

[http://econa.org.ua/index.php/econa/article/download/650/pdf\\_268](http://econa.org.ua/index.php/econa/article/download/650/pdf_268). (дата звернення: 07.10.2020).

3. Shanahan, A., Sheehan, T. (2020), Creating community through cohort learning: A training model for youth development professionals. *Journal of Youth Development* 15(1), P. 79–93.

4. Галус О. М. Професійна адаптація студентів в умовах ступеневого педагогічного ВНЗ : монографія. Хмельницький : ХГПА, 2007. 473 с.

5. Делія О. Ефективна комунікація в управлінні персоналом. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2012. Вип. 1 (6). С. 36–40. URL: <http://sepd.tntu.edu.ua/images/stories/pdf/2012/12dovvup.pdf>. (дата звернення: 07.10.2020).

## **ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В КАДРОВОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ**

*Криворучко О.М., д.е.н., професор  
Харківський національний автомобільно-дорожній  
університет*

Розвиток логістичного підходу набуває поширення у різних сферах функціонування та управління підприємством. Кадровий менеджмент також в сучасній практиці використовує принципи, підходи, методи логістики. Так, питання забезпечення оптимальної чисельності персоналу, відповідності кадрового ресурсу завданням підприємства тощо ефективно можна вирішити за допомогою логістичного підходу або кадрової логістики.

Проблеми кадрової логістики розглядаються окремо в економіці праці, управлінні персоналом, логістиці. Розрізнені дослідження, що проводяться в різних галузях, не дозволяють в повній мірі ефективно реалізовувати можливості логістичного підходу до кадрового менеджменту. Враховуючи, що логістика є науково-практичним напрямом управління та оптимізації логістичних потоків для досягнення оперативних, тактичних та стратегічних цілей в певній логістичній системі; передбачає оптимізацію та раціоналізацію логістичних потоків, надамо наступне визначення кадровій логістиці.

На нашу думку, кадрова логістика – це процес оптимізації та раціоналізації кадрових потоків з метою їх узгодження з іншими логістичними потоками логістичної системи для підвищення ефективності забезпечення та використання кадрового ресурсу.

Відмінність логістичного підходу до кадрового менеджменту від традиційного підходу полягає у комплексному вирішенні завдань щодо забезпечення підприємства необхідними кадрами певної кваліфікації в необхідний термін (враховуючи потребу підприємства в теперішній та майбутні періоди часу), в необхідній кількості та у потрібному місці (для виконання відповідних видів робіт) з вигідними для підприємства витратами (на оплату праці та інші витрати на утримання персоналу).

Кадрова логістика спрямована на забезпечення оптимального балансу між вхідним і вихідним потоками з метою розвитку кадрового потенціалу відповідно до розвитку підприємства. Оптимізація вхідних потоків пов'язана з реалізацією наступних функцій кадрового менеджменту: аналіз забезпеченості кадрами, планування чисельності персоналу, добір та відбір персоналу, прийом на роботу, адаптація. На оптимізацію внутрішніх кадрових потоків спрямовані такі функції: організація робочих місць, оцінювання затрат і результатів праці, мотивація кадрів, навчання та розвиток персоналу та формування культури й іміджу підприємства.

Логістика вихідних кадрових потоків пов'язана з лізингом кадрів, скороченням (або звільненням) персоналу.

Реалізація функцій кадрового менеджменту потребує створення та функціонування певної системи. Створення логістичної кадрової системи є запорукою ефективного управління кадровими потоками підприємства. Логістична кадрова система, як логістичні системи, складається із взаємодіючих елементів, які пов'язані між собою, взаємодіють із логістичними кадровими підсистемами на різних рівнях та відчують на собі вплив факторів зовнішнього персонал-середовища.

При створенні логістичної кадрової системи необхідно базуватися на наступних основних положеннях:

- об'єктом логістичного кадрового менеджменту є кадрові потоки підприємства, а предметом - процес оптимізації кадрових потоків;
- оптимізація кадрових потоків є наскрізною та відбувається з позиції єдиного цілого, як системи, тобто недоцільно розглядати окремі ланки кадрового потоку, потрібно враховувати увесь кадровий ланцюг;
- усі оптимізаційні рішення необхідно узгоджувати із загальною стратегією підприємства.

Система кадрової логістики представляється у вигляді сукупності трьох підсистем [4, с. 5-17]: управління вхідними кадровими потоками, внутрішніми кадровими потоками та управління вихідними кадровими потоками.

Основними відмінностями такої системи є: по-перше, кадрові потоки розглядаються від підприємства як постачальника роботи до споживача (потенційного або наявного персоналу або персоналу, що звільнюється). По-друге, при визначенні змісту системи використовуються основні функції управління (планування, організація, розвиток, мотивація і контроль персоналу). По-третє, до складових системи включено елемент "інформаційна, організаційна та психологічна підтримка". По-четверте, враховується, що оптимізація кадрових потоків ґрунтується на певній сукупності вихідних положень: кадрова система розглядається як складна система, що має низку підсистем; кожна підсистема володіє власним критерієм оптимальності, що відбиває її внутрішні (іманентні) інтереси; функціонування структури є процесом взаємодії цих підсистем.

### Література:

1. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Економічні науки». 2016. Вип. 17. Частина 3. С. 58 – 60.
2. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Науково-теоретичні засади впровадження кадрової логістики в сфері соціальної роботи. URL: <http://www.repository.hneu.edu.ua/bitstream/123456789/18078/1/>.
3. Гармаш С. В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства. *Вісник НТУ «ХП»*. 2014. № 65 (1107). С. 165 – 170.
4. Криворучко О. М. Логістичний підхід до управління персоналом підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2020. Вип. 35. С. 5 – 17.

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

*Матусова О.М., к.е.н., доцент  
Київський національний торговельно-економічний університет*

В сучасних умовах розвитку економіки України, впливу низки глобальних процесів та глобальних загроз (наприклад, нестабільність світової валютної системи, флуктуації ціни на ринку нафти, глобальні катастрофи, світові фінансові кризи, пандемія COVID-19) перед власниками бізнесу постає нагальне питання як забезпечити розвиток підприємства в умовах турбулентності, які чинники можуть сприяти втриманню підприємства на плаву, які напрями діяльності є найбільш конкурентоспроможними та як вчасно виявити власні переваги.

Такі аспекти важливі в повсякденній діяльності будь-якого підприємства і власники бізнесу у вирішенні цих питань, зазвичай, або покладаються на консультації фахівців-співробітників, які обізнані з особливостями роботи підприємства, або звертаються до фахових фінансових аналітиків та представників аудиторського бізнесу. Проте в умовах постійних флуктуацій власники і керівники підприємств потребують сучасних засобів забезпечення виважених стратегічних рішень, які б дозволяли збалансувати витрати із фаховістю отримання консультаційних послуг.

Визначені чинники зумовлюють необхідність формування нової системи фінансової аналітики на підприємстві, в основі якої заходиться традиційне оцінювання фінансового стану підприємства. Аналіз фінансового стану підприємства в цьому контексті виступає потужним інструментом, що може допомогти вирішити окреслені проблеми, оскільки:

- базується на актуальних даних про діяльність підприємства;
- відображає взаємозв'язок всіх основних видів діяльності (операційна, інвестиційна, фінансова);
- дозволяє порівнювати певні результативні показники із