

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Роль і значущість персоналу в діяльності будь-якої фірми є беззаперечним фактом. Втім, саме в сфері торгівлі залежність успіху та стабільних фінансових результатів фірми в найбільшій мірі яскраво проявляються через кваліфікацію, навички та професіоналізм персоналу. Лідери торговельного бізнесу як в Україні, так і за кордоном, дедалі більше уваги приділяють питанням формування кадрового потенціалу, зміні підходів до діяльності служб HR в питаннях не тільки підбору персоналу, а і питанням регулярного підвищення професійної кваліфікації, глибоке вивчення ставлення персоналу до компанії через маркетинговий інструмент eNPS, тощо. Кадрові служби торговельних підприємств слід розглядати як ключовий структурний елемент бізнесу.

При формуванні кадрового потенціалу в сучасних реаліях слід враховувати багато чинників, серед яких доцільно виділити наступні: від'ємне сальдо чисельності населення в Україні; відтік потенційних працівників за кордон в силу істотних процесів трудової міграції; зменшення чисельності випускників шкіл загалом і в тому числі зменшення чисельності тих, хто зареєструвався на ЗНО (як наслідок – вони також потенційні мігранти на навчання або роботу за кордоном); процес старіння населення України, зменшення частки працездатного населення.

Робота в сфері торгівлі в даний час в Україні є доволі популярною. За даними сайту rabota.ua, пошук вакансій в сері торгівлі входив топ заявок і займав 4 місце. Безперечно, що запитуваність вакансій різниться в залежності від концентрації торговельного бізнесу в різних регіонах та містах. Втім, потреба в кваліфікованих кадрах для торгівлі є загальною тенденцією.

Враховуючи вищевикладене, логічним є питання щодо підготовки фахівців для торгівлі, які б задовольняли запити роботодавців і володіли всіма необхідними компетентностями. Підготовка фахівців для торгівлі здійснюється закладами вищої освіти в рамках спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» в відповідності до Стандартів вищої освіти України за рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра та магістра. Втім, дедалі частіше заклади вищої освіти долучають до процесу підготовки фахівців в рамках певних освітніх програм керівників торговельного бізнесу, їх пропозиції враховуються при розробці програм навчальних дисциплін, програм практичної підготовки, тощо. Корегування змісту підготовки в відповідності до запитів роботодавців є логічним, адже в

результаті буде сформовано фахівця, що відповідає очікуванням і вимогам професіоналів торгівлі. Основними вимогами роботодавців щодо формування ключових компетентностей, орієнтованих на майбутнє є: здатність генерувати принципово нові ідеї; зміна функції «виконавець» на «креативний новатор»; при виконанні поставлених задач демонструвати вміння мислити і діяти нестандартно, поза шаблоном; вміння керувати і використовувати емоційний інтелект; висока когнітивна гнучкість; орієнтація на успішність; орієнтація на клієнтів; комунікативні навички. Роботодавці підкреслюють необхідність наявності у потенційних працівників високої мотивації до саморозвитку, перепідготовки, систематичного підвищення кваліфікації. Також акцентується увага на здатність і готовність до роботи в умовах стрімкого розвитку діджиталізації всіх процесів в сфері торговельного бізнесу.

Результативним інструментом підготовки компетентного фахівця з торгівлі слід вважати дуальне навчання. Саме вдале поєднання теоретичної підготовки з практичною діяльністю дає можливість адаптувати молодь та забезпечити їх готовність до роботи в сучасних реальних умовах і отримати фахівців з високим кадровим потенціалом.