

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в уточненні теоретичних засад формування системи управління персоналом на засадах логістичного підходу.

Література

1. Бондарук О.В. Використання кадрової логістики в управлінні персоналом організації. Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів. Серія “Економіка”. 2013. Вип. 263. Т. XIV. С. 40 – 46.
2. Криворучко О.М. Логістичний підхід до управління персоналом підприємства. Економіка транспортного комплексу. 2020. Випуск 35. С. 5 – 19.
3. Леонтєва І.О. Кадрова логістика в системі управління воднотранспортним підприємством. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки”. 2016. Випуск 20. Частина 1. С. 111 – 114.
4. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. 2014. Випуск 19. Частина 2. С. 186 – 191.
5. Сорока О., Сало Я. Управління людськими ресурсами за допомогою логістичних підходів. Економіка та суспільство. 2023. № 48. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-22> (дата звернення 18.10.2024).

УДК 005.953

Світлана Мішина

к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки

ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Україна

svitlana.mishyna@hneu.net

Вертегел Валерія

здобувач першого (магістерського) рівня вищої освіти

освітньо-професійна програма «Управління персоналом в бізнесі»

ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Україна

valeri.vertegel@gmail.com

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЛОГІСТИЧНОЇ КОМПАНІЇ

ANALYSIS OF APPROACHES TO THE EVALUATION OF LOGISTICS COMPANY STAFF

Анотація. Оцінювання персоналу є ключовим елементом кадрової політики, що допомагає логістичним компаніям аналізувати відповідність працівників вимогам, підвищувати управлінську ефективність та мотивацію, а також покращувати психологічний клімат у колективі. В роботі розглянуто три основні групи методів оцінки: якісні, кількісні та комбіновані. Описано їх особливості та переваги. Впровадження комплексних методів оцінювання персоналу в логістичних компаніях дозволяє отримати об'єктивні результати аналізу, що сприяє досягненню стратегічних цілей компанії.

Ключові слова: оцінювання персоналу, кадрова політика, методи оцінювання персоналу, ефективність управління, мотивація, психологічний клімат, логістична компанія.

Annotation. Personnel evaluation is a key element of personnel policy, which helps logistics companies analyze the compliance of employees with requirements, increase managerial efficiency and motivation, and also improve the psychological climate in the team. The paper considers three main groups of assessment methods: qualitative, quantitative and combined. Their features and advantages are described. The implementation of complex personnel evaluation methods in logistics companies allows obtaining objective results of the analysis, which contributes to the achievement of the company's strategic goals.

Key words: personnel evaluation, personnel policy, personnel evaluation methods, management efficiency, motivation, psychological climate, logistics company.

Оцінка персоналу є важливою частиною кадрової політики будь-якої організації. Вона дозволяє не тільки отримати необхідну інформацію про окремих працівників і виявити, наскільки той чи інший співробітник відповідає посаді, але й підвищити ефективність управління мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі. Оцінка персоналу в логістичних компаніях має свої особливості. Тому, питання

удосконалення методичного забезпечення оцінювання персоналу в логістичних компаніях набуває актуальності особливо в умовах військового часу та нестабільного середовища функціонування підприємств.

Питання оцінювання персоналу знайшли відображення у працях таких науковців, як: Бессонова А. В., Черната Т. М. [1], Вонберг Т., Дмитрук С., Крочак В. [2], Мішина С.В. [3], Соколовська В.В., Бабчинська О.І., Іванченко Г.В. [4]. Проте подальшого дослідження потребують питання обґрунтування підходів та особливостей оцінювання персоналу в логістичних компаніях.

Метою дослідження є уточнення підходів та особливостей оцінювання персоналу в логістичних компаніях.

Підходів до оцінки персоналу існує дуже багато, але зазвичай їх об'єднують в три групи, відповідно до спрямованості: якісні, кількісні та комбіновані.

1. Якісні методи (описові) – оскільки вони характеризують співробітників без застосування суворих кількісних даних. Методи якісної оцінки персоналу подані у табл. 1 [1].

Таблиця 1 - Методи якісного оцінювання персоналу

Види	Характеристика
1. Матричний метод	Порівняння якостей конкретної людини з ідеальною моделлю співробітника для тієї чи іншої посади
2. Метод системи довільних характеристик	Кадрова служба або керівник виділяють найбільші досягнення і найсерйозніші порушення в роботі і роблять висновки на основі їх зіставлення
3. Оцінка виконання завдань	Найпростіший метод, коли оцінюється робота співробітника в цілому
4. Метод «360 градусів»	Оцінка працівника колегами, керівниками, підлеглими, клієнтами і ним самим.
5. Групова дискусія	Розмова працівника з керівником або експертами у цій сфері діяльності про результати його роботи і перспективи

2. Кількісні методи – ці методи вважаються найбільш об'єктивними, оскільки всі результати їх застосування виражені кількісно. Характеристика методів кількісного оцінювання персоналу подано у табл. 2 [2; 3].

