

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КАДРОВОЇ ЛОГІСТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Соценко І.О., здобувач вищої освіти,
ilonasocenko1@gmail.com*

*Науковий керівник: Федотова І.В., д.е.н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Сучасні умови глобалізації та постійних змін на ринку праці вимагають від підприємств ефективного управління своїм головним ресурсом - людським капіталом. Кадрова логістика стає важливою складовою успішного функціонування будь-якої організації. Кадрова логістика, як сучасна стратегічна концепція управління персоналом, забезпечує гнучкість, адаптивність та ефективність підприємства на шляху до досягнення своїх стратегічних цілей. Систематичне впровадження логістичних методів у сферу кадрового управління дозволяє підприємствам вдосконалювати процеси відбору, адаптації, розвитку та управління персоналом, підвищуючи його продуктивність та забезпечуючи найвищу якість роботи.

Кадрова логістика – це процес оптимізації та раціоналізації кадрових потоків з метою їх узгодження з іншими логістичними потоками та підвищення ефективності забезпечення та використання персоналу підприємства [1]. Кадрова логістика являє собою постійний моніторинг і аналіз ситуації на ринку праці, проведення досліджень та обробку отриманих даних з метою найкращого рішення кадрових завдань, які задовольняють оптимальному співвідношенню ціна – якість – термін виконання [2]. Він включає такі завдання, як підбір, найм, адаптація, навчання, планування, управління продуктивністю і організаційне планування. Метою кадрової логістики є забезпечення доступності необхідних людей з необхідними навичками у потрібний час та у потрібному місці задоволення оперативних потреб організації.

До завдань кадрової логістики входять:

1. Планування робочої сили в: оцінка кадрових потреб організації та розробка стратегій, що забезпечують наявність необхідної кількості та типів співробітників.

2. Набір та відбір: залучення потенційних кандидатів, проведення співбесід та відбір кваліфікованих спеціалістів для заповнення вакансій.

3. Адаптація та орієнтація. Допомога новим співробітникам у

ознайомленні з організацією, її політикою, процедурами та культурою.

4. Навчання та розвиток: визначення потреб у навчанні, розробка та реалізація програм навчання для підвищення навичок та знань співробітників.

5. Управління продуктивністю: встановлення стандартів продуктивності, проведення оцінки продуктивності та надання зворотного зв'язку співробітникам для підвищення їх продуктивності та ефективності.

6. Управління пільгами для працівників: управління програмами пільг для працівників, такими як охорона здоров'я, пенсійні плани та політика відпусток.

7. Управління записами співробітників: ведення точних та конфіденційних записів, що стосуються особистої та трудової інформації співробітників.

8. Відносини зі співробітниками: розгляд скарг, конфліктів та дисциплінарних заходів з боку працівників за підтримки позитивної робочої атмосфери.

9. Планування наступності: виявлення та розвиток потенційних майбутніх лідерів усередині організації для забезпечення плавного переходу, коли ключові позиції стають вакантними.

10. Оффбординг: управління процесом звільнення співробітника з організації, включаючи вихідну співбесіду, остаточний розрахунок заробітної плати та повернення активів компанії.

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, а також виявити відмінності між співробітниками в способах приймання, опрацювання, зберігання і передачі інформації; оцінити соціопсихологічний стан колективу підприємства; визначити відповідність групового ресурсу, колективне сприйняття атмосфери в процесі трудової діяльності, сформулювати рекомендації з навчання; створити запас якісних трудових ресурсів, здатних реалізувати можливості підприємства [3].

Значну увагу дослідженню питань кадрової логістики та використанню логістичних методів в управлінні персоналом в своїх працях приділяли такі вчені, як Н. Комин, Л. Міротін, В. Сергеев, В. Сербін, В. Чемяков, Б. Есенькин, М. Крилова, А. Фоменко, Л. Фролова, О. Тимохіна, М. Муромець та багато інших, проте на

сьогоднішній день не має чіткого визначення сутності кадрової логістики, факторів які впливають на неї та заходів які допоможуть її впровадженню систему управління трудовими ресурсами.

