

СУТНІСТЬ ПОНЯТТЯ «КАДРОВА ЛОГІСТИКА» НА ПІДПРИЄМСТВІ

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. З точки зору пошуку нових шляхів підвищення ефективності діяльності компанії, потрібно застосування до системи управління персоналом логістичних принципів. Справа в тому, що кадрове переміщення персоналу в організації досить систематизовано і відповідно можна говорити про наявність потоку людських ресурсів. Поток можна ефективно управляти на основі логістичних технологій.

Основні поняття і концепції логістики дуже добре відповідають такому складному і важливому виду ресурсів, як кадри. Кадри – це спеціально навчений персонал, здатний з необхідною відповідальністю виконувати виробничі функції. Кадри характеризуються високою рухливістю, тому поняття потоку кадрів цілком розкриває необхідність постійного відстеження та управління змінами в людських ресурсах. Як будь-який інший вид ресурсів, кадри повинні надходити в логістичну систему (прийматися на роботу), розвиватися і використовуватися в них (виконувати свої посадові обов'язки, навчатися, переміщатися на інші посади) і виходити за межі (звільнятися). При такому підході логістика повинна забезпечити оптимальний баланс між вхідними та вихідними кадровими потоками з тим, щоб кадровий потенціал підприємства розвивався відповідно до розвитку цього підприємства.

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 ресурси не є власністю підприємства. Працівники в кадровій логістиці розглядаються як партнери, які уклали з підприємством договір про найм. Як і з будь-якими іншими логістичними партнерами, підприємство повинно вибудовувати відносини з ними, використовуючи логістичні принципи інтеграції, компромісів та ін. На теперішній час не існує єдиного тлумачення поняття кадрової логістики. Крім того, перелік цих визначень не досить значний, що свідчить про недостатню розробленість цього питання. Основні поняття щодо кадрової логістики наведені в табл. 1.

Таблиця 1 - Визначення поняття «кадрова логістика»

Автор	Визначення
Пахомов А.В. [1]	це розділ логістики, в якому вивчається оптимізація потоків трудових ресурсів підприємств і галузі в цілому
Чемяков В.П. [2]	набір прийомів і процедур для переміщення працівників усередині компанії. При кар'єрних переміщеннях навіть однієї людини всередині компанії необхідно вибудувати логістичний ланцюжок, що зв'яже взаємними домовленостями і узгодженими діями кілька керівників різних підрозділів або підприємств.
Кормин Н. [3]	постійний моніторинг і аналіз ринку праці, проведення досліджень та обробка отриманих даних з метою найкращого вирішення кадрових завдань, які задовольняють оптимальне співвідношення «ціна – якість – термін виконання»
Мельникова К.В. [4]	один із напрямів логістики, який вивчає процеси формування, розподілу та руху кадрів у логістичних системах з метою максимального використання кадрового потенціалу, оптимізації руху трудових потоків та забезпечення ефективного функціонування системи в цілому.
В.Д. Сербін [5]	один із напрямів логістики, в якому вивчається оптимізація потоків трудових ресурсів підприємства та галузі у цілому
І.О. Леонтьєва [6]	розділ логістики, що вивчає оптимізацію кадрових ресурсів підприємства та визначає набір інструментів та прийомів для оптимального переміщення співробітників у середовищі підприємства для отримання економічного ефекту
Мішина С.В., Мішин О.Ю. [7]	функціональна сфера логістики, що являє собою процес застосування методів, прийомів, інструментів оптимізації та узгодження трудових потоків з іншими потоками для підвищення ефективності формування, обміну розподілу та використання трудових ресурсів на різних рівнях управління: мікро-, макро-, мезо- та мегаекономічному

Проведений аналіз тлумачень терміну «кадрова логістика» дозволяє виділити найбільш суттєві його ознаки:

- процес застосування методів, прийомів та інструментів щодо переміщення кадрів;
- оптимізація потоків трудових ресурсів;
- врахування різних рівнів управління;
- відповідність функціонуванню системи підприємства в цілому;

- узгодженність з іншими видами потоків.

