

- надання актуальної інформації про переміщення та місцезонаштування транспорту в даний момент (у розкладах на зупинках, у мобільних додатках);

- оновлення транспортних засобів;

- наявність нового кваліфікованого персоналу або перевірка на атестації старого;

- відповідність вартості перевезень до його визначеної собівартості;

- наявна альтернатива вибору маршрутів або видів транспортних засобів;

- створення маршрутів, які забезпечують доступ у будь-який район населеного пункту тощо.

Таким чином вище зазначені процеси дадуть змогу поліпшити якість перевезення пасажирів міським транспортом.

Література.

1. Неустроева Е. А. Логистический подход к работе городского пассажирского транспорта // Молодой ученый. – 2018. – №49. – С. 377-381.

2. Романова Н.А. Совершенствование организационных структур управления городским пассажирским транспортом/ Научный журнал КубГАУ, №114(10). 2015 г. С.1-10

3. Попова Ю.М., Голодняк Д.В., Гайовий П.О. Логістика пасажирських перевезень: теорія та практика/ Інфраструктура ринку. Електронний науково-практичний журнал. Випуск 24. 2018. С.245-249

4. Левковець П.Р., Мороз М.М., Кобилецький Р.В. Удосконалення логістичного управління перевезень пасажирів/ Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського, Випуск 6/2007 (47). Частина 1. 2007. С.113-115.

КЛАСИФІКАЦІЯ КАДРОВИХ ПОТОКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Каніщева А. С., студентка

Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

В умовах динамічного середовища функціонування суб'єктів господарювання та економічних систем держав і регіонів постає

необхідність у швидкому реагуванні на ці зміни, у тому числі й у логістичній сфері. Персонал є рушійною силою, джерелом інновацій на будь-якому підприємстві, проте лише за умови оптимального формування кадрового складу, забезпечення його мобільності, розподілу в системі робочих місць та мінімізації плінності. Всі ці питання вивчає кадрова логістика, яка є самостійною функціональною сферою будь-якої логістичної системи. Використання логістичного підходу в кадровому менеджменті на підприємстві дає змогу забезпечити оптимальну кількість персоналу; визначити якість кадрового ресурсу в зв'язку з реалізацією основних цілей і завдань підприємства, виявити відмінності між співробітниками в способах прийому, опрацювання, зберігання і передачі інформації тощо. Одним із завдань кадрової логістики є аналіз та класифікація кадрових потоків підприємства.

Кадровий потік – це сукупність трудових ресурсів, що переміщуються, усередині логістичної системи і між нею і зовнішнім середовищем. Кадровий потік включає трудові ресурси, які виконують логістичні операції усередині логістичної системи та забезпечують зв'язок (матеріальний, інформаційний та фінансовий) між системою та середою.

Основні характеристики кадрових потоків підприємства: по-перше, динамічність і безперервність їх існування в просторі й часі та їх змінність; по-друге, на відміну від інших видів потоків, кадрові потоки мають нерозривний зв'язок із робочою силою, з його економічно активною частиною (трудовими потоками), яка може брати участь у формуванні, перетворенні та реалізації трудового потенціалу; по-третє, основною складовою кадрового потоку є «людський капітал», тобто сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, що сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на збільшення обсягів виробництва продукції чи послуг.

В літературних джерелах при розгляді питання класифікації кадрових потоків використовують різні ознаки, як притаманні усім логістичним потокам, так і з врахуванням специфіки управління персоналом.

Так, у працях Бондарук О.В. [1], Гармаш С.В. [2], Поліщук І. [3] розглядають здебільшого вхідні, вихідні та внутрішні кадрові потоки.

Секція 3. Сучасні напрямки управління логістикою и маркетингом в підприємстві 686

Відповідно елементами кадрової логістики ці вчені вважають оптимізацію вхідних, вихідних та внутрішніх кадрових потоків.

В роботі узагальнено класифікацію, яка відображає спільні для логістичних потоків ознаки, виявляє їх специфічні характеристики, які є притаманними тільки кадровим потокам (таблиця 1).

