

*Гармідер Л.Д.***ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІСТИЧНОЇ МЕТОДОЛОГІЇ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ**

ДВНЗ «Український державний хіміко-технологічний університет», м. Дніпро

Функціонування підприємств, що розуміються як окремі мікрологістичні системи, базується на взаємозв'язку матеріальних, фінансових, інформаційних і трудових потоків, і надається оптимальною формою організаційної системи. Позиція авторів в даному питанні полягає в тому, що можливе підвищення ефективності управлінських рішень лежить в області синтезування сучасних досягнень організації управління на основі узгодження рішень і принципів, методів, підходів, запропонованих логістикою. Питання логістичного менеджменту нерозривно пов'язані з цілями і завданнями дослідження, оскільки передбачуваний аналіз специфіки логістичних потоків виходить з потреби підвищити ефективність розподілу економічних ресурсів, що функціонують в соціально-економічних системах. Обґрунтовано необхідність впровадження системного підходу, шляхом використання логістичної методології, в управлінні ресурсами в сучасних економічних системах. З'ясовано визначення трудового потоку як елемента руху трудових ресурсів. Визначено ознаки трудових потоків підприємства. Надано процес розвитку кадрового потенціалу як соціально-економічний потік-процес у вигляді руху ресурсів-результатів, видів діяльності-споживання за стадіями циклу розвитку. Важливість дослідження визначається тим, що динамічність, складність і невизначеність зовнішнього середовища сучасних підприємств вимагають ухвалення оперативних превентивних рішень з розподілу ресурсів організацій, у т.ч. трудових, що базуються на концепції системного підходу до управління.

Ключові слова: кадровий потенціал, логістичне управління, розвиток, потокові процеси.

Постановка проблеми

Адаптація української економіки до ринкових умов господарювання ще більш загострила проблеми підвищення ефективності управлінських рішень, оскільки змінила порядок і самовміст внутрішньовиробничих і зовнішніх зв'язків підприємства. Сталася якісна зміна істотних умов виробничо-господарської, організаційно-управлінської, фінансово-економічної, соціально-політичної діяльності підприємств. Враховуючи, що підприємства несуть повну відповідальність за стратегію, тактику свого розвитку і виживання, обґрунтованість ефективних методів реалізації рішень набуває особливої значущості. Основою стійкості підприємств в ринкових умовах є їх активне і гнучке реагування на зміну дій зовнішніх і внутрішніх чинників, постійне впровадження у виробничий процес техніко-технологічних нововведень. В умовах тривалої кризи неплатежів, відсутність продуманої фіскальної і інвестиційної політики підприємства вимушені знаходити резерви підвищення ефективності

виробництва усередині організаційної системи. Функціонування підприємств, що розуміються як окремі мікрологістичні системи, базується на взаємозв'язку матеріальних, фінансових, інформаційних і трудових потоків, і надається оптимальною формою організаційної системи. Позиція авторів у даному питанні полягає в тому, що можливе підвищення ефективності управлінських рішень лежить в області синтезування сучасних досягнень організації управління на основі узгодження рішень і принципів, методів, підходів, запропонованих логістикою.

Невирішені частини проблеми

Питання логістичного менеджменту нерозривно пов'язані з цілями і завданнями дослідження, оскільки передбачуваний аналіз специфіки логістичних потоків виходить з потреби підвищити ефективність розподілу економічних ресурсів, що функціонують в соціально-економічних системах. У основі цього розподілу лежить функціональний комплекс загальної теорії менеджменту, сформований українськими і за-

рубіжними авторами, такими як: А. Гаджинський [1], О. Новіков [2], В. Сергєєв [3], А. Гарнов [4], А. Бутрин [4], А. Фоменко [12] та ін. Інтеграція загальної теорії менеджменту, що забезпечує найбільш ефективний розподіл ресурсів організації шляхом реалізації функціонального комплексу управління для досягнення організаційних цілей, з принципами логістики і специфікою логістичного підходу, дозволяє забезпечити ефективніше досягнення організаційних цілей. Реалізація цієї інтеграції здійснюється у рамках аналізу поточкових систем і подальшого синтезу, що забезпечується їх взаємозв'язком і взаємозамінюваністю.

Високо оцінюючи досягнення вчених у вивченні логістичного підходу в управлінні, необхідно відмітити наступне: недостатньо розглянуті принципи реалізації системного підходу в управлінні ресурсами на основі логістичної методології; відсутні фундаментальні роботи, присвячені використанню логістичного підходу в управлінні відтворенням ресурсів в українських умовах тощо. Актуальність перелічених проблем, їх недостатня вивченість зумовили вибір теми, та постановку мети дослідження.

