

ЛОГІСТИЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

Універсальність логістичного підходу полягає в тому, що він може бути використаний для оптимізації управління трудовим потоком підприємства, а саме під час управління: персоналом, кадрами і трудовими ресурсами.

В сучасних умовах господарювання широкого вживання набули поняття «кадрова логістика» [1; 2] і «кадровий менеджмент» [3].

У свою чергу кадрова логістика допомагає привести у відповідність до нових реалій стратегію, логіку, організаційну структуру, зміст діяльності кадрових підрозділів підприємства.

Кадровий менеджмент сприяє розробленню організаційно-управлінського механізму активізації трудових ресурсів фактору, формулює критерії і створення методики розрахунку показників ефективності функціонування підприємства.

Концепція і методологія логістики при використанні в кадровому менеджменті може бути інтерпретована у вигляді управління трудовими ресурсами підприємства як методу підвищення соціально-економічної ефективності використання трудових ресурсів за рахунок організаційно-управлінського механізму координації кадрових функцій (системи управління трудовими ресурсами).

Мета управління персоналом підприємства є оптимізацією соціально-економічної ефективності його використання. Сутність управління персоналом підприємства полягає в тому, щоб, упроваджуючи відповідні системи, отримувати додатковий ефект за рахунок раціональної взаємодії кадрових функцій. Цей синергійний ефект забезпечує досягнення поставленої мети.

Зміст управління персоналом підприємства полягає в сукупності семи кадрових функцій: набору, підготовки, розстановки, перепідготовки, професійно-кваліфікаційного зростання кадрів, оплати і стимулювання праці.

Управлінський механізм також за рахунок більш гнучкої координації спрямовує дію служби на досягнення концептуальної мети управління трудовими ресурсами підприємства. Відповідно до запропонованої тактики дій кадрової служби підприємства подається операційна система управління трудовими ресурсами, яка представлена у вигляді плану кадрового забезпечення виробництва.

Оскільки кадрова служба зацікавлена у високому професіональному рівні працівника, вона повинна визначити чіткі критерії та вимоги до майбутніх працівників. Управління персоналом підприємства повинне

ґрунтуватися на принципі комплексності і синхронності.

Логістичний підхід ґрунтується на засадах системного підходу і передбачає, що досліджуваний об'єкт або їх сукупність розглядаються у взаємозв'язку, спадкоємності та розвитку [4, с. 6]. Практична реалізація логістичного підходу до управління персоналом знаходить своє втілення в певній логістичній системі [4, с. 10].

На думку, К. Мельникова кадрова логістика вивчає процеси формування, розподілу і руху кадрів у логістичних системах з метою максимального прискорення кадрового потенціалу, оптимізації руху трудових потоків та забезпечення ефективного функціонування системи загалом [1, с. 58].

Поліщук І. під час дослідження застосування логістичної концепції кадрового менеджменту на вітчизняних підприємствах, виокремив такі основні характеристики кадрових потоків підприємства:

ідентично з матеріальними, фінансовими, інформаційними та іншими ресурсними потоками ознаками кадрових потоків є динамічність і безперервність їх існування в просторі й часі та їх змінність;

на відміну від інших видів потоків, кадрові потоки мають нерозривний зв'язок із робочою силою, та, відповідно, людьми і населенням, точніше, з його економічно активною частиною (трудовими потоками), яка може брати участь у формуванні, перетворенні та реалізації трудового потенціалу;

основною складовою кадрового потоку є «людський капітал», тобто сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, що сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на збільшення обсягів виробництва продукції чи послуг [3, с. 187].

Систематизація кадрових потоків підприємства, яка відображає їх спільні ознаки, виявляє специфічні характеристики, що притаманні тільки для даного виду потоку, а головним об'єктом логістичного управління кадровим потенціалом служать кадрові потоки підприємства [3, с. 187].

Отже, створення логістичної кадрової системи в межах управління кадровим потенціалом підприємства є: 1) запорукою ефективного управління кадровими потоками; 2) необхідністю забезпечення чіткої взаємодії її елементів, що сприятиме зростанню ефективності управління кадровим потенціалом підприємства; 3) новим механізмом і формою управління кадровим потенціалом підприємства, виникнення та розвитку якого потребують динамізм сучасного зовнішнього середовища функціонування та постійні зміни вимог до кадрів підприємства.

Література

1. Мельникова К.В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Економічні науки». 2016. Вип. 17. Ч. 3. С. 58 – 60.

2. Бондарук О.В. Використання кадрової логістики в управління персоналом організації. Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів. Серія «Економіка».