

Вітютин В. О.

здобувач кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії
ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки
і торгівлі»,
м. Полтава, Україна

СТАН ТА ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТОРГІВЛІ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

В сучасних умовах функціонування національної економіки на розвиток соціально-трудових відносин на формування професійної компетентності працівників здійснюють вплив різноманітні чинники, серед яких і загальний стан економіки та окремих галузей.

Торгівля є важливим видом економічної діяльності, оскільки серед основних функцій має забезпечення необхідними товарами й послугами населення держави. Для здійснення торгівлі персонал підприємств має набувати певні знання, уміння й навички, які й формують його професійну компетентність.

Вагомий внесок у теорію професійної компетентності працівників внесли Ю.В. Варданян, О.А. Грішнова, О.А. Дороніна, А.Я. Кібанов, А.М. Колот, Т.А. Костишина, Г.С. Лопушняк, Л.В. Шаульська та інші. Не зважаючи на достатню увагу їх досліджень, тема професійної компетентності працівників торгівлі залишається недостатньо розкритою, оскільки має галузеву специфіку.

На думку О.А. Грішнкової, «компетентність працівника (професіоналізм) — це рівень його загальної та професійної підготовки, а також широта професійного світогляду, що дозволяє йому адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються» [1].

На нашу думку, працівники мають володіти специфічними знаннями, уміннями та навичками, які б забезпечували розвиток товарообороту та інших результативних показників торгівлі.

Проведене дослідження стану основних показників торгівлі дає підстави стверджувати, що упродовж 2014—2018 рр. показ-

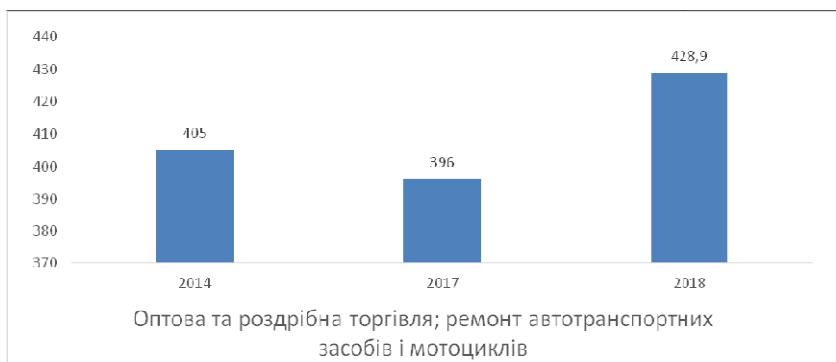
ники у даному виді економічної діяльності мали тенденції до зростання. Про це свідчить аналіз показників оптового та роздрібного товарообороту підприємств торгівлі (табл. 1).

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ОПТОВОГО ТА РОЗДРІБНОГО ТОВАРООБОРОТУ
ЗА 2014—2018 рр.**

Показники	Роки:			Динаміка 2018 р. у % до:	
	2014	2017	2018	2014 р.	2017 р.
Оптовий товарооборот підприємств, млн грн	987 957,0	908 670,6	2 215 367,7	224,2	243,8
Оборот роздрібної торгівлі, млн грн	901 923,7	815 344,3	930 629,2	103,2	114,1

Згідно з розрахунками, оптовий товарооборот у 2018 р. значно перевищував показники 2014 р. (у 2,2 разу) та показники 2017 р. (у 2,4 разу). Обороти роздрібної торгівлі зростає. Але не такими високими темпами: у 2018 р. порівняно з 2014 р. на 3,2 % і на 14,1 % порівняно з 2017 р. Такі тенденції зумовлюють і специфіку розвитку професійної компетентності працівників, які зайняті в торгівлі (рис. 1).



**Рис. 1. Динаміка чисельності працівників торгівлі
за 2014—2018 рр., тис. осіб**

У 2018 р. спостерігається підвищення чисельності працівників оптової та роздрібної торгівлі, що є позитивною тенденцією.

Зростання показників оптової, роздрібної торгівлі, а також зростання найманих працівників цього виду економічної діяльності свідчить про позитивні тенденції розвитку, але висуває нові вимоги до професійної компетентності працівників.

Детальне вивчення компетентностей, що необхідні конкурентоспроможним працівникам торгівлі, дозволить підвищувати ефективність діяльності підприємств і здійснювати загальний економічний розвиток.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : практикум : навч.посіб. / О.А. Грішнова. О.М. Білик. — К.: Знання, 2012. — 280 с.

2. Колот А.М., Герасименко О.О. Цифрова трансформація та нові бізнес-моделі як детермінанти формування нестандартної зайнятості. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2020. № 10(1).

УДК 331.53

Вонберг Т. В.

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом
та економіки праці
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

Баніт О. В.

магістрантка
ІБО ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
м.Київ, Україна

JOB OFFER ЯК СКЛАДОВА ЗАЛУЧЕННЯ ПЕРСОНАЛУ

Беззаперечно, процес пошуку, відбору й залучення персоналу є важливим і значущим як для роботодавців, так і для кандидатів на вакантні робочі місця. На практиці під час означеного процесу його учасники можуть зіштовхуватися з численними ризиками та перешкодами. Так, для роботодавця ризик полягає в тому, що кандидат на певному етапі рекрутингу може змінити рішення щодо працевлаштування в компанію або вимагати вигідніші умови, ніж