

6. Самсонова М. В. Технология и методы коллективного решения проблем : [учебное пособие.] М.В. Самсонова, М.В. Ефимов – Ульяновск : УлГТУ, 2003. – 152 с.

Надійшла 11.09.2010

УДК 338.21

Н. Є. МУРОМЕЦЬ
Донецький національний університет

ВПРОВАДЖЕННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПОСЕРЕДНИЦТВА ПРИ УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ ПОТОКАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В статті запропоновано принципи формування організаційного механізму впровадження логістичного посередництва при управлінні трудовими потоками на підприємстві. Надано характеристику основним функціям кадрових агентств відносно управління трудовими потоками з погляду логістичного підходу і визначено, що організація діяльності посередницьких організацій на ринку праці, незалежно від їх приналежності, повинна забезпечувати економічну і соціальну ефективність.

In the article principles of forming of organizational mechanism of introduction of logistic mediation are offered at the management by labour streams on an enterprise. Description is given to the basic functions of skilled agencies in relation to the management by labour streams from point of logistic approach and certain that organization of activity of intermediary organizations at the market of labour, regardless of their belonging, must provide economic and social efficiency

Ключові слова: логістика, посередники, трудові потоки.

В сучасних умовах глобальної конкуренції і невинного прискорення технічного прогресу, організації і підприємства під постійний натиск конкурентів все частіше стикаються з необхідністю формування політики адекватної викликом зовнішнього середовища, яка повинна бути побудова на засадах ефективного використання людських ресурсів. При цьому, трудові ресурси розглядаються як один з видів ресурсів організації, а саме як ресурс вельми динамічний, який вимагає комплексного підходу до управління ним, як на мікро-, так і на макрорівні.

Ефективне управління цими процесами здатна забезпечити методологія логістики, яка дозволяє оптимізувати або, принаймні, підвищити ефективність всієї структури управління персоналом, як на мікро-, так і на макрорівні: від формування трудових ресурсів до залучення їх в трудовий процес і подальшого розвитку, включаючи різноманітні переміщення персоналу на різних рівнях підприємства. В сучасних умовах складно переоцінити важливість раціоналізації управління трудовими ресурсами організації, включаючи їх пошук, підготовку, використання, розвиток персоналу організації в соціально-економічних системах і в зовнішньому середовищі.

Мета дослідження – запропонувати організаційний механізм впровадження логістичного посередництва при управлінні трудовими потоками на підприємстві на засадах логістичної концепції управління трудовими потоками для забезпечення ефективного відтворення і використання трудових ресурсів в сучасних економічних системах.

Аналіз літературних джерел. Дана проблема достатньо вузько розглядається як в дослідженнях в області економіки праці, так і в дослідженнях в області логістики, що не дозволяє повною мірою реалізувати можливості, що надаються об'єднанням даних напрямів на основі інтегральної парадигми логістики. Для регулювання і ефективного функціонування ринку праці слід використовувати потоковий підхід щодо дослідження процесів, які відбуваються на сучасному ринку праці.

Можливість розгляду трудових ресурсів у вигляді потокових процесів, а також доцільність застосування системного підходу щодо управління цими ресурсами фрагментарно розглянуто в дослідженнях вітчизняних та іноземних авторів (Т.Ю.Базаров, І.В.Бушмарін, М.В.Грачов, Л.І.Євенко, А.П.Єгоршин, Л.В.Івановська, Дж.Іванцевич, А.Я.Кібанов, Т.А.Комісарова, Л.А.Костін, И.К.Макарова, Е.В.Маслов, Е.Б.Моргунов, С.К.Мордовін, Ю.Г.Одегов, Т.Пітерс, Т.О.Разумова, С.Ю.Рошин, Р.Уотерман, С.В.Шекшня), в яких розглядаються різноманітні процеси, що пов'язані з управлінням і динамікою трудових ресурсів.

Постановка завдання. Основним об'єктом вивчення і практичного вдосконалення в логістиці є потокові процеси і системи, тому для обґрунтування можливості застосування логістичної концепції для підвищення ефективності використання трудових ресурсів необхідно виділити об'єкт, відповідний вказаним вимогам. Як ресурс в даному випадку виступають трудові ресурси, що володіють певним трудовим потенціалом, які характеризуються високим ступенем динаміки. [1] При цьому переміщення як на мікро-, так і на макрорівні мають на увазі послідовне проходження ряду ділянок в географічному, структурно-ієрархічному, інформаційно-досвідченому просторах. Кожна з вказаних ділянок має на увазі свої операції з формування, перетворення або використання потенціалу трудових ресурсів. У свою чергу, кожна операція має на увазі певний набір витрат.

