

ВПЛИВ КАДРОВОЇ ЛОГІСТИКИ НА ФОРМУВАННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Зінченко В. В., студент

Науковий керівник: Федотова І. В., к. е. н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В даний час багато уваги приділяється підвищенню ефективності діяльності вітчизняних компаній. При цьому значне місце відведено логістичному управлінню, тобто розгляду системи управління персоналом, заснованої на логістичних принципах. Кадрова логістика набуває в даний час все більшого значення. Уміння розподілити людські потоки, організувати їх так, щоб підприємство мало при цьому найбільшу вигоду, а персонал підприємства був максимально задоволений. Кадрова логістика представляє собою сукупність управлінських інструментів і кадрових заходів, спрямованих на пошук найбільш повних можливостей для реалізації співробітників в компанії.

Питання розвитку кадрової логістики в цілому та її напрямків присвячено праці багатьох вчених [1-3]. Вчені визначили, що кадрова логістика організації має чотири основних напрямки:

- 1) оптимізація вхідних потоків відповідно до потреб фірми;
- 2) використання кадрів;
- 3) розвиток кадрів;
- 4) вивільнення кадрів.

Кожен з напрямків кадрової логістики можна представити у вигляді певних завдань управління. При такому підході логістика повинна забезпечити оптимальний баланс між вхідними та вихідними потоками, з тим щоб кадровий потенціал організації розвивався відповідно до розвитку цього підприємства та формував лояльність персоналу. Тобто лояльність персоналу є результатом процесів кадрової логістики підприємства.

Під лояльністю розуміємо – вірність, відданість співробітника цілям і цінностям компанії, здійснення діяльності, яка підтримує і допомагає реалізувати ці цілі [4]. Лояльність має на увазі бажання працювати найкращим чином, прагнення відповідати принципам компанії, беззастережно сприяти досягненню її цілей, смиренність з одними вимогами і здатність прийняти інші – ті, що раніше не були частиною уявлень про компанію. Лояльні співробітники використовують всі свої сили, можливості і знання для того, щоб

досягти максимального результату в рамках діяльності компанії. Надання уваги працівнику з боку компанії – важливий фактор для формування лояльності співробітника. Відчуття своєї значущості для компанії сприяє не тільки сприятливому відношенню до неї, але і прагненню «відплатити» їй довірою.

Між задоволеністю роботою, оплатою, умовами праці та вірністю компанії існує безпосередній зв'язок. Крім цього задоволеність кожної складової системи «компанія - працівник» (керівництвом, колективом, характером відносин, організацією роботи та її інтенсивністю, професійним ростом і іншими) – є умовою виникнення лояльності.

При реалізації кадрової логістики вирішують такі питання: яка потреба підрозділів в кадрах і в яких саме; чи є на підприємстві такі співробітники, можливості яких переросли вимоги їх посад; в яких відділах підприємства вони працюють, чи є переміщення для них кар'єрою, чи буде воно для них мотивуючим фактором; з ким (з яким керівництвом) потрібно домовитися про переведення цих співробітників; яких співробітників необхідно спонукати звільнити місця для більш ефективних і куди, в свою чергу, перемістити їх; що робити з вакансіями, що утворилися.

Н.Г. Кормін в своїй роботі [5] пропонує програму впровадження логістичної кадрової системи в організацію представити у вигляді послідовності наступних заходів:

1) оцінка організації системи управління персоналом:

- оцінка принципів реальної кадрової політики і їх відповідності цілям і стратегії підприємства;
- оцінка реального статусу кадрової служби;
- аналіз організаційної структури кадрової служби і схем функціональної взаємодії з іншими підрозділами підприємства;
- аналіз технологічних схем виконання основних кадрових заходів (підбору, адаптації, оцінки та атестації, мотивації, навчання персоналу, формування корпоративної культури, ведення кадрового обліку і т.д.);
- аналіз кадрових документів, внутрішніх нормативних актів, наказів і розпоряджень;
- оцінка правової ефективності кадрових рішень;
- оцінка економічної та соціальної ефективності системи управління персоналом;

2) оцінка кадрового потенціалу підприємства:

- аналіз структури і чисельності кадрового складу;
- аналіз використання робочого часу;
- діагностика управлінського потенціалу (професійна і психологічна готовність керівників до реалізації корпоративних цілей);
- діагностика кваліфікаційного потенціалу (відповідність рівня професійних знань і навичок вимогам посади);
- діагностика особистісного потенціалу (психологічна характеристика особистості);
- діагностика групового потенціалу (соціально-психологічна характеристика групи);

3) оцінка стану корпоративної культури на підприємстві та соціально-психологічного клімату колективу:

- оцінка соціально-психологічного клімату, виявлення ступеня задоволеності працівників різними аспектами праці (умовами роботи, заробітною платою, відносинами в колективі, з керівництвом і т.д.);
- оцінка групової згуртованості і сумісності, визначення угруповань і неформальних лідерів у малій групі; аналіз причин соціально-психологічної напруженості і організаційних конфліктів.

У кадровій логістиці виділяють наступні основні методи управління персоналом [6]:

1) економічні - являють собою систему прийомів і способів впливу за допомогою періодичного аналізу витрат і результатів;

2) організаційно-розпорядчі - являють собою систему директивних методів впливу, заснованих на обов'язковий характер будь-яких вказівок;

3) соціально-психологічні - являють собою систему методів, які впливають за допомогою заохочень, переконань, соціальних впливів. До них відносять: моральне заохочення; соціальне планування; переконання; навіювання; особистий приклад; регулювання міжособистісних і міжгрупових відносин; створення і підтримання морального клімату в колективі; мотивація виконавця.

Таким чином, на основі впровадження кадрової логістики на підприємстві пропонується вироблення механізмів підвищення лояльності співробітників компанії:

- для процесу адаптації новачків: виявлення працівників, що стихійно виконують функцію «культурної адаптації» новачків, і цілеспрямована підготовка (навчання) таких співробітників;

- для процесу управління кар'єрою: розробка індивідуальних кар'єрних планів відповідно до інтересів співробітників і можливостями організації; впровадження в компанію механізмів і засобів управління кар'єрами співробітників;

- для процесу прийняття рішення: розробка та впровадження систем залучення співробітників у вирішення проблем організації;

- для процесу взаємодії працівників: розробка і проведення ділових і рольових ігор, спрямованих на посилення горизонтальних зв'язків, трансляцію корпоративних традицій, корпоративних міфів, організаційних норм, цінностей, ритуалів.

Узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що лояльність персоналу до своєї організації є однією з головних конкурентних переваг, тому що співробітники, які виявляють позитивне ставлення до компанії докладають максимум зусиль для досягнення поставлених перед ними цілей. І саме впровадження кадрової логістики на підприємстві допоможе сформувати лояльність персоналу.

Література.

1. Бондарук О.В. Використання кадрової логістики в управлінні персоналом організації. *Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів. Економіка*. 2013. Вип. 263. Т. XIV. С. 40–46.

2. Гармаш С.В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства. *Вісник НТУ «ХПІ»*. 2014. № 65(1107). С. 165–170.

3. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*. 2014. Вип. 19. Ч. 2. С. 186–191.

4. Цимбалюк С.О. Теоретичні та методичні аспекти оцінювання зисків від підвищення лояльності персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 2. С. 15-21.

5. Кормин Н.Г. Применение кадровой логистики в управлении персоналом организации. *Вестник ЧелГУ*. 2008. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kadrovoy-logistiki-v-upravlenii-personalom-organizatsii> (дата обращения: 14.11.2019).

6. Нагапетьянц Н.А. Коммерческая логистика. М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. 253 с.