

тощо.

Сучасний етап мейнстріму глобалізаційних ідей у його сучасних формах та відповідний тип поведінки членів суспільства стосовно способів прийняття економічних рішень авторами досліджується на методологічному рівні проблеми, зокрема щодо оціночного механізму неекономічних факторів у поведінковій економіці, соціології та інституціоналізмі.

Мейнстрімною теорією періоду сучасної глобалізації передбачається інвайронментальна економіка. За початок глобалізаційного періоду авторами тез припускається період з формування першої світової валютної системи – Паризької конференції 1867 року.

**УДК 331.108**

*К.В. Олешко, магістрант,*

*Т.О. Галайда, старший викладач*

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

## **ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТНІСТНОГО ПІДХОДУ В ОЦІНЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ МЕРЕЖ ФІРМОВОЇ ТОРГІВЛІ**

Недостатній рівень ефективності діяльності персоналу є чинником зниження результативності діяльності компанії. На даний момент не існує єдиного методичного підходу до оцінювання персоналу виробничих і торговельних компаній щодо вибору найбільш ефективних методів та інструментів оцінювання. Виникає проблема розроблення комплексних систем оцінювання працівників із використанням сучасних HR-технологій та підходів до управління персоналом, одним з яких є компетентністний [1].

Оцінювання працівників є інструментом діагностики ефективності політики управління персоналом в цілому, а також і реалізації різних функцій і процедур у окремих HR-процесах [2].

Виробничі компанії, що здійснюють реалізацію власної продукції через організацію фірмової торгівлі, сьогодні працюють в умовах, що характеризуються швидкою зміною зовнішнього і внутрішнього середовища, тому формування ефективної системи оцінювання персоналу мереж фірмової торгівлі дає змогу виявити необхідність у індивідуальному розвитку та посадовому і професійному зростанні працівників, а також спланувати заходи щодо форм і методів підвищення рівня компетентностей торговельного та управлінського персоналу. Важливим є також вибір методів і розроблення методики оцінювання. Сьогодні широке розповсюдження набули такі методи оцінювання персоналу: аналіз людських ресурсів (HRA), метод асесмент-центру, метод KPI (оцінка за ключовими показниками ефективності діяльності), метод управління за

цілями (МВО), «360 градусів», Performance Review («Огляд продуктивності») [1].

Для HR-фахівців, які зайняті виконанням функції оцінювання персоналу компаній, що здійснюють фірмову торгівлю, доцільно рекомендувати застосування сучасних методів оцінки з метою детального аналізу можливостей працівників, рівнів їх компетентностей, забезпечення максимально ефективного розвитку та посилення їхніх конкурентних переваг.

Створення моделі оцінювання працівників компанії, що здійснює реалізацію продукції через мережу фірмових закладів торгівлі, із застосуванням компетентнісного підходу є запорукою ефективного управління персоналом, яке, у свою чергу, забезпечує його результативну економічну діяльність (рис. 1).



**Рис. 1. Модель оцінювання персоналу на основі компетентнісного підходу**

Доцільним є здійснення щорічної діагностики: проведення анкетування керівників компанії та кожного структурного підрозділу й одночасного тестування самих працівників задля більш об'єктивного оцінювання рівня компетентності працівника і прийняття рішення про необхідність планування розвитку персоналу [2]. За умов впровадження даної моделі оцінювання персоналу можливо забезпечити підвищення

результативності праці, мотивувати працівників до розвитку та підвищення рівня компетентностей.

#### *Література*

1. 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>

2. Цимбалюк С.О., Білик О.М. Оцінювання персоналу : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2021. 311 с.

**УДК 331.104**

*А.І. Архіпова, студентка,  
Т.О. Галайда, старший викладач  
Національний університет  
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

## **ЗАСТОСУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНИХ МЕТОДІВ ТА ПРИЙОМІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗГУРТОВАНOSTІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ**

Кожне підприємство, перш за все, є соціальною системою, де відбувається активна взаємодія працівників та їх формальних і неформальних груп, тому соціальний елемент кадрового менеджменту є надважливим. Саме тому, сьогодні дедалі більша увага в системі HR приділяється психологічним методам.

Керівник повинен пам'ятати про важливість корегування своїх дій згідно з деякими психологічними поведінковими особливостями людини. Протилежні дії можуть призвести до виникнення й зростання у колективі психологічного дискомфорту, і, як наслідок, зниження продуктивності праці. Першочерговою метою має бути формування позитивного психологічного клімату і згуртованої команди [1].

Соціально-психологічний клімат за своєю суттю – це результат міжособистісної взаємодії, який проявляється у таких групових ефектах:

- рівень згуртованості – єдність дій членів трудового колективу за умови свободи вибору серед кількох варіантів;
- сумісність та взаємоприйняття – забезпечує комфорт та безконфліктність співпраці;
- ступінь ідентифікації – повне і свідоме прийняття індивідуумом цінностей і цілей колективу.

Позитивному психологічному клімату характерні наступні ознаки: високий рівень довіри між членами колективу; конструктивна, доброзичливо виражена, критика та її сприйняття; почуття приналежності до єдиного цілого; значний рівень взаємодопомоги; можливість вільного