

До сих пор кажется, что новый тип кризиса, который начался не с экономике, но резко ее затронул, является проблемой даже для столетних институтов.

### **Список использованных информационных источников**

1. Raykov E. Analysis of the Weighted Average Cost of Working Capital of Selected Companies on the Bulgarian Stock Exchange During the Financial and Economic Crisis / E. Raykov // Economic Alternatives. – 2017. – Issue 4. – P. 555–572.
2. Веб-страница BNB [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bnb.bg/Statistics/StBNBBalances/StBalancesIssueDepartment/StBIDWeekly/index.htm?date=13.03.2020&archiveYear=> (дата обращения 26.04.2020 г.). – Название с экрана.
3. Mihaylova-Borisova, G. Stability Of The Currency Board In Bulgaria After The Global Financial Crisis / G. Mihaylova-Borisova // Международный научный журнал «Научные вести». – 2019. – № 3(8). – ISSN 2619-1245.

*О. В. Лозова, к. е. н., доцент;  
Д. Кухманський, студент  
ПУЕТ, м. Полтава*

### **СТРАТЕГІЇ ТА МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

За сучасних умов знання, уміння, трудові навички, ініціатива персоналу фірми стають найважливішими стратегічними ресурсами, ніж фінансовий чи виробничий капітал. Саме тому, однією з головних конкурентних переваг будь якого підприємства є правильний вибір стратегії та моделі управління персоналом у сучасних ринкових умовах господарювання. У торговельних підприємствах найважливішим елементом системи управління підприємством є управління його персоналом. Від правильно обраної стратегії управління персоналом залежить фінансовий результат діяльності торговельного підприємства. На сьогоднішній день існує величезна кількість ознак за якими можна класифікувати стратегії управління персоналом. На нашу думку, найбільш ефективною та актуальною є класифікація за цільовими установками запропонована вітчизняними вченими М. С. Гу-

сарова та А. С. Тропинін, а саме: стратегії розвитку, стратегії функціонування та стратегії скорочення. Так, в першому випадку передбачається спрямованість організації на розвиток в галузі персоналу; в другому – підтримування показників діяльності з управління персоналом на досягнутому рівні, тобто збереження його компетенцій; в третьому – зменшення чисельності персоналу.

Досить довгий період у міжнародному менеджменті існували класичні моделі управління персоналом, такі як: американська, японська та західноєвропейська. Та на сьогоднішній день підприємства намагаються впровадити в практику управління персоналом модель не в чистому вигляді, а певний симбіоз між ними, адаптуючи її до своєї відкритої соціально-економічної системи. Кожна із існуючих моделей управління персоналом характеризується не лише загальноекономічними тенденціями визначеними географічними особливостями їх виникнення, але й національними, ментальними та управлінськими традиціями. Так, особливостями американської моделі управління персоналу є: визначальна роль корпоративної культури та розвитку організації; якісний перехід від стратегічного планування персоналу до стратегічного менеджменту; перевага особистих якостей над професійними, заохочується креативність, рішучість, здатність до ризику, індивідуалізм; побудова системи заохочення на матеріальних стимулах; важливе значення організації та стимулювання праці, застосування принципу «продуктивність від людини».

Все більшого поширення зазнає і японська модель управління персоналом, оскільки японські компанії заявили про себе на світовому ринку, як найбільш конкурентоздатні та стабільні по відношенню до змін ринкового середовища. В основу даної моделі управління персоналом покладено принцип «працівник-посада», тобто передбачає детальне вивчення сильних і слабких сторін працівника і індивідуальний підбір, на основі даного аналізу, робочого місця для працівника. Високі показники продуктивності праці в японських компаніях, свідчать про те, що дана модель управління персоналу є досить ефективною. До основних особливостей японської моделі управління персоналу належать такі: управління персоналом – це симбіоз японських традицій та запозичених ідей, які повністю адаптовані до мен-

тальності японців; навчання протягом всього життя – основа конкурентоспроможності японських працівників; побудова управління компанією залежно від можливостей персоналу, а не виробничих потужностей.

Поєднала в собі, і американську, і японську модель управління персоналом – європейська модель. Західноєвропейський менеджмент розвивається під більшим впливом американської моделі, але він пом'якшує її рисами з японської моделі такими як: підвищення ролі людського фактора в управлінні та виробництві, реалізація відносин лідерства в колективі, застосування «м'яких» способів впливу людей [2, с. 204]. До основних особливостей західноєвропейської моделі управління персоналом є: перехід від диктату продавця до диктату споживача; колективізм у роботі персоналу на чолі з сильним лідером; головна задача керівника – стимулювати творчу активність працівників; перевага людського ресурсу над іншими ресурсами підприємства.

Отже, для того, щоб створити дієву систему менеджменту на підприємстві та розробити власну стратегію та модель управління персоналом необхідно адаптувати обрані стратегію та модель до ментальних, національних та соціально-економічних особливостей компанії.

### **Список використаних інформаційних джерел**

1. Балабанова Л. В. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – Київ : Професіонал, 2014. – 304 с.
2. Данюк В. М. Менеджмент персоналу : навч. посіб. / В. М. Данюк, М. Петюх, С. О. Цимбалюк ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – Київ : Вид-во КНЕУ, 2014. – 398 с.

*А. Д. Набиев, магістрант  
ІЭТ ТГУК, в. Худжанд*

## **АНАЛИЗ АКТИВОВ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВ БУХГАЛТЕРСКОГО БАЛАНСА КАК ФАКТОР УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Анализ активов и обязательств баланса является частью анализа имущественного положения при рассмотрении финансово-