Але перед тим, як сформувати власне визначення поняття «кадрова логістика», розглянемо найбільш розповсюджені трактування поняття «логістика».

Найбільш відомим визначенням, цитованим більшістю зарубіжних університетських підручників, є визначення логістики, дане CLM в 1985 р.: «Логістика – це процес планування, управління і контролю ефективного з точки зору зниження витрат потоку запасів сировини, матеріалів, незавершеного виробництва, готової продукції, сервісу і пов'язаної інформації від точки його зародження до точки споживання (включаючи імпорт, експорт, внутрішні та зовнішні переміщення) для повного задоволення вимог споживачів».

Проведений аналіз дозволяє сформувати власне визначення поняття.

Кадрова логістика – це процес управління та оптимізації з точки зору зниження витрат потоку трудових ресурсів і пов'язаних із ним інформаційних, матеріальних та фінансових потоків від точки його зародження до точки його виходу з логістичної системи з метою неухильного підвищення продуктивності праці при найбільш ефективному використанні засобів виробництва і сприятливих умов праці.

Основні принципи логістики, також можна добре адаптувати до системи кадрової логістики на підприємстві:

1. Потрібний продукт - це потрібний персонал
2. Необхідної якості - це необхідної кваліфікації і професійними навичками
3. У потрібній кількості - необхідної чисельності
4. У належному місці - на конкретному робочому місці
5. У розрахунковий час
6. З мінімальними витратами [8].

Кадрова логістика підприємства має чотири основних напрямки: оптимізація вхідних потоків відповідно до потреб фірми, використання кадрів, розвиток кадрів і вивільнення кадрів [8].

Крім того, в лутературі [9] введено поняття «кадрового ланцюга». Він являє собою шлях, який потенційно може пройти працівник, що має певну базову освіту, в організації. Іншими словами «кадровий ланцюг» – це певний набір робочих місць, пов'язаних один з одним технологічно.

Таким чином, організація кадрової логістичної системи управління на підприємстві дозволить визначити якість кадрового

ресурсу в зв'язку з реалізацією основних цілей і завдань організації, а також виявити відмінності між співробітниками в способах прийому, обробки, зберігання та передачі інформації, визначити відповідність групового ресурсу основним функціям організації, колективне сприйняття обстановки на підприємстві, сформулювати рекомендації з навчання, створити запас якісних трудових ресурсів, здатних реалізувати можливості організації.

Література.

1. Пахомов А.В. Система показателей кадровой логистики / А.В. Пахомов, С.М. Мухитдимов. – Саратов: СГТУ, 2005. – 176 с.
2. Чемяков В.П. Кадровая логистика – взгляд на карьеру / В.П. Чемяков // Технология управления. – 2002. – № 12. – С. 25–28.
3. Кормин Н.Г. Применение кадровой логистики в управлении персоналом организации / Н.Г. Кормин // Вестник Челябинского государственного университета. – 2008. – № 7(108). – С. 138–141.
4. Мельникова К.В. Кадровая логистика в системе современного управления трудовыми ресурсами / К.В. Мельникова // Научный вестник Херсонского государственного университета. Серия Экономические науки. – Вып. 17. – Ч. 3. – 2016. – С. 58-60.
5. Сербин В.Д. Основы логистики : [учеб. пособ.] / В.Д. Сербин. – Таганрог: ТРТУ, 2004. – 170 с.
6. Леонтьева И.О. Кадровая логистика в системе управления воднотранспортным предприятием / И.О. Леонтьева // Научный вестник Херсонского государственного университета. Экономические науки. – 2016. – Вып. 20. – Ч. 1. – С. 111–114.
7. Мишина С.В., Мишин О.Ю. Научно-теоретические основы внедрения кадровой логистики в сфере социальной работы // Экономика и общество. Демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – 2017. – Вып. 12. – С. 492-499.
8. Корпоративная логистика в вопросах и ответах / под общ. и науч.ред. проф. В.И. Сергеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2013. – 634 с.
9. Мансуров Р.Е. Концепция логистического управления персоналом / Р.Е. Мансуров. – Режим доступа до журн.: <http://www.aup.ru/articles/personal/24.htm>