Розвиток кадрової логістики для підприємства передбачає ефективне управління рухом і використанням співробітників всередині організації. Ключовим моментом є забезпечення того, щоб потрібні люди знаходилися в потрібному місці у потрібний час, оптимізуючи продуктивність та задоволеність співробітників при одночасному досягненні цілей організації. Це може включати впровадження ефективних систем, використання технологій та розвиток сприятливої робочої культури.

До сучасних тенденцій розвитку кадрової логістики підприємства можна віднести:

1. Технологічні здобутки. Використання таких технологій, як інформаційні системи управління персоналом, аналіз даних та автоматизація, перетворює логістику персоналу за рахунок оптимізації процесів, підвищення ефективності та покращення процесу прийняття рішень.

2. Залучення та утримання талантів. Підприємства приділяють особливу увагу стратегічним ініціативам щодо набору та утримання талантів, щоб залучити та утримати найкращих фахівців. Це включає брендинг роботодавця, гнучкий графік роботи, програми розвитку кар'єри та створення позитивного робочого середовища.

3. Різноманітність та інклюзивність. Компанії усвідомлюють важливість різноманітності та інклюзивності робочої сили. Вони реалізують політику та практику, спрямовану на заохочення різноманіття, боротьбу з упередженнями та створення інклюзивної культури на робочому місці, яка цінує та поважає людей будь-якого походження.

4. Віддалена робота та віртуальні команди. Пандемія COVID-19 прискорила впровадження віддаленої роботи та віртуальних команд. Наразі підприємства переосмислюють свої моделі робочої сили, коригують політики та використовують технології для ефективного управління та підтримки віддалених співробітників та віртуальних команд.

5. Навчання та розвиток. Постійне навчання та розвиток стали мати вирішальне значення для залучення та зростання співробітників. Підприємства інвестують у програми навчання, платформи онлайн-навчання та персоналізовані плани розвитку, щоб підвищити

кваліфікацію своєї робочої сили та сприяти розвитку культури навчання.

6. Благополуччя та баланс між роботою та особистим життям. Організації визнають важливість благополуччя співробітників та балансу між роботою та особистим життям. Вони реалізують такі ініціативи, як оздоровчі програми, підтримка психічного здоров'я, гнучкий графік та варіанти віддаленої роботи, щоб створити здорове та збалансоване робоче середовище.

7. Гнучке планування робочої сили в. У динамічних ринкових умов підприємства приймають стратегії гнучкого планування робочої сили в. Це передбачає впровадження гнучких моделей укомплектування персоналом, використання тимчасових працівників та швидку адаптацію до змінних вимог для оптимізації кадрової логістики.

8. Стійкі та етичні практики. Компанії все більше уваги приділяють сталому розвитку та етичним практикам у своїй кадровій логістиці. Це включає просування екологічно чистих ініціатив, забезпечення справедливої трудової практики та надання пріоритету соціальної відповідальності.

Загалом, сучасні тенденції у кадровій логістиці обертаються навколо використання технологій, залучення та утримання талантів, різноманітності та інклюзивності, адаптації до віддаленої роботи, сприяння навчанню та розвитку, визначення пріоритетів благополуччя, прийняття гнучкого планування робочої сили та просування стійких та етичних практик. Завдяки цьому підходу, підприємство отримує можливість не лише вирішувати поточні завдання у сфері управління персоналом, а й гнучко реагувати на виклики ринку праці, забезпечуючи сталість та розвиток свого кадрового потенціалу.

Література.

1. Криворучко О.М. Логістичний підхід до управління персоналом підприємства. *Економіка транспортного комплексу*. 2020. №35. С. 5-19.
2. Мішина С.В., Мішин О.Ю. Науково-теоретичні засади впровадження кадрової логістики у сфері соціальної роботи. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 12. С. 492-499.
3. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*. 2014. № 18. С. 186–191.
4. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник ХДУ*. 2016. Вип. 17, Ч. 3. С. 58-60.