

### *Література:*

1. Алькема В., Сумець О. Логістика. Теорія та практика : навчальний посібник. Київ : Видавничий дім «Професіонал», 2008. 272 с.
2. Банько В. Логістика : навчальний посібник. Київ : КНТ, 2013. 345 с.
3. Денисенко М., Левковець П., Михайлова Л. та ін. Організація та проектування логістичних систем : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 336 с.
4. Кальченко А. Логістика : підручник. Київ : КНЕУ, 2013. 85 с.
5. Колодізева Т., Руденко Г. Методичне забезпечення оцінки ефективності логістичної діяльності підприємств : монографія. Харків : ХНЕУ, 2012. 292 с.
6. Крикавський Є., Чернописька Н. Логістичні системи : навчальний посібник. Львів : НУ «ЛП», 2009. 264 с.
7. Перебийніс В., Перебийніс О. Транспортно-логістичні системи. Полтава : РВВ ПУСКУ, 2014. 312 с.
8. Сергеев В. Логистика в бизнесе. Москва : ИНФРА-М, 2001. 680 с.
9. Смирнов І., Косарева Т. Транспортна логістика : навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2013. 224 с.
10. Трушкіна Н., Ринкевич Н. Науково-методичні та прикладні засади вдосконалення управління логістичною діяльністю підприємств. Інфраструктура ринку. 2019. Вип. 34. С. 219–227. URL: [http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/34\\_2019\\_ukr/34.pdf](http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/34_2019_ukr/34.pdf) (дата звернення: 06.02.2023).

## **МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ОЦІНКИ ЯКОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

*Панченко К.*

*Науковий керівник: Криворучко О.М., д.е.н., професор  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В даний час немає єдиних прийнятих норм оцінки якості управління персоналом. Йде пошук, спроби стандартизації, пошук оптимальних варіантів. При всій значущості даного питання єдиних прийнятих форм оцінки якості управління персоналом немає. Зараз відкритий великий об'єм даних для інформації, чималий практичний досвід для застосування. І світова практика підтверджує відсутність єдиних форм оцінки якості управління персоналом. Будь-який процес оцінки повинен відповісти на три важливі питання: мета оцінки, роль оцінки в системі управління, що є вживаним в даній організації методом оцінки персоналу і як цей метод відповідає системі управління.

Для ефективного проведення оцінки якості управління персоналом необхідно змодельювати підхід до оцінки.

Для визначення часткових показників якості управління персоналом, що з одного боку відображають результати економічного розвитку, а з іншого соціальну ефективність, спочатку необхідне визначення чинників, що впливають на процес управління персоналом.

Якість управління персоналом визначається виходячи з об'єму, повноти,

своєчасності виконання закріплених за ним функцій. Для визначення якості управління персоналом необхідні відповідні критерії і показники.

При виборі критеріїв оцінки слід враховувати, по-перше, для вирішення яких конкретних завдань використовуються результати оцінки, і, по-друге, для якої категорії працівників встановлюються критерії, враховуючи, що вони диференціюватимуться залежно від складності, відповідальності і характеру діяльності.

Критерії в області якості управління персоналом, можуть виступати як виконання встановлених норм вироблення або обслуговування при належній якості роботи і зниження витрат, що виникають із-за підвищеної текучості персоналу, необґрунтованих простоїв і ін.

Є чотири основні напрями по яких можна здійснювати оцінку якості управління персоналом:

1. Оцінка часткових показників, що характеризують безпосередньо якість персоналу, що підлягає управлінським впливам і що їх виробляє;
2. Оцінка технології управління персоналом;
3. Оцінка трудових та економічних показників;
4. Узагальнення отриманих результатів.

У найбільш загальному вигляді завдання аналізу по першому напрямку полягає в кількісній оцінці, а також характеристиці сили і форми впливу одних чинників на інші.

Другий напрямок оцінки включає себе процес визначення технології управління персоналом.