Таблиця 1 - Класифікація кадрових потоків (авторська розробка)

Вид класифікаційних ознак	Ознаки класифікації	Види кадрових потоків	
1	2	3	
Загальні (притаманні будь-яким видам потоків)	За середовищем виникнення	внутрішні зовнішні	
	За напрямом руху	вхідні вихідні	
	За рівнем управління	мікрологістичні макрологістичні мезологістичні мегалогістичні	
	За ступенем контрольованості	контрольовані неконтрольовані	
	За ступенем стабільності	планомірні випадкові періодичні	
	За характером ефективності	ефективні недоцільні	
	За рівнем стабільності	Стабільні Нестабільні	
	За ритмічністю	Безперервні Дискретні Змішані	
	За ціллю управління	Стабілізуючі Вдосконалюючі Підтримуючі	
		За плановістю	Заплановані Спонтанні Вимушені
		За ступенем складності	диференційований - складається із об'єктів одного виду, тобто кадрів одного рівня або однієї сфери дій на підприємстві інтегрований - об'єднує різномірні об'єкти, тобто кадри різних рівнів або різних сфер підприємства та усіх загальних потоків на підприємстві в цілому

Секція 3. Сучасні напрямки управління логістикою и маркетингом в підприємстві 687

1	2	3
<p>Специфічні (притаманні лише кадровим потокам)</p>	Рівень пов'язаності із іншими потоками підприємства	Пов'язані з іншими потоками - Відокремлені
	За характером	якісні (зміна кваліфікаційних характеристик персоналу) кількісні (зміна кількості персоналу)
	За змістом	Потоки спрямовані на збільшення кількості персоналу
		Потоки, спрямовані на зменшення кількості персоналу
		Потоки, спрямовані на оптимізацію кадрового складу
	За категорією персоналу	Кадрові потоки із числа робітників
		Кадрові потоки із числа фахівців
		Кадрові потоки із числа керівників
		Кадрові потоки із числа технічних службовців
	За видами руху працівників на підприємстві	Заняття посади -призначення на посаду, пов'язану з прийомом на роботу
		Перестановка- зміна посади в межах займаної або аналогічного рівня
		Просування- призначення на вищу посаду або підвищення кваліфікації та оплати в межах займаної посади
		Зарахування в резерв - підвищення кваліфікації працівника з метою призначення на вищу посаду
		Переміщення - призначення на нижчу посаду
		Відхід з посади -звільнення з посади у зв'язку зі звільненням або переходом на іншу посаду
	За типом переміщень у просторі	у географічному - розподіл і перерозподіл працівників по підрозділам, відділам, цехам, ділянкам і робочим місцям, між підприємствами
		у структурно -ієрархічному - формування менеджменту організації
		в інформаційно-дослідному- тимчасове вивільнення трудових потоків з підприємства у зв'язку з необхідністю отримання спеціальних знань і навичок
	За функціональною ознакою	Базисні - функції здійснюються практично будь-яким підприємством
		Ключові - конкретний вид управлінської діяльності, який здійснюється спеціальними прийомами і способами, а також відповідна організація робіт

Така класифікація кадрових потоків є теоретичною основою для вибору, обґрунтування та систематизації методів, прийомів та інструментів оптимізації кадрових потоків різних видів та різних рівнів управління; формування системи кадрової логістики підприємства.

Література.

1. Бондарук О.В. Використання кадрової логістики в управлінні персоналом організації / О.В. Бондарук // Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів. Серія “Економіка” – 2013. – Вип. 263. Т. XIV. – С. 40 – 46.
2. Гармаш С.В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства / С. В. Гармаш // Вісник НТУ “ХПІ”. – 2014. – № 65 (1107). – С. 165 – 170.
3. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту / І. Поліщук– 2014 // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2014. – Випуск 19. Частина 2. – С. 186 – 191.

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ РИНКУ МЕТАЛОПЛАСТИКОВИХ ВІКОН ЗА УМОВ ЕНЕРГОЗБЕРЕЖЕННЯ В УКРАЇНІ

Ганоль О. О., студент

Науковий керівник: В. М. Лич, д. е. н, професор

*Київський національний університет будівництва і архітектури,
Київ, Україна*

Сучасний стан відтворення обмежених ресурсів вимагає активного пошуку шляхів зростання еколого-соціально-економічної ефективності їх використання. Повною мірою це відноситься і до вирішення проблем енергозбереження за рахунок розвитку ринку металопластикових вікон.

У 2018 економіка країни в цілому показала зростання більше трьох відсотків, а будівельний комплекс (тобто обсяг виконаних будівельно-монтажних робіт) виріс за статистикою ще більше - майже на 6%. На жаль, це практично ніяк не відбилося на віконному ринку, тому що переважна частина того, що статистикою віднесено до «будівельного комплексу» насправді має відношення до інженерних споруд і комунікацій. А власне промислових і житлових