

Дуднік А.С., студентка
Гострик О. М., к.е.н., доцент
кафедра економічної кібернетики та інформаційних технологій
Одеський національний економічний університет
anadudnik0@gmail.com
alexeygostrik@gmail.com

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ РОБОТИ HR-СЕКТОРУ В ЛОГІСТИЧНОМУ БІЗНЕСІ

Сьогодні логістика— це одна з най динамічніших сфер в Україні, яка не зупиняється ні на хвилину. Практика показує, що за кожним успішно доставленим контейнером із США, Румунії чи Південної Кореї [2] стоїть не лише продуманий маршрут, а насамперед — люди. У цій сфері людський капітал є критично важливим, адже помилка логіста або менеджера може коштувати компанії великих збитків. Тому роль HR тут набагато глибша, ніж просто оформлення документів.

В доповіді розглянуто досвід роботи компанії Mitridat, основним напрямком діяльності якої є сфера логістичних послуг, включаючи морські, залізничні та автомобільні перевезення, а також митно-брокерські послуги. До базових послуг відносяться перевезення контейнерів з повною завантаженістю (FCL) та збірних вантажів (LCL), включаючи небезпечні вантажі та товари, які потребують особливих умов зберігання в рефрижераторних контейнерах[2].

До особливостей роботи «логістичного» персоналу на підприємстві слід віднести таке, що в цьому секторі працюють дуже різні люди - від креативних менеджерів з продажу до стриманих логістів та операційного складу в портах. При цьому основним завданням HR-менеджера є використання сучасних підходів до кожного співробітника з метою об'єднання їх у злагоджену команду.

Кожен працівник—це «обличчя» сервісу, тому від їхнього емоційного стану безпосередньо залежить якість обслуговування клієнтів. В зв'язку з цим робота HR-менеджера повинна відповідати певним критеріям, які забезпечують загальний успіх. Слід виділити такі основні етапи, які він повинен виконувати на певних кроках своєї діяльності.

1. Прийом на роботу новачків. Логістика—це складна «машина», і новачку легко в ній загубитися. Щоб зменшити стрес на підприємствах користуються певною системою адаптації, яка передбачає супроводжую потенційного працівника з першого дня його роботи в компанії. До обов'язкових складових цього етапу слід віднести такі, як

- проведення екскурсії офісом, знайомство з IT-відділом, службою безпеки та керівниками департаментів, тобто реалізація такого заходу як Welcome-тур. Це допомагає людині швидше зрозуміти структуру компанії.

- корпоративний мерч, який передбачає надання кожному новому співробітнику фірмового Welcome-pack (худі, шопери, канцелярія). Така дія визначає символ того, що людина тепер частина нашої команди. Коли ти бачиш колег у таких самих худі, бар'єр «чужого» зникає швидше [5].

2. Система наставництва. Цей крок передбачає не стрімке занурення новачків в виробничий процес, тобто кидання людину одразу в «холодну воду», а закріплення за нею досвідченого колеги («Buddy»), який допомагає розібратися з робочими нюансами.

3. Використання сучасних CRM-систему для автоматизації виробничих процесів. Такий підхід дозволяє своєчасно перевіряти стан виконання поточних завдань при проходженні випробувального терміну. Використання CRM-системи дозволяє бачити «вузькі місця» в роботі команди, автоматизувати розсилки вітань та вчасно реагувати, якщо хтось із колег має надто високе навантаження [1; 3].

4. Психологічна діагностика. На цьому кроці HR-менеджер дуже вдало може використовувати тест «16 типів особистості» за методологією MBTI. Це допомагає не просто «поставити галочку», а реально покращити роботу в команді, завдяки таким реалізаціям:

- правильного розподілу ролей. Наприклад, якщо тест показує, що людина—яскравий екстраверт (тип «Ентузіаст» або «Полеміст»), то йому пропонують роботу в сфері продажу або переговорах. Натомість аналітичні типи (як-от «Логіст» чи «Архітектор») ідеально підходять для прорахунку складних маршрутів та роботи з документацією.

- покращення комунікації. Визначення тип особистості колег дозволяє значно полегшити спілкування. При цьому вдається диференціювати свої дії-кому краще написати коротке повідомлення, а кому важливо проговорити задачу особисто.

- профілактика конфліктів. Розуміння того, що люди сприймають інформацію по-різному, допомагає уникати непорозумінь у стресових ситуаціях, яких у логістиці чимало [4].

5. Оцінка та розвиток. Крім психологічних тестів в компанії доцільно проводити професійні іспити на знання, наприклад, Incoterms, географії світових портів, рівня знання англійської мови і таке інше. При цьому дуже важливим при спілкуванні HR-а з потенційними співробітниками відіграє «атмосфера». Так при проведенні анкетування або зустрічей 1-on-1 дуже важливо звертати увагу на його стан. Якщо логіст втомлений через складний кейс із затримкою вантажу, то задача HR-а не топити його, а підтримати. Наприклад організувати коротку перерву або просто вислухати співробітника[6].

6. Емоційний клімат та корпоративна культура. Робота в логістиці—це постійний драйв, але й постійний стрес. Тому до однієї з важливих задач HR-а слід віднести створення дружніх та комфортних умов праці. До таких певних заходів можна віднести святкування річниці роботи, оформлення тематичних фотозон, організація спільні культурних заходів і таке інше. Це створює відчуття стабільності, яке так необхідне сьогодні.

Таким чином, перелічені особливості організації роботи в «Mitridat» дозволяють зробити висновок, що роль HR у логістиці—це поєднання чіткої аналітики (через CRM та тести) і дуже людського ставлення. Коли працівник відчуває, що його тип особистості враховують і його внесок цінують, він стає набагато лояльнішим. Всі ці складові виробничої політики допомагають компанії залишатися лідером на міжнародному ринку навіть у кризові часи.

Список використаних джерел

1. Бахарев С.А., Гострик О.М. Блокчейн в логістиці. Сучасні інформаційні технології та системи в управлінні: зб. матеріалів IV Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів. К., КНЕУ, 20 – 21 квітня 2023 р. С. 169-170. [URL: https://tinyurl.com/ykqtoxwu](https://tinyurl.com/ykqtoxwu) (дата звернення: 24.03.2026).

2. Електронний ресурс: Mitridat. URL: <https://mitridat-container.com/about/> (дата звернення: 24.03.2026).

3. Пилипенко В.І. Інформаційні технології в управлінні підприємством малого бізнесу. Економіка і управління, 2022, №2, С. 69-70.

4. Електронний ресурс: Тест на тип особистості 16 personalities. URL: <https://www.16personalities.com/ru/tipy-lichnosti> (дата звернення: 24.03.2025).

5. Внутрішні регламенти та положення про адаптацію персоналу логістичної компанії «Mitridat». ТОВ «Мітрідат, Одеса», 2026.

6. Електронний ресурс: Опитування eNPS: як виміряти лояльність працівників і підвищити залученість. URL: <https://hurma.work/blog/opytuvannya-enps-instrument-dlya-vymiryuvannya-loyalnosti/> (дата звернення: 24.03.2026).