Таким чином, завданням даної статті є визначення функцій і механізмів, організаційних принципів

участі посередницьких структур в управлінні трудовими потоками на підприємстві: їх участі у формуванні, переміщенні, перетворенні і використанні трудових ресурсів через операції з властивим їм трудовим потенціалом.

Результати

Одним з етапів функціонування окремих трудових потоків є їх переміщення на ринку праці, здійснюване, зокрема, за участю різного роду посередників (надалі визначених як кадрові агентства). Використовування логістичного підходу, на нашу думку, на даному етапі дозволить раціоналізувати систему управління трудовими потоками і підвищити ефективність реалізації їх потенціалу, як на користь окремих організацій – працедавців, так і на користь держави в цілому.

Функції кадрових агентств відносно трудових потоків, з погляду логістичного процесу, можна згрупувати таким чином.

1. Тимчасова акумуляція трудових ресурсів, яка дозволяє вирівнювати тимчасову різницю між формуванням нових трудових потоків і виникненням потреби в їх трудовому потенціалі, а також забезпечує можливість здійснення безперервного і стабільного відтворення і використання потенціалу трудових ресурсів.

2. Перетворення трудових потоків, яке може бути здійснено в різних варіантах:

-консолідація, що має на увазі об'єднання випускників різних професійних навчальних закладів для формування ефективної кадрової політики підприємства (рис. 1).

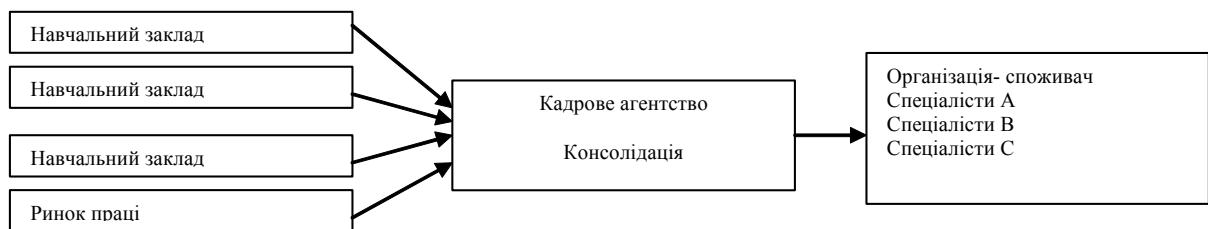


Рис. 1. Реалізація логістичної функції консолідації трудових потоків

- Розукрупнення, що має на увазі диференціацію трудового потоку одного професійного навчального закладу на декілька дрібних потоків, які спрямовуються різним споживачам. У професійного навчального закладу, особливо вищого, як правило, не може бути одного споживача, оскільки організації не вимагається регулярної поставки фахівців однієї кваліфікації в об'ємах, що випускаються навчальним закладом. Тому потрібна диференціація витікаючих (вихідних) трудових потоків, яка здійснюється кадровим агентством (рис.2) [2].

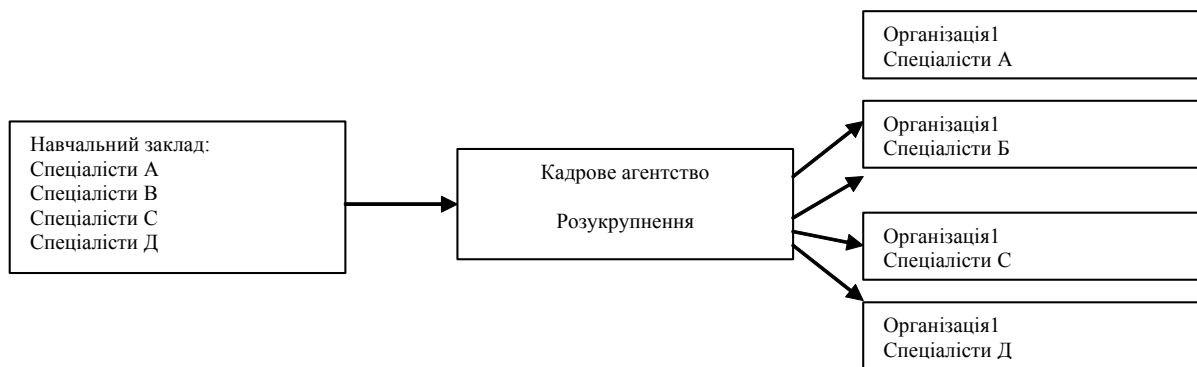


Рис. 2. Реалізація логістичної функції розукрупнення на ринку праці

- Розподіл вхідних трудових потоків передбачає інтеграцію першої і другої функції, з урахуванням формування груп фахівців за замовленням кінцевих споживачів (рис.3).

