

Рисунок 1 – Модель логістичного управління запасами

Дана модель логістичного управління запасами дозволяє провести аналіз виробництва і збуту виявляється скільки запасів використано і скільки залишилися в обороті підприємства, відстежувати запаси на підприємстві, щоб не виникали зайві запаси та невиявлені.

Це дозволить підвищити ефективність функціонування підприємства і позитивно вплине на динаміку зниження витрат на управління запасами, підвищити надійність поставок, скоротити час на зберігання запасів, підвищити оборотність оборотних коштів.

Література:

1. Логістика : навч. посіб. / О.М. Тридід, Г.М. Азаренкова, С.В. Мішина, І.І. Борисенко. – К.: Знання, 2008. – 566 с.

## ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

*Резніченко Л.В.*

*Науковий керівник: Величко Я.І.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В сучасних умовах функціонування, зумовлених нестабільними фінансовими та соціально – економічними умовами, управління персоналом набуває дедалі більшого значення як чинник підвищення конкурентоспроможності підприємства, досягнення успіху в реалізації його стратегії розвитку.

Основною метою системи управління персоналом є забезпечення якісними і раціональними формуваннями, освоєння і розвиток людських ресурсів для досягнення економічної ефективності підприємства і задоволення особистих потреб його працівників.

При цьому, системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи.

Формування системи управління персоналом базується на деяких принципах, а також враховує конкретні обставини впливу на окремі елементи цього процесу.

Ключовим принципом управління персоналом підприємства виступає принцип підбору і розміщення кадрів за їх особистісними і діловими якостями. Адміністративні органи підприємства, реалізуючи даний принцип, формують стабільний трудовий колектив, здатний в умовах ринку досягати високих кінцевих результатів.

Реалізуючи даний принцип, підприємство тим самим:

- забезпечує відповідність кадрів зростаючим вимогам сучасного виробництва;

- розвиває у працівників діловитість і відповідальність за рішення завдань підприємства;

- підвищує зацікавленість у максимальній продуктивності праці – домагається, щоб кожен співробітник тримався свого робочого місця.

Даний принцип реалізується через систему заходів що передбачають:

- спадкоємність кадрів на основі систематичного підбора і підготовки нових працівників;

- забезпечення умов для постійного підвищення ділової кваліфікації кадрів;

- визначення прав, обов'язків і відповідальності кожного працівника;

- сполучення досвідчених працівників з молодими кадрами;

- забезпечення умов для професійного і посадового просування кадрів на основі обґрунтованих критеріїв оцінки їхньої діяльності і особистісних якостей.

На функціонуючих підприємствах система управління персоналом вже сформована. Перед менеджером підприємства встає питання про її удосконалення тоді, коли проходить реконструкція діючого підприємства або створюється нове підприємство, чи відбувається злиття.

В результаті виконаних досліджень, запропоновані наступні етапи формування системи управління персоналом при створенні нового підприємства та при реструктуризації, реорганізації діючого підприємства (рис. 1).

Напрямами подальших досліджень повинна стати детальна розробка кожного етапу формування системи управління персоналом, враховуючи сучасні умови і методи господарювання.

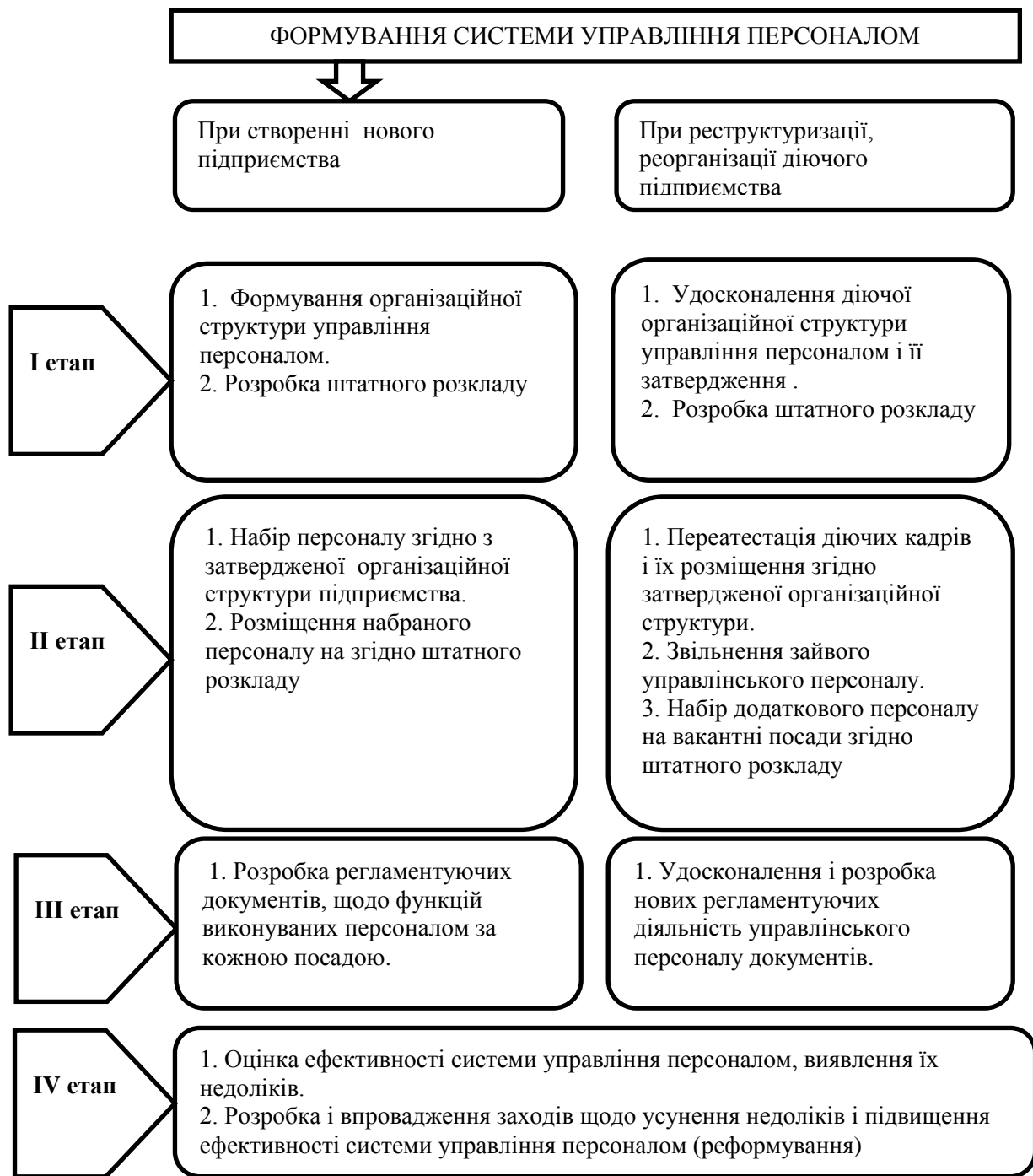


Рисунок 1 – Етапи формування системи управління персоналом

## СУЩНОСТЬ ЛОГИСТИЧЕСКОГО СЕРВИСА

*Связов М.В.*

*Научный руководитель: Федорова В.А., к.э.н.*

*Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет*

Современный рынок характеризуется высоким уровнем конкуренции. В связи с этим предприятиям становится все сложнее выделиться среди конкурентов, предоставляющих те же виды услуг по сходным ценам.