Розроблена методика оцінки ефективності розробки і прийняття управлінських рішень базується на основних критеріях оцінки ефективності, запропонованих Д. Синком, а також на підставі проведеного опитування менеджерів АТП. Зокрема це такі критерії: дієвість, якість, прибутковість, нововведення. Дієвість − ступінь досягнення при ухваленні управлінського рішення поставлених цілей. Якість − ступінь відповідності рішення вимогам. Прибутковість − це співвідношення між доходами (прибутком) і сумарними витратами, що одержує фірма в результаті прийняття того чи іншого управлінського рішення. Нововведення − творчий процес пристосування фірми до зовнішніх і внутрішніх вимог, запитам, змінам. Визначає ступінь використання нововведень, передових методів керування, нових технологій при ухваленні управлінського рішення.

Дана методика оцінки ефективності управлінських рішень заснована на застосуванні узагальненого критерію оцінки, а саме, функції бажаності Е.С. Харрингтона в рішенні компромісної багатофакторної задачі оцінки ефективності і вибору ефективного рішення із сукупності існуючих альтернатив. Використання функції бажаності Харрингтона дозволяє різні по фізичній сутності і своїй розмірності приватні параметри оцінки ефективності перевести в єдину безрозмірну шкалу оцінки, а потім згорнути в єдиний узагальнений критерій.

Для цього за кожним критерієм оцінки була визначена 5-ти бальна шкала, яка дозволяє оцінити альтернативне рішення в ракурсі чотирьох критеріїв. Далі, використовуючи графічний метод, ці критерії наносяться на шкали, будуються відповідні лінії і визначаються точки їх перетинання. Обирається та альтернатива, у якої точка перетинання ліній лежить в більш привабливому квадранті. Таким чином, запропонований підхід до методики оцінки ефективності управлінських рішень дозволяє зважено приймати рішення. Однак, ця методика не виключає елементу суб'єктивності в оцінці критеріїв.

Література:

1. Синк Д. Скотт Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. Пер.с англ. М.: Прогресс, 2009. 522 с.

ВИДИ ТА НАПРЯМКИ КАДРОВОЇ ЛОГІСТИКИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Зінченко В.В.
Науковий керівник: Федотова І.В., к.е.н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Кадрова логістика набуває в даний час все більшого значення. Уміння розподілити людські потоки, організувати їх так, щоб підприємство мало при цьому найбільшу вигоду, є основною метою кадрової логістики.

Кадрова логістика ще не отримала достатньо повного відображення в підручниках з логістики та інших спеціальних публікаціях. Разом з тим в сучасній теорії управління персоналом досить чітко проявляється підхід до кадрів як до ресурсів, що знаходяться в постійному русі.

При такому підході необхідно пам'ятати про всі особливості, притаманні людським ресурсам.

Кадрові потоки, як і будь-які інші, можуть бути вхідними, вихідними; внутрішніми і зовнішніми. Так, і у працях О.В. Бондарук [1], С.В. Гармаш [2], І.І. Поліщук [3 розглядають здебільшого вхідні, вихідні та внутрішні кадрові потоки. Відповідно, елементами кадрової логістики ці вчені вважають оптимізацію вхідних, вихідних та внутрішніх кадрових потоків.

Так, О.В. Бондарук [1, с. 42] та І. Поліщук [3, с. 187] елементами оптимізації виділяють:

– вхідні кадрові потоки: аналіз забезпеченості кадрами, планування персоналу, добір, відбір, приймання та адаптацію персоналу;

– внутрішні кадрові потоки: організацію робочого місця, оцінювання результатів праці, систему мотивації персоналу, кадровий сервіс, оплату праці, навчання та формування культури й іміджу підприємства;

– вихідні кадрові потоки: лізинг персоналу, планування вивільнення персоналу, вивільнення персоналу.

Зазначимо, що І. Поліщук [3, с. 187] елементи оптимізації внутрішніх кадрових потоків розглядає, виокремлюючи використання та розвиток персоналу.

Напрямки кадрової логістики та види основних потоків наведені на рис. 1.

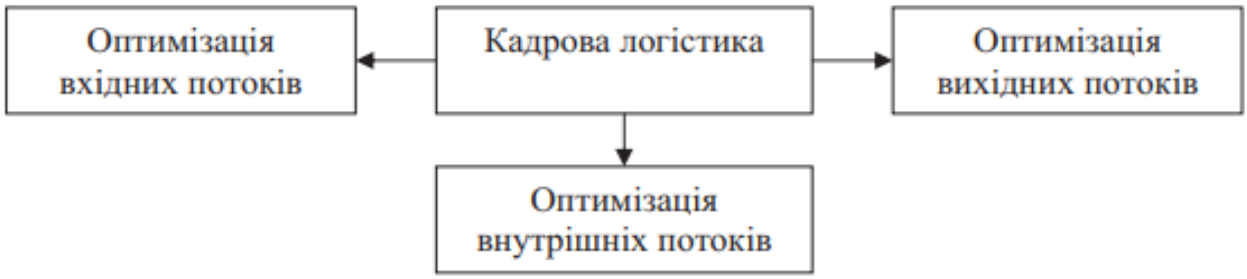

Рисунок 1 – **Напрямки кадрової логістики**

Інша група авторів С.В. Мішина та О.Ю. Мішин [4, с. 495] окрім цих трьох видів кадрових потоків пропонують виділити ще зовнішній потік (табл. 1).

Представлена структура логістики потребує вивчення кадрового потоку, його складових, їх характеристик і мінливості під впливом різних чинників.

Таблиця 1

Перелік застосовуваних методів, прийомів та інструментів оптимізації кадрових потоків у логістичних системах

Вид потоків	Методи, прийоми та інструменти оптимізації трудових потоків			
	Мікроекономічний рівень	Мезоекономічний рівень	Макроекономічний рівень	Мегаекономічний рівень
Вхідні	Підбір, відбір, найм та адаптація персоналу	Регіональні програми зайнятості, підготовка соціальних програм	Державні програми зайнятості для працівників, розвиток освіти	Міжнародні освітні проекти, гранти
Внутрішні	Ротація, підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації, стимулювання персоналу, соціальний пакет	Перетікання трудових ресурсів в інші регіони	Державні програми регулювання оплати праці, соціальні стандарти	Міжнародні програми сприяння зайнятості
Вихідні	Вивільнення персоналу, аутплейсмент, HR-брендінг	Програми вивільнення персоналу і працевлаштування в інших регіонах	Програми протидії «відтоку мізків» за кордон	Програми депортації трудових мігрантів, які порушують міжнародне законодавство
Зовнішні	Аутстафінг, аутсорсинг	Програми залучення персоналу з інших регіонів	Програми залучення закордонних фахівців	Міжнародні програми зайнятості для трудових мігрантів

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. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Науково-теоретичні засади впровадження кадрової логістики у сфері соціальної роботи. *Економіка та суспільство. Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика.* 2017. Вип. 12. С. 492-499.