

*Н.С. Чорновол, студентка,
Т.О. Галайда, старший викладач
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МЕРЕЖЕВОЇ ТОРГІВЛІ

У виконанні однієї з головних функцій HR-систем – оцінювання персоналу у практиках торговельних компаній не існує єдиного методичного підходу до щодо вибору чи комплексного застосування різноманітних методів оцінювання. Виникає проблема формування сучасних систем оцінювання працівників із використанням ефективних технологій та методичних підходів.

Оцінювання працівників є інструментом діагностики ефективності політики управління персоналом в цілому, а також і реалізації різних функцій і процедур у окремих HR-процесах [1].

Сьогодні широке розповсюдження у процедурах оцінювання персоналу набули такі методи: аналіз людських ресурсів (HRA), метод асесмент-центру, метод КРІ (оцінка за ключовими показниками ефективності діяльності), метод управління за цілями (MBO), «360 градусів», Performance Review («Огляд продуктивності») [2].

Проведення оцінювання персоналу підприємств мережевої торгівлі в переважній мірі здійснюється за трьома напрямками:

1. оцінка та прийняття кадрових рішень;
2. забезпечення керівних структур інформаційною базою про якісний та кількісний склад персоналу компанії;
3. виявлення мотиваційних чинників, що впливають на рівень вмотивованості працівників та орієнтують на високу результативність трудової діяльності.

У сьогоденні працівник сфери торгівлі має володіти високим рівнем професійних компетентностей, розумітися у сферах логістики і маркетингових досліджень та володіти сучасними технологіями менеджменту, задля визначення цільової аудиторії, формування товарного асортименту і визначення цінової стратегії підприємства [3].

За результатами проведених досліджень, можна запропонувати комплекс методів оцінювання персоналу торговельної мережі (рис. 1).

Оцінювання персоналу підприємств мережевої торгівлі є невід'ємною складовою для прийняття управлінських рішень у напрямках планування персоналу, його розвитку, організацією робочого процесу, управління мотивацією та кар'єрою, винагородами та компенсаціями, а також формування резерву на заміщення вакантних посад.

Для досягнення поставлених цілей торговельним компаніям необхідним вважається забезпечення процедур оцінювання методологією, інструментами та ресурсами, оскільки в торговельних мережах в Україні сьогодні зайнято сотні тисяч працівників.

Сучасному бізнес-середовищу притаманний високий рівень конкуренції, тому для утримання лідерських позицій на ринку, підприємства торгівельної мережі мають впроваджувати інноваційні засоби та методи оцінювання персоналу.

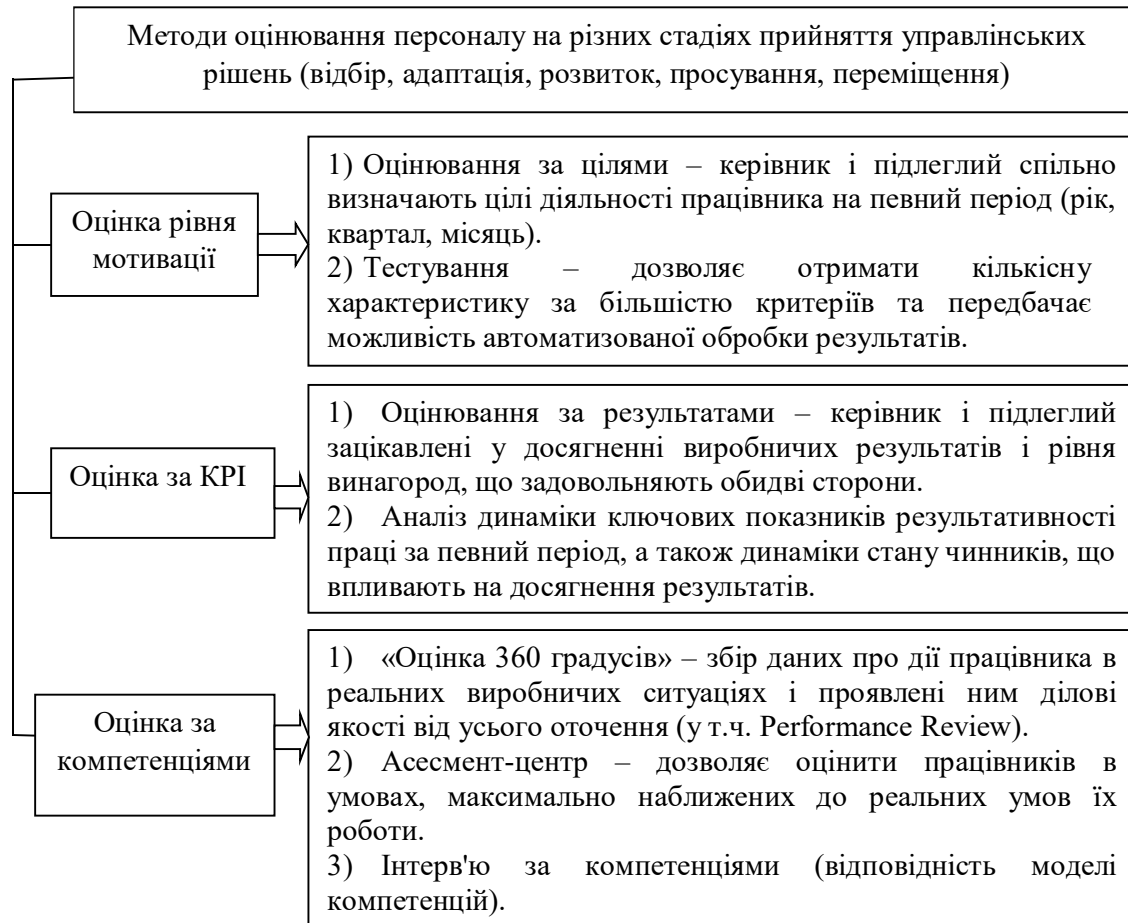


Рис. 1. Застосування комплексу методів оцінювання персоналу для закладів мережевої торгівлі

Література

1. Цимбалюк С.О., Білик О.М. *Оцінювання персоналу : навчальний посібник*. Київ : КНЕУ, 2021. 311 с.
2. Галайда Т.О., Олешко К.В. *Формування комплексної системи оцінювання персоналу на основі компетентнісного підходу*. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2022. № 1 (34). С. 61-68. DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.34-11>
3. Вітюнін В.О. *Стан і тенденції розвитку торгівлі в контексті забезпечення професійної компетентності працівників*. *Регіональна економіка* 2020. №4. С. 72-78. DOI: <https://doi.org/10.36818/1562-0905-2020-4-9>