

УДК 331.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ЛОГИСТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Паульс А. К.

магистрант,

Омский государственный университет путей сообщения,

Омск, Россия

Куршакова Н. Б.

Д.э.н., доцент, профессор,

Омский государственный университет путей сообщения,

Омск, Россия

Аннотация

Данная статья посвящена теоретическим аспектам кадровой логистики предприятия, а именно: раскрытию понятий «кадровая логистика» и «трудовые потоки», также в статье приводится классификация трудовых потоков и рассматривается эффективность применения логистического подхода по отношению к движению трудовых потоков в организации.

Ключевые слова: функциональная область логистики, кадровая логистика, трудовые потоки, персонал предприятия, человеческие ресурсы.

THEORETICAL ASPECTS OF PERSONNEL LOGISTICS OF THE ENTERPRISE

Pauls A. K.

master-student,

Omsk state transport university,

Omsk, Russia

Kurshakova N. B.

Ph. D., associate professor,

Omsk state transport university,

Omsk, Russia

Abstract

This article is devoted to the theoretical aspects of personnel logistics of the enterprise, namely: the disclosure of the concepts of "personnel logistics" and "labor flows", the article also provides a classification of labor flows and considers the effectiveness of the logistics approach in relation to the movement of labor flows in the organization.

Keywords: functional area of logistics, personnel logistics, labor flows, enterprise personnel, human resources.

Кадровый состав любого предприятия является его основной движущей силой. Однако данной движущей силой необходимо управлять, то есть эффективно формировать персонал предприятия, обеспечивать его мобильность, минимизировать текучесть и так далее. Данными вопросами занимается кадровая логистика, являющаяся обособленной функциональной областью в логистической системе предприятия.

Анализ проблем управления трудовыми ресурсами можно найти в работах отечественных специалистов, таких как: А. Фоменко, О. Тимохина, В. Сербин, В. Чемяков, Н. Комин, Л. Гармидер и так далее. В их исследованиях встречаются материалы, способствующие формированию первоначальных моделей по исследуемой проблематике. Но на данный момент вопрос организации работы с персоналом, базирующийся на принципах логистики, является недостаточно изученным, а значит тему данной статьи можно считать актуальной.

Общепринятое определение логистики гласит, что логистика – это наука, предмет которой заключается в организации рационального процесса движения материальных и сопутствующих потоков, а трудовые потоки – это один из разновидностей потоков на предприятии, характерной чертой которого является высокая подвижность [1].

Анализ материалов по теме статьи показывает, что на сегодняшний день нет четкого определения понятия «кадровая логистика». Поэтому в таблице 1 приведём несколько трактовок данного термина.

Таблица 1 – Определения «кадровой логистики»

Автор	Определение	Отличительный признак
В. И. Сергеева [2]	– это направление логистики, которое специализируется на исследовании потоков трудовых ресурсов и их оптимизации.	Направление логистики
В. Д. Сербин [3]	– это направление логистики, занимающиеся исследованием оптимизации потоков трудовых ресурсов, как предприятий, так и отрасли в целом.	Направление логистики
Н. Г. Кормин [4]	– это постоянный мониторинг и анализ рынка труда, проведение исследований и обработка полученных данных для получения наиболее эффективного решения кадровых задач, которые обеспечивают оптимальное соотношение цена – качество – срок выполнения.	Мониторинг, анализ, проведение исследований, обработка данных

Согласно таблице 1 можно сказать, что кадровая логистика – это раздел логистики, который изучает процессы формирования, распределения и движения кадров внутри предприятия для эффективного применения кадрового потенциала, оптимизации движения трудовых потоков и обеспечения результативного функционирования всей логистической системы любой организации.

Трудовые потоки являются особым видом потока, играющим определяющую роль в функционировании и управлении логистической системой организации. Для дальнейшего использования понятия «трудовые

потоки» необходимо привести его определение. В различной экономической литературе также не существует единого мнения касательно определения данного понятия, поэтому далее рассмотрим основные трактовки понятия «трудовые потоки». Так, например, Л. Д. Гармидер говорит, что трудовые потоки – это группы экономически активного населения в процессе операций по формированию, преобразованию, перемещению и реализации трудового потенциала, в которых они могут быть как объектом, так и субъектом экономических отношений, рассматриваемые при перемещении в информационно-опытном, структурно-иерархическом и географическом пространстве и в определенном интервале [5]. В свою очередь, А. В. Фоменко даёт следующее определение трудовым потокам: трудовые потоки – это потоки совокупности индивидов, обладающих определенным набором знаний и навыков, формирующих их трудовой потенциал, умеющих применять и развивать этот набор навыков в процессе их перемещения в различных пространствах [6].