Для повноти аналізу також необхідно виявити вплив на якість управління персоналом трудових та економічних показників АТП.

Комплексність будь-якого виду оцінки передбачає такий етап, як формування узагальнюючого показника, що відображає головну ціль оцінки.

Якість в сучасних умовах стає однією з найважливіших і навіть основною загальноорганізаційною метою, будь-яка система управління організацією, у тому числі і система управління персоналом повинна бути пов'язана з якістю, бути адекватній системі менеджменту якості, базуватися на тих же принципах і основах, оскільки результативність діяльності підприємства безпосередньо залежить від якості управління персоналом, а персонал у свою чергу є найважливішим ресурсом розвитку підприємства.

### *Література:*

- 1.Криворучко О.М. Типові задачі з економіки праці на автомобільному транспорті: Навч. посібник. – Харків: ХНАДУ, 2002. 213 с.
- 2.Почтовюк А. Б., Семеніхіна В.В. HR-менеджмент та можливості його використання для професійного розвитку персоналу. Економічний простір. 2020. № 160. С. 103-107. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros\\_2020\\_160\\_21](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecpros_2020_160_21).
- 3.Шинкаренко В.Г., Дмитрієв І. А., Криворучко О.М. Економіка праці на автомобільному транспорті: Навч. Посібник. – Харків, ХДАДТУ, 2000. – 305с.
- 4.Управління персоналом : підручник / О. М. Шубалий, Н. Т. Рудь, А. І. Гордійчук, І. В. Шубала, М. І. Дзямулич, О. В. Потьомкіна, О. В. Середа; за заг.

ред. О. М. Шубалого. Луцьк : ІВВ Луцького НТУ, 2018. 404 с.

5.Мінчак Н.Д. Шляхи формування ефективної системи управління розвитком та використання персоналу підприємства. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2018. № 28(9). С. 57-60. <https://doi.org/10.15421/40280911>.

6.ДСТУ ISO 9000:2015 Системи управління якістю. Основні положення та словник термінів. (ISO 9000:2015 IDT). [чинний від 2016-07-01]. Вид. офіц. Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. 45 с.

7.Дяків О. П., Островерхов В. М. Управління персоналом: навчально-методичний посібник (видання друге, переробл. і доповнено). Тернопіль : ТНЕУ, 2018. 288 с.

## **СУТНІСНО-ЗМІСТОВНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТЕРМІНІВ «ЛОГІСТИЧНА ДІЯЛЬНІСТЬ» ТА «ОРГАНІЗАЦІЯ ЛОГІСТИЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ» ПІДПРИЄМСТВА**

*Пономаренко А.М.*

*Науковий керівник: Водолажська Т.О., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Логістика є частиною управління ланцюгами поставок і передбачає планування, впровадження та управління ефективним прямим і зворотним потоком товарів, послуг та супутньої інформації від місця походження до місця споживання з метою задоволення потреб клієнтів.

У наукових колах виділяють три основних підходи до розуміння сутності поняття логістичної діяльності підприємства, а саме функціональний, процесний та системний (табл. 1).

Таблиця 1 - Визначення змісту терміну логістичної діяльності відповідно різних підходам

Вчені, автори	Визначення логістичної діяльності
Функціональний підхід	
Н.Й. Коніщева, Н.В. Трушкіна [3, с.116]	Реалізація основних логістичних функцій і задач
Процесний підхід	
Н.М. Тюріна, І.В. Гой, І.В. Бабій [4, с.100]	Реалізація основних процесів координації операційної діяльності
Системний підхід	
Крикавський Є.В., Чорнописька Н.О. [5, с. 22]	Діяльність сукупності взаємопов'язаних та взаємодіючих учасників економічних потоків, що об'єднані єдністю цілей та економічних інтересів

Логістичну діяльність компаній також можна розглядати з точки зору реалізації ключових логістичних процесів, а саме : діяльність відповідно до оперативних і календарних планів постачання сировини, матеріалів і