Основні результати дослідження

Узагальнення результатів робіт дослідників в областях, пов'язаних з проблематикою нашого дослідження, показує, що існує об'єктивна необхідність у використанні системного підходу до управління поточковими процесами і формуванню відповідної методології. Ця проблема досить вузько розглядається в дослідженнях в області логістики, що не дозволяє повною мірою реалізувати можливості, що надаються об'єднанням цих напрямів на основі інтегральної парадигми логістики. Останнім часом у більшості наукових робіт часто використовується логістичний підхід який заснований на потоках або на поточкових процесах.

Як показує аналіз наукової літератури, у більшості робіт об'єктом вивчення логістики

вважаються потоки (матеріальні або економічні), а не процеси [1–3]. У роботі А.П. Гарнова і Н.С. Кіреєвої [4] вказується, що об'єктом логістики може бути будь-яка діяльність, де сукупність процесів або подій має альтернативну послідовність у просторі і у часі, тож, є можливість використання різних варіантів організації та управління такою діяльністю по заданим критеріям. Це може відноситися до різних поточкових процесів, у тому числі матеріальним, фінансовим, транспортним, інформаційним та трудовим. Як зазначається в роботі А. Р. Бутрина [5], «незважаючи на бурхливий розвиток теорії і практики логістики, категорія «потік» як і раніше залишається слабо вивченою». Найбільш поширеним визначенням є наступне: «потік – це сукупність об'єктів, які сприймаються як єдине ціле, які існують як процес на деякому часовому інтервалі і вимірюються в абсолютних одиницях за певний період» [6–7].

Поява у логістиці такого об'єкта як трудові потоки – це заслуга таких науковців, як С. Уваров, Е. Мате, Д. Тискє. На думку дослідників, трудовий потік – це елемент руху трудових ресурсів, який має ряд показників, характеристик, які необхідно визначити з метою подальшого дослідження трудових потоків.

З цієї точки зору, розвиток кадрового потенціалу нами поданий як соціально-економічний потік-процес у вигляді руху ресурсів-результатів, видів діяльності-споживання за стадіями циклу розвитку (рисунок).

Ресурси-результати характеризують собою певний набір характеристик кадрового потенціалу, що відображають якісний та інший стан і функціонування кадрового потенціалу. Наприклад, є кількісні ресурси-результати, якісні ресурси-результати кадрового потенціалу підприємства, характеристика використання кадрового потенціалу, які мають і можуть мати узагальнений і необхідний конкретизований вигляд і форму на підприємстві. Таке виділення створює



Модель процесу розвитку кадрового потенціалу підприємства з використанням логістичного підходу

можливість в цілому від загального до окремого конкретизувати предметну область і об'єкт пізнання в динаміці. Одночасно їх можна класифікувати і за формами відповідно до закону збереження потужності: корисні ресурси-результати (роботи, що виконуються або виконані), втрати, некорисні, шкідливі ресурси-результати, резерви ресурсів-результатів зі знаком плюс, нуль, мінус. Види діяльності-споживання узагальнено відображають функціональну діяльність підприємства в процесі перетворення ресурсів-результатів. Усі види перетворення ресурсів-результатів здійснюються у видах діяльності-споживання. На них також поширюється можливість від загального до окремого вести пізнання і дослідження в умовах визначеності і класифікувати з урахуванням закону збереження потужності. Цикли та стадії розвитку у свою чергу відображають початок, порядок перетворення – послідовність, спрямованість руху, завершення руху і перетворення ресурсів-результатів, видів діяльності-споживання, які характерні для розвитку кадрового потенціалу підприємства. Виникає також можливість визначити ступінь ефективності кожної стадії, усього циклу, кожного ресурсу-результату і виду діяльності-споживання. В результаті пізнання розвитку кадрового потенціалу і його складових ведеться в комплексі, у взаємозв'язку ресурсів-результатів, видів діяльності-споживання в динаміці за конкретними циклами та стадіями розвитку на якісно новому – цілісному рівні.

В сукупності вони створюють цілісне адекватне уявлення про процес розвитку, відображають кількісно і якісно структуру, форми, зміст, спрямованість і повторюваність у безперервному русі – динаміці. Розвиток як творчий процес, спрямований на зміну напрямку і швидкості руху потоків вільної енергії (корисній потужності) у просторі та часі. Ця зміна досягається за рахунок реалізації ідей, що виникають в головах людей.