В различной экономической литературе приводится множество классификаций трудовых потоков, далее рассмотрим одну из них. Трудовые потоки классифицируют по следующим признакам [5]:

1. По отношению к логистической системе и её звеньям:

– входные трудовые потоки – анализ обеспеченности кадрами; планирование персонала; отбор претендентов; прием; адаптация;

– внутренние трудовые потоки – организация и оплата труда; контроль и оценка работников; обучение; планирование карьеры, социальное развитие, формирование культуры и имиджа фирмы;

– выходные трудовые потоки – увольнение; анализ обеспеченности кадрами;

2. По типу перемещений в пространстве:

– в структурно-иерархическом – формирование менеджмента организации;

– в географическом – распределение и перераспределение работников по подразделениям, отделам, цехам, участкам и рабочим местам, между предприятиями;

– в информационно-опытном – временное высвобождение трудовых потоков с предприятия в связи с необходимостью получения специальных знаний и навыков;

3. По видам движения работников на предприятии:

– занятие должности – назначение на должность, связанное с приемом на работу;

– перестановка – изменение должности в пределах аналогичного уровня;

– зачисление в резерв – повышение квалификации работника для назначения его на вышестоящую должность;

– продвижение – назначение на вышестоящую должность;

– смещение – назначение на нижестоящую должность;

– уход с должности – освобождение от должности в связи с увольнением.

Все направления кадровой логистики можно представить в виде некоторых задач управления. Кадрам необходимо поступать в логистические системы, использоваться в них и выходить за её пределы. Используя такой подход, логистика обеспечивает оптимальный баланс между входными и выходными потоками для того, чтобы кадровый потенциал организации совершенствовался в соответствии с развитием этой компании.

Использование логистического подхода в процессе управления кадровым потенциалом организации имеет свою концептуальную базу, целиком обосновывающую актуальность инновационного подхода в области управления персоналом. Логистический подход к управлению кадровым потенциалом организации имеет собственную концепцию, представленную в виде следующих утверждений [1]:

– объектом логистического управления кадровым потенциалом являются трудовые потоки организации;

- предметом логистического управления кадровым потенциалом является процесс оптимизации трудовых потоков;
- во время процесса оптимизации отдельного трудового потока, его необходимо рассматривать вместе с логистической кадровой цепью;
- все принятые решения по оптимизации трудовых потоков должны быть полностью согласованы и связаны с общей стратегией организации.

Кадровая логистика в определенной степени должна быть взаимосвязана с корпоративной стратегией предприятия. В данном случае взаимосвязь заключается в понимании целей деятельности организации и заинтересованности кадров в достижении этих целей.

Целью кадровой логистики выступает оптимизация расходов на содержание трудовых потоков при увеличении эффективности их профессиональной деятельности [1].

Объект кадровой логистики – это кадровые процессы в условиях функционирования логистических систем, а предмет кадровой логистики будут являться принципы интегрированного управления кадровыми процессами.

На сегодняшний день кадровая логистика является достаточно новым направлением в логистике. Следует учитывать, что в экономической теории управления персоналом прослеживается подход к кадрам с точки зрения ресурсов, которые находятся в непрерывном движении. Используя такой подход следует учитывать все нюансы, присущие человеческим ресурсам. Они не являются собственностью предприятия. Персонал в кадровой логистике рассматривают, в первую очередь, как партнеров, которые заключают договора о найме с организацией. Следовательно, поскольку штат организации это его партнеры, то организации необходимо выстраивать отношения с ними, применяя логистические принципы.

Еще одной особенностью человеческих ресурсов выступает тот факт, что им присущ долгосрочный характер использования, а также возможность

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

развития в ходе использования. Совершенствование навыков и умений сотрудников через обучение в процессе их трудовой деятельности – это важная особенность человеческих ресурсов, отличающая их от других видов ресурсов предприятия.

Кадровая логистика организации базируется на следующих основных направлениях, а именно: оптимизация входных потоков, использование персонала, развитие навыков сотрудников и, наконец, высвобождение кадров.

Логистическая кадровая система организации эффективна, если:

1. присутствует процесс гуманизации труда, то есть материальное поощрение сотрудников, улучшение условий труда и так далее;
2. персонал всех структурных подразделений фирмы эффективно взаимодействует друг с другом;
3. весь персонал понимает и участвует в реализации общих целей организации;
4. работники постоянно повышают знания и применяют их в практической деятельности;
5. выполнение персоналом должностных обязанностей четко соответствует предъявляемым требованиям.

Таким образом, использование логистического подхода в управлении персоналом в организации даёт возможность иметь необходимое количество сотрудников; создать необходимый кадровый запас; проанализировать качество имеющихся трудовых потоков; дать оценку сформировавшемуся климату в коллективе; предоставить предложения по обучению сотрудников; обнаружить возможные недочеты в способах приема, обработки, хранения и передачи информации и так далее.

Библиографический список:

1. Коломыц О. Н., Вознюк И. О., Нестеров В. В. Кадровая логистика в системе предприятия // Научный вестник ЮИМ. 2019. №1. С. 53 – 58.
Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

2. 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.
3. Сербин В.Д. Основы логистики. Таганрог: ТРТУ, 2014. 39 с.
4. Кормин Н. Г. Применение кадровой логистики в управлении персоналом организации // Вестник ЧелГУ. 2008. №7. С. 138-142.
5. Гармидер Л. Д. Классификация трудовых потоков логистики /Л. Д. Гармидер // АКАДЕМІЧНИЙ ОГЛЯД. 2010. № 1 (32).
6. Фоменко А. В. Эффективность применения логистического подхода в системе управления трудовыми ресурсами / А. В. Фоменко // Проблемы современной экономики. – № 1-2 (13-14). – 2005. – 207-210 С.

Оригинальность 83%