роботи де упроваджуються інновації. Інноваційний менеджер повинен бути сполучною ланкою між усіма відділами підприємства, причетними до інноваційної діяльності.

Завданням працівників торговельного залу у забезпеченні економічної стійкості є підтримка наявності товарів на місцях реалізації, консультування під час продажу, збір пропозицій та інформації про вподобання покупців для покращення торговельного обслуговування як одного із засобів підвищення рівня лояльності покупців.

Вище керівництво разом із керівниками підрозділів здійснюють стратегічне і тактичне планування та здійснюють контроль за діяльністю торговельного підприємства. Для цього всі підрозділи підприємства повинні бути об'єднані єдиною інформаційною системою, що забезпечить безперервний обмін даними у процесі оперативної розробки та реалізації управлінських рішень для ефективного контролю за економічною стійкістю.

Високий рівень економічної стійкості є важливою умовою стабільної діяльності торговельних підприємств у сучасній ринко-

вій економіці, для реалізації якої необхідний оптимальний рівень кількісного та якісного стану кадрового потенціалу, що забезпечить виконання ним своїх управлінських функцій і завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Марцин В. С. Економіка торгівлі : підручник / В. С. Марцин. – К. : Знання, 2006. – 402 с.
2. Данилов А. А. Анализ устойчивости экономических систем на примере государственных организаций [Электронный ресурс] / А. А. Данилов // Проблемы современной экономики. – 2008. – № 2. – Режим доступа : <http://www.m-economy.ru/index.php3?rub=178>. – Название с экрана.
3. Василенко В. А. Менеджмент устойчивого развития предприятий : монография / В. А. Василенко. – К. : Центр учбової літератури, 2005. – 648 с.
4. Сергеева О. В. Теоретичні підходи до визначення сутності економічної стійкості підприємства / О. В. Сергеева // Торговля і ринок України : темат. зб. наук. пр. – Вип. 21, т. 2. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2006. – С. 314–319.
5. Ареф'єва О. В. Економічна стійкість підприємства: сутність, складові та заходи її забезпечення / Ареф'єва О. В., Городинська Д. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 8. – С. 83–91.
6. Колодізев О. М. Дослідження сутності та змісту економічної сутності підприємства / О. М. Колодізев, К. М. Нужний // Комуніальное хозяйство городов. – 2007. – № 78. – С. 238–243.
7. Зайцев О. Н. Экономическая устойчивость предприятия / О. Н. Зайцев // Экономическое возрождение России. – 2006. – № 4. – С. 67–70.
8. Шандова Н. В. Розробка механізму управління стійким розвитком підприємств машинобудування / Н. В. Шандова // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 2. – С. 101–105.
9. Організація торгівлі / [Апопій В. В., Мішук І. П., Ребицький В. М. та ін.]; за ред. Апопій В. В. – [3-тє вид.]. – К. : Центр учбової літератури, 2009. – 632 с.
10. Бабурич С. Н. Инновационные процессы в современной торговле / С. Н. Бабурич // Вестник Российского государственного торгово-экономического университета. – 2008. – № 3. – С. 6–10.