Таким чином, процес розвитку кадрового потенціалу пропонується розглядати як послідовність стадій розвитку (формування, розширення та стабілізація), що включають набір дій, які залучають ресурси і керовані з метою перетворення входів у виходи.

Процесний підхід є не просто описом послідовності дій з перетворення чого-небудь. Для процесу, окрім технології виконання, мають бути визначені вимоги до входів і виходів, вимоги до ресурсів (персонал, виробниче середовище, інформація та ін.), критерії оцінювання результативності процесу і задоволеності його клієнтів. Для кожного з процесів має бути визначений «власник», який відповідатиме за результативність процесу. А найголовніше – перш ніж

надати будь-яку діяльність як процес, необхідно переконатися, що ця діяльність приносить компанії додану цінність (тобто, по-перше, результат діяльності становить цінність для клієнта, і по-друге, ця діяльність доцільна з точки зору витрат на її здійснення). Наприклад, досить виділити «ключові компетенції», що приносять найбільшу додану цінність бізнесу, і управляти ними як процесами. Усі визначені таким чином процеси обов'язково повинні мати своїх власників. У їх розпорядженні повинні перебувати ресурси, необхідні для виконання процесу.

Таким чином, основними елементами процесу є:

1. Учасники процесу: до них відносяться усі активні і пасивні члени трудового колективу, чий інтерес зачіпають зміни (за кількістю учасників процесу можна судити про його характер, масштаб і рівень охоплення), що відбуваються на підприємстві.

2. Суб'єкт (ініціатор) процесу: один з його учасників, що має в розпорядженні значні ресурси, що дозволяють тривалий час підтримувати динаміку і спрямованість змін. Ініціатор процесу здатний здійснювати серйозний вплив на хід таких змін шляхом відтворення сприятливих умов, спрямованих на досягнення очікуваного результату. Вплив, що робиться ініціатором, на процес може бути і не усвідомлюваним, таким, що викликає певні зміни усупереч волі та інтересам ініціатора. Це здатне (окрім інших чинників) стимулювати широко поширені випадки втрати ініціатором контролю за викликаними ним змінами.

3. Причини процесу. Причина – органічно властива процесу і складає його внутрішнє джерело. Вказані зміни відбуваються під впливом факторів (причин процесу) [7].

4. Спостерігач – формальний або неформальний член трудового колективу; є джерелом когнітивних параметрів процесу. Відображаючи процес, спостерігач, ґрунтуючись на наукових підходах, прагне розпізнати логіку процесу, актуалізуючи сам факт його протікання, і виробляє деяку уявну схему розуміння і пояснення отриманих в ході спостереження подій, тобто здійснює експертизу розвитку кадрового потенціалу на відповідність критеріям стандарту розвитку потенціалу. Спостерігач є переважно пасивним учасником процесу, що становить уявлення про його характер, надає йому певний сенс і значення.

За відношенням до ланки логістичної системи трудові потоки можна розділити на входні, вихідні, вихідні-поворотні. Оскільки ланка логістичної системи відповідно визначенню [3], може розглядатися на будь-якому рівні господарської діяльності, у тому числі, для мікроло-

гістичних систем на рівні підприємства, то при розгляді вхідних, вихідних, а також вихідних-поворотних трудових потоків за відношенням до ланки логістичної системи буде присутня та ж сукупність властивостей, структури та характеристик, що і за відношенням до логістичної системи в цілому. Слід зазначити, що для вхідних трудових потоків слід виділяти джерело їх появи, яке може бути як зовнішнім, так і внутрішнім за відношенням до логістичної системи, оскільки ланка логістичної системи є одним з її елементів.

На вході схеми розташовується початковий об'єкт, що підлягає подальшому перетворенню і що проходить проміжні стадії. На виході – об'єкт з новими, заздалегідь визначеними і заданими властивостями. Початковий об'єкт задається системою властивостей, наявність яких контролюється за допомогою стандартизованих засобів контролю і процедур вимірювання [8]. Оскільки у будь-якій системі завжди можливі флуктуації і контролюються не усі властивості об'єкту, то необхідно організувати постійний зворотний зв'язок між суб'єктом і об'єктом, і властивості кінцевого продукту повинні задаватися з урахуванням інтервалу допустимих значень. Початковим об'єктом перетворення найчастіше виступають кількісні та якісні характеристики кадрового потенціалу [9]. Перетворення в кінцевий об'єкт здійснюється за допомогою інструментів розвитку кадрового потенціалу в залежності від стадій процесу розвитку (формування, використання і стабілізації кадрового потенціалу) [8]. Кінцевим результатом перетворення є формування характеристик використання кадрового потенціалу [9].