Таблиця 2 - Методи кількісного оцінювання персоналу

Види	Характеристика
Метод бальної оцінки	За кожне професійне досягнення персонал отримує певну, заздалегідь обумовлену кількість балів, які підсумовуються за підсумками конкретного періоду – місяця, кварталу або року
Ранговий метод	Група керівників впроваджує рейтинг співробітників, потім всі рейтинги звіряються між собою, і тих співробітників, які опинилися на найнижчих позиціях, звільняють або переводять на менш відповідальну посаду
Метод вільної бальної оцінки	У цьому випадку кожна якість співробітника оцінюється експертами через певну кількість балів, а результати підсумовуються. На основі отриманих фактів складається рейтинг

3. Комбіновані методи – найбільш ефективні підходи до оцінки, оскільки в них використовуються і описові, і кількісні аспекти. В комбіновані методи входять 2 показники оцінки [4]:

- 1) метод суми оцінок – кожна характеристика працівника оцінюється за певною шкалою, а потім виводиться якийсь середній показник, порівнюваний з ідеальним для конкретної посади;

2) система угруповання – всіх співробітників ділять на кілька груп – від тих, хто працює незадовільно, до тих, чия робота практично бездоганна, а потім проводиться порівняння та оцінка.

Всі перераховані методи здатні оцінити тільки певний аспект роботи співробітника або його соціально-психологічну характеристику, тому останнім часом HR-відділи або кадрові консультанти все частіше використовують для об'єктивного оціночного аналізу комплексні універсальні методи, що увібрали в себе досягнення всіх наявних підходів.

Оцінювання персоналу логістичної компанії доцільно проводити керівникам сучасних підприємств для того, щоб підвищити ефективність управління і мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі, що у свою чергу приведе до реалізації стратегічних цілей компанії та підвищення ефективності функціонування компанії.

Організація оцінювання персоналу логістичної компанії, як на нашу думку, має здійснюватися з урахуванням певних особливостей. Серед них:

необхідність оцінювання персоналу через систему показників КРІ. Логістичні компанії орієнтуються на своєчасне виконання завдань, дотримання термінів доставки, ефективне управління складськими та транспортними процесами. Оцінювання зазвичай має здійснюватися за ключовими показниками;

оцінювання точності і якості виконання завдань. У логістиці помилки можуть мати серйозні наслідки (затримки, втрата вантажу, фінансові збитки). Тому важливим аспектом оцінювання є якість роботи співробітників: точність обліку, правильність оформлення документів, відсутність помилок у процесі роботи;

необхідність оцінювання навичок командної роботи. Логістика передбачає високий рівень координації між різними відділами (склад, транспорт, обслуговування клієнтів). Оцінювання часто охоплює здатність співробітників взаємодіяти і забезпечувати загальну злагоджену роботу;

оцінювання персоналу за показником клієнтоорієнтованості. Важливим фактором є здатність працівників взаємодіяти з клієнтами, надавати вчасні відповіді на запити, вирішувати проблеми та створювати позитивне враження про компанію;

важливість оцінювання гнучкості реагування працівників логістичної компанії на зовнішні фактори впливу. Важливо оцінювати здатність співробітників швидко реагувати на зміни, пристосовуватися до нових умов і підтримувати ефективність роботи навіть у стресових ситуаціях;

оцінювання рівня знань сучасних цифрових технологій. Працівники мають володіти програмним забезпеченням для управління складом, транспортом, а також іншими цифровими інструментами. Оцінювання враховує рівень технологічної підготовки персоналу;

Оцінювання персоналу в логістиці часто відбувається на регулярній основі, щоб оперативно коригувати роботу та підтримувати високий рівень продуктивності та якості послуг.

Науковими результатами даного дослідження є: аналіз підходів та обґрунтування особливостей оцінювання персоналу логістичної компанії.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в уточненні теоретичних засад формування системи оцінювання персоналу логістичної компанії.

Література

1. Бессонова А. В., Черната Т. М. Аналіз методів розвитку кадрового потенціалу. *Центральноукраїнський науко-вий журнал*. 2021. Вип. 6 (39). С. 97–105
2. Вонберг Т., Дмитрук С., Крочак В. Сучасні практики добору персоналу: аналіз тенденцій розвитку. *Економіка та суспільство*. 2023. № 52. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-52-66>.
3. Мішина С. В., Мішин О.Ю. Науково-практичні засади впровадження контролінгу персоналу на підприємствах. *Ефективна економіка : електронне наукове фахове видання*. 2019. № 10. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/10_2019/44.pdf.
4. Соколовська В.В., Бабчинська О.І., Іванченко Г.В. Методи оцінки персоналу: роль та значення в управлінні. *Агросвіт*. 2019. №20. С. 93-98.