

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

Ю.С. Шатовицкая

*Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации,
г. Гомель, Республика Беларусь*

Логистика является относительно молодой и бурно развивающейся наукой и сферой бизнеса. Многие вопросы, относящиеся к ее понятийному аппарату и терминологии, по мере развития рыночных отношений постоянно уточняются и изменяются, наполняясь новым содержанием.

Следует отметить, что в сфере управления персоналом логистика используется мало. В современной литературе можно встретить термины «банковская логистика», «информационная логистика», «финансовая логистика», а также «кадровая логистика».

Россиянин Б.С. Есенькин рассматривает кадровую логистику как процесс «оптимизации потоков трудовых ресурсов» организаций и отрасли в целом [1, с. 262]. Дж. Р. Сток и Д.М. Ламберт определяют логистику как некую систему, сеть взаимосвязанных видов деятельности, цель которых – оперативное управление потоком материалов и работниками внутри логистического канала (logistics channel) [2, с. 4]. Б.А. Аникин полагает, что организации, «которые считают квалифицированные кадры самым важным своим ресурсом, могут рассчитывать на эффективное функционирование логистической системы» [3, с. 59].

Специфика логистического подхода (системность, комплексность) по сравнению с традиционным (достижение частных целей каждым подразделением) заключается в интеграции (технической, технологической, информационной, методологической и экономической) отдельных подсистем в единую систему, обеспечивающую сквозное управление всеми видами потоков: трудовыми, материальными, финансовыми, информационными, сервисными, энергетическими в экономических системах. Как нам представляется, особенности применения логистического подхода в управлении трудовым потенциалом организаций необходимо рассматривать через призму общего логистического правила «7R»: нужные кадры (right personnel) в необходимом количестве (right quantity) и квалификации (right qualification) необходимым структурным подразделениям организации (right structural divisions of the organisation) в нужное время (right time) и место (right place) с требуемым уровнем затрат (right cost).

Структурно-блочная модель системы управления трудовым потенциалом на основе логистического подхода представлена на рис. 1.

Как любой другой вид ресурсов, кадры должны поступать в логистическую систему:

- прием на работу;
- развиваться и использоваться в ней: выполнение своих должностных обязанностей, обучение, перемещение на другие должности;
- выходить из системы: высвобождение, увольнение (рисунок 1).

На наш взгляд, систему управления трудовым потенциалом на основе применения логистического подхода целесообразно рассматривать в спектре функций менеджмента: планирование; организация; мотивация, контроль при движении трудовых потоков в функционально-управленческом (общие и специальные функции управления), территориальном (распределение и перераспределение работников по рабочим местам, участкам, цехам, отделам, подразделениям, между организациями), профессионально-квалификационном (самообразование, развитие, образование) пространствах и во временном интервале для повышения эффективности деятельности.

Данный подход схематично отражен нами на рис. 2.

Такой подход (рисунок 2) позволяет выделить трудовые потоки из всей совокупности ресурсов других видов и подчеркнуть значимость изучения их движения в трех измерениях, а также отражает динамичность, непрерывность, изменяемость их существования во времени и пространстве.

Основной вывод, сформулированный нами в ходе исследования особенностей применения логистического подхода в управлении трудовым потенциалом, сводится к следующему.

С одной стороны, в условиях глобализации экономических процессов актуальность приобретает совершенствование управления персоналом, а важнейшим компонентом, на наш взгляд, может служить логистический подход.

Таким образом, значительное внимание должно быть уделено детальной проработке проблем формирования, методического обеспечения и практического использования в различных отраслях национальной экономики и системы управления трудовым потенциалом организации на основе применения логистического подхода.

С другой стороны, в экономической литературе в настоящее время недостаточно освещенными остаются вопросы в исследуемой области, что актуализирует необходимость дальнейшего изучения данной проблематики.