В цілому потоковий процес розвитку кадрового потенціалу підприємства, на наш погляд, має складатися з комплексу елементів, що забезпечують розвиток підприємства відповідно до його цілей. В процесі руху кадрового потенціалу доцільно виділяти єдине управління окремими операціями і функціями цього процесу, що дозволить забезпечити ефективніше, як з точки зору змісту, так і з точки зору цільової спрямованості формування і перетворення кадрового потенціалу. У своїх висновках ми погоджуємося з Фоменко О. В., а саме, кадровий потенціал має бути необхідного стандартного рівня якості і кількості, виходячи з поставленого завдання, а також кінцевого пункту переміщення [10]. Спрямовані на реалізацію цілей підприємства потоки кадрового потенціалу повинні реалізувати свої функції в потрібному місці підприємства або пов'язаного з ним елементу зовнішнього середовища. Прибуття потоків кадрового потенціалу на кожний з етапів їх переміщення, повинно здійснюватися в потрібний момент часу. За-

стосування процесного підходу до управління розвитком кадрового потенціалу ставить своєю метою досягнення максимальної його реалізації, а також надання можливості кадрам щодо подальшого розвитку і самореалізації, за умови зниження загальних, у тому числі часових витрат.

Слід погодитись з тим, що процес існує завдяки потребам споживача та виконується для задоволення цих потреб. Застосування процесного підходу починається з тих процесів, які відносяться, в першу чергу, до потреб зовнішніх споживачів. Вони мають назву «процеси, що орієнтовані на споживача» [11]. На наш погляд, процес розвитку кадрового потенціалу є процесом, що орієнтований на споживача як зовнішнього так і внутрішнього (підприємство як споживач даного процесу). Тому для оцінювання якості даного процесу застосовується зовнішня та внутрішня експертиза процесу розвитку кадрового потенціалу. Тому, слід звернути увагу на важливий елемент процесу розвитку кадрового потенціалу – це тих, хто здійснює експертизу розвитку кадрового потенціалу (четвертий елемент процесу – спостерігач). З одного боку, мова йде про внутрішнього спостерігача, тобто експертизу розвитку кадрового потенціалу здійснює саме підприємство. З іншого боку мова йде про зовнішнього спостерігача, тобто експертизу розвитку кадрового потенціалу здійснює споживач. В обох випадках суть експертизи полягає у оцінюванні якості обслуговування згідно зі стандартом обслуговування.

У процесі функціонування соціально-економічних систем потоки різних ресурсів здійснюють взаємодію один з одним, яке може бути різним в залежності від результатів і етапу виробничого процесу. Трудові потоки характеризуються найбільшим ступенем взаємодії з іншими ресурсними потоками, оскільки перетворення будь-яких ресурсів неможливо без участі трудових потоків. Тому по відношенню до інших потоків ресурсів можна виділити трудові потоки, які взаємодіють з матеріальними потоками, трудові потоки, які взаємодіють з інформаційними потоками, трудові потоки, які взаємодіють з фінансовими потоками й, у сфері навчання, можна виділити трудові потоки, які взаємодіють з трудовими потоками.

Висновки

Аналіз окремих видів логістичних потоків, безумовно, є важливим для реалізації цілей підприємства. Проте, як було відмічено вище, не можна забувати про важливість синтезу трудових потоків з іншими логістичними потоками в єдину систему, що забезпечує реалізацію логістичного підходу до управління економічними ресурсами. Актуальність такого дослідження вимагає фундаментального аналізу формуван-

