

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНОГО ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

**Зарубіна І.О., гр. МВ-16**

Науковий керівник – ст. викл. **Віннікова В.А.**

Харківський державний університет харчування та торгівлі

Досвід країн із сформованою ринковою економікою показує, що будь-які структурні перетворення економіки висувають нові вимоги до робочої сили. У зв'язку з цим у сучасних умовах розвитку економіки України значно зростають вимоги до якості праці та ефективності використання трудових ресурсів.

Відмінна риса роздрібних торговельних підприємств полягає у високому ступені витрат живої праці та високого рівня психологічного тиску на працівників із-за того, що робота торговельно – операційного персоналу безпосередньо пов'язана зі спілкуванням. Тому, від того, якою мірою стан трудових ресурсів і рівень їхньої кваліфікації відповідають вимогам сучасного стану галузі, значною мірою залежить вирішення завдань, що стоять перед торговельними підприємствами – доведення товарів до споживачів за умов високої якості обслуговування та одержання прибутку. Виникає необхідність вирішення теоретичних і методичних питань, пов'язаних із розв'язанням проблеми управління психологічним забезпеченням управління трудовими ресурсами у взаємозв'язку з економічними аспектами цього процесу за сучасних умов. Психологічне забезпечення управління трудовими ресурсами являє собою сукупність технологій, заходів, процедур, принципів їх застосування, що стосуються використання психологічних механізмів і закономірностей функціонування людини, яка виступає як суб'єкт праці, колективний суб'єкт діяльності та соціальної спільності. Отже, на наш погляд, суттєвими показниками економічної ефективності, яка досягається психологічним забезпеченням, є його вклад в покращення показників продуктивності .

Таким чином, розгляд та формування психологічних передумов підвищення ефективності участі персоналу в діяльності торговельних підприємств, може сприяти спроможності оптимізувати витрати на утримання персоналу за рахунок розвитку співробітників підприємства, підтримки сприятливого психологічного клімату у колективі, грамотного підбору та розстановки кадрів, розподілу повноважень і відповідальності тощо.