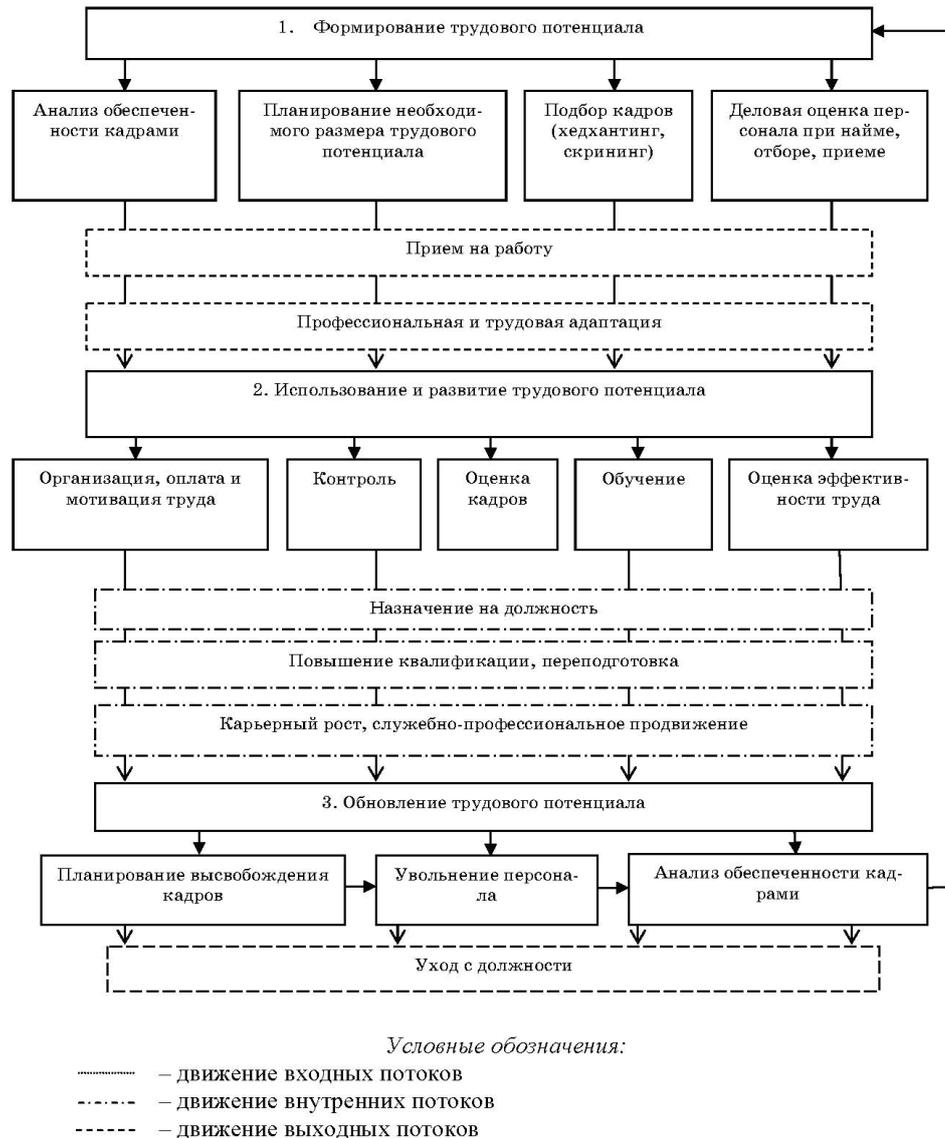


Рисунок 1– Структурно-блочная модель системы управления трудовым потенциалом на основе логистического подхода

* Составлено автором на основании источника [4, с. 41–42; 5, с. 11; 6, с. 91].

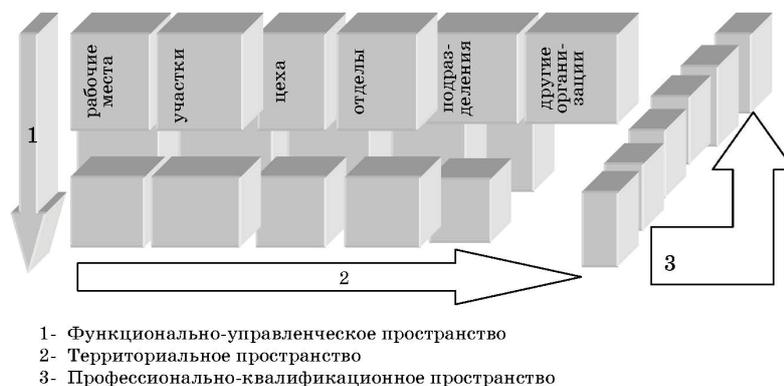


Рисунок 2 – Трехмерное движение (перемещение) трудовых потоков в логистической системе

Источник: разработка автора.