ня і функціонування сучасної системи управління ресурсами організацій на мікроекономічному і макроекономічному рівнях, необхідною для ефективного соціального і економічного розвитку суспільства. Важливість дослідження визначається і тим, що відмічені вище динамічність, складність і невизначеність зовнішнього середовища сучасних підприємств вимагають ухвалення оперативних превентивних рішень щодо розподілу ресурсів організацій, у т.ч. трудових, що базуються на концепції системного підходу до управління. Тільки в цьому випадку в сучасних умовах можуть бути реалізовані вимоги до адаптивності організацій будь-якого рівня, необхідні для їх існування і розвитку.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Гаджинский А.М. Логистика / А.М. Гаджинский – 20-е изд. – М.: Изд-во ИТК «Дашков и К°», 2012. – 484 с.
2. Новиков О.А. Логистика. / О.А. Новиков, С.А. Уваров – 2-е изд. – СПб.: «Изд. дом «Бизнес пресса». 2000. – 208 с.
3. Сергеев, В.И. Логистика в бизнесе / В.И. Сергеев. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 608 с.
4. Гарнов А.П. Инструментарий логистики: монография. / А.П. Гарнов, Н.С. Киреева – М.: Креативная экономика, 2009. – 304 с.
5. Бутрин А.Г. Исследование и оптимизация потоковых процессов на промышленном предприятии: Монография. / А.Г. Бутрин – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 192 с.
6. Каточков В.М. Методологические вопросы взаимодействия потоковых процессов коммерческой деятельности промышленных предприятий: Монография. / В.М. Каточков – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2005. – 176 с.
7. Сорокин П. Социальная и культурная динамика / П. Сорокин. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2000. – 80 с.
8. Гармідер Л.Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства / Л.Д. Гармідер // Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць. – 2011. Т. XII – Вип. 205. – Серія «Економіка». – С. 74-81.
9. Гармідер Л.Д. Структурна складова кадрового потенціалу підприємства / Л.Д. Гармідер // Маркетинг: теорія і практика: збірник наукових праць. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ: СХУ ім. В.Даля, 2012. – №18 – С. 45-50.
10. Фоменко А.В. Концептуальные подходы к формированию комплекса потоковых процессов в интегрированных логистических системах / А.В. Фоменко. – Саратов: Саратов. гос. техн. ун-т, 2005. – 235 с.
11. Пич Р. Внедрение системного подхода в соответствии со стандартом ISO 9001:2008 Системы управления качеством / Р. Пич, Б. Пич, Д. Риттер – GOAL/QPC, 2009 – 2006 с.

Надійшла до редакції 23.10.2016
Рецензент д.е.н., проф. А.М. Ткаченко

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ МЕТОДОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ РАЗВИТИЕМ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Гармидер Л.Д.

Функционирование предприятий, которые понимаются как отдельные микрологистические системы, базируется на взаимосвязи материальных, финансовых, информационных и трудовых потоков, и представляется оптимальной формой организационной системы. Позиция авторов в данном вопросе заключается в том, что возможное повышение эффективности управленческих решений лежит в области синтезирования современных достижений организации управления на основе согласования решений и принципов, методов, подходов, предложенных логистикой. Вопросы логистического менеджмента неразрывно связаны с целями и заданиями исследования, поскольку предсказуемый анализ специфики логистических потоков выходит по необходимости повысить эффективность распределения экономических ресурсов, которые функционируют в социально-экономических системах. Обоснована необходимость внедрения системного подхода, путем использования логистической методологии в управлении ресурсами в современных экономических системах. Выяснено определение трудового потока как элемента движения трудовых ресурсов. Определены признаки трудовых потоков предприятия. Подан процесс развития кадрового потенциала как социально-экономический поток-процесс в виде движения ресурсов-результатов, видов деятельности-потребления за стадиями цикла развития. Важность исследования определяется тем, что динамичность, сложность и неопределенность внешней среды современных предприятий требуют принятия оперативных превентивных решений по распределению ресурсов организаций, в т.ч. трудовых, что базируются на концепции системного подхода к управлению.

Ключевые слова: кадровый потенциал, логистическое управление, развитие, потоковые процессы.

USE OF LOGISTIC METHODOLOGY IN MANAGEMENT OF LABOUR RESOURCES DEVELOPMENT

Garmider L.D.

Functioning of enterprises that is understood as separate micrologic systems is based on intercommunications of material, financial, informative and labour flows, and appears the optimal form of the organizational system. Position of authors in this question consists in that the possible increase of administrative decisions efficiency lies in area of synthesis of modern achievements of management organization on the basis of concordance of decisions and principles, methods, approaches offered by logistic. The questions of logistic management are indissolubly related to the aims and tasks of research, as a predictable analysis of specific of logistic flows goes out of necessity to promote efficiency of economic resources allocation that function in the socio-economic systems. The necessity of approach introduction of the systems is reasonable, by the use of logistic methodology in a management by resources in the modern economic systems. Determination of labour flows is found out as an element of labour resources flow. The labour flows signs of enterprise are certain. The staff potential development process as socio-economic flows - process is given as flow of resources-results, types of activity-consumption after the stages of development cycle. Research importance is determined by that dynamic quality, complication and vagueness of environment of modern enterprises, require the acceptance of operative preventive decisions on allocation of organizations resources, including labour, that are based on conceptions of the management systems approach.

Keywords: staff potential, logistic management, development, flows processes.