

УДК 338.24

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ ЛОГИСТИЧЕСКОГО ПОДХОДА

Т. В. РОМАНЬКОВА, М. Н. ГРИНЕВИЧ

Белорусско-Российский университет

Могилев, Беларусь

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия предлагается применять логистический подход, направленный на сквозное и гибкое управление потоками трудовых ресурсов. Поэтому одним из основных элементов логистической системы будет являться система управления кадрами, функционирующая с учетом рыночной стратегии организации, оптимизации затрат и принципов логистики [1]:

1) требуемое количество, т. е. трудовые ресурсы должны находиться на предприятии в необходимом количестве, которое обеспечивает выполнение программы производства и доведенных показателей;

2) требуемое качество, т. е. уровень квалификации персонала должен соответствовать занимаемой должности;

3) требуемое место, т. е. трудовые ресурсы на предприятии должны быть распределены по структурным подразделениям в соответствии со штатным расписанием и графиком выполнения производственной программы;

4) требуемое время, т. е. кадры предприятия должны выполнять производственные задания и возложенные функции согласно установленным срокам;

5) управление с эффективностью по затратам и результатам, т. е. оптимальные затраты на трудовые ресурсы и максимальный результат от их работы.

Ключевым элементом системы управления кадрами является процесс управления трудовыми ресурсами, который, как правило, включает следующие функции.

1. Подбор и прием трудовых ресурсов (отдел кадров, руководитель организации): резюме; собеседование; стажировка; характеристика с прежнего места работы.

2. Планирование потребности предприятия в трудовых ресурсах на основе программы производства и трудоемкости работ.

3. Анализ трудовых ресурсов (наличия, движения, состава, структуры и эффективности использования).

4. Мотивация и стимулирование трудовых ресурсов (материальное и нематериальное).

5. Организация работы трудовых ресурсов (обеспечение соответствующих условий труда, направленных на достижение поставленных целей).

6. Обучение, повышение квалификации (оказание содействия персоналу предприятия по приобретению новых теоретических и практических знаний, умений и навыков).

7. Контроль трудовых ресурсов (использование и уровень заработной платы).

8. Прекращение трудового договора.

Процесс управления трудовыми ресурсами, основанный на принципах логистики в условиях развития информационных технологий, будет включать следующее.

1. Подбор трудовых ресурсов:

– с использованием сайта организации: скайп-собеседование, онлайн-тестирование (интеллекта, профессиональных знаний, психологическое); хронологическое интервью; изучение резюме кандидата; ознакомление с характеристикой кандидата с прежнего места работы;

– отдел кадров, руководитель: собеседование; изучение резюме кандидата; ознакомление с характеристикой кандидата с прежнего места работы.

2. Прием на работу.

3. Оптимизация численности и планирование потребности предприятия в трудовых ресурсах.

4. Анализ трудовых ресурсов.

5. Мотивация и стимулирование трудовых ресурсов (ключевые показатели эффективности).

6. Гибкая расстановка трудовых ресурсов (распределение трудовых ресурсов по рабочим местам, отделам, структурным подразделениям в соответствии с их способностями и особенностями производства).

7. Организация работы трудовых ресурсов.

8. Обучение, повышение квалификации.

9. Контроль трудовых ресурсов.

10. Мониторинг достижения доведенных показателей структурными подразделениями.

Таким образом, применение логистического подхода обеспечивает оптимизацию затрат по управлению трудовыми ресурсами и повышение эффективности их использования за счет:

1) снижения затрат времени на подбор трудовых ресурсов;

2) оптимизации численности руководителей, специалистов и служащих на основе применения экономико-математических методов и построения оптимизационных моделей в разрезе каждого отдела и подразделения, что позволит снизить затраты на оплату труда;

3) стимулирования работников организации в разрезе отделов и производственных подразделений на получение премии по результатам достижения уровня установленных ключевых показателей эффективности, что будет способствовать повышению эффективности функционирования организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Кормин, Н. Г.** Применение кадровой логистики в управлении персоналом организации / Н. Г. Кормин // Вестн. ЧелГУ. Сер. Экономика. – 2008. – № 7 (108), вып. 14. – С. 138–141.