- Перевірка за замовленням кінцевого споживача показників фахівців, що становлять трудові потоки, відносно яких кадрове агентство здійснює логістичні послуги. Якщо дані показники не відповідають вимогам кінцевого споживача, кадрове агентство, як логістичний посередник, може надати послуги: підготовка трудових ресурсів, що знаходяться в даному кадровому агентстві, для розподілу кінцевому споживачу, з урахуванням його специфічних вимог. Дана функція може включати додаткове навчання, проведення виробничих практик, психологічну підготовку і та ін.

3. Наступною функцією логістичного посередника є вирівнювання вхідних трудових потоків:

- вирівнювання за часом необхідне для організацій, періодичність попиту на продукцію яких не відповідає часу її виготовлення, що застосовується практично до всіх професійних навчальних закладів,

особливо до короткострокових курсів підвищення кваліфікації і перекваліфікації;



Рис. 3. Реалізація логістичної функції розподілу на ринку праці

- вирівнювання за кількістю (разова велика кількість фахівців, що випускається, не може бути в той же час поглинена організаціями-працедавцями. Стосовно трудових ресурсів реалізацію функції вирівнювання по кількості, як було надано вище, доцільно почати до випуску фахівців з тим, щоб перебування трудових ресурсів в пасивному стані «запасів» було мінімальним);

- вирівнювання за «асортиментом», яке необхідне для організацій, які виробляють широкий асортимент продукції у різний час або по частинах.

При формуванні діяльності кадрових агентств на основі логістичних принципів управління трудовими потоками ускладнюється процес реалізації виконуваних ними функцій. Ускладнення процесу обумовлене зростанням вимог щодо взаємопов'язаності і узгодженості функцій залучення трудових потоків, тимчасового перебування трудових ресурсів у сфері інтересів кадрового агентства і розподілу наявних трудових ресурсів між кінцевими споживачами з урахуванням інтересів і вимог останніх. Таким чином, практично всі функції і операції в даній сфері, так чи інакше, пов'язані з переміщенням трудових потоків і зміною їх структури, властивостей і показників. Відповідно дані операції і функції можна вважати логістичними [3].

Розглянемо основні логістичні функції, що забезпечують реалізацію процесу функціонування посередників на ринку трудових ресурсів.

1. Прийом і постановка на облік фахівців. У випадку, якщо дане кадрове агентство проводить активну політику відносно залучення потребуючих в реалізації власного трудового потенціалу, то попередньою першою можуть бути функції моніторингу і аналізу ринку, а також пошуку і залучення трудових ресурсів, потребуючих посередницьких послуг даного агентства.

2. Контроль динаміки вхідних і вихідних трудових потоків.

3. Розподіл клієнтів, що поступили, за рекомендованими для них напрямками.

4. Моніторинг і аналіз пропозицій організацій-працедавців.

5. Підбір фахівців виходячи з характеристик заявлених вакансій.

6. Формування комплексних груп різних фахівців виходячи з вимог одного замовника, формування груп для реалізації проектних задач замовника.

7. Слід зазначити, що при розширенні спектру послуг, пропонованих даним логістичним посередником, можна говорити про додаткові функції, в даному випадку, які полягають у формуванні команд на основі проектних груп з участю психологів і необхідних фахівців.

8. Організація і ухвалення участі в ярмарках вакансій.

9. Для державних служб зайнятості, напрям на суспільні або сезонні роботи.

10. Перенавчання й/або підвищення кваліфікації.

11. Послуги психолога і психолога-профконсультанта.

12. Контроль виконання замовлень працедавців.

13. Супровід влаштованих на роботу фахівців, в плані психологічної і спеціальної підтримки для якнайповнішого задоволення потреб працедавців.

14. Заміна працівників, що надаються кінцевим споживачам, при їх невідповідності наявним цілям і задачам.

15. Інформаційне обслуговування всього реалізованого процесу.

Умовно весь процес управління трудовими потоками в рамках діяльності логістичного посередника можна розділити на три частини: операції, направлені на реалізацію і координацію залучення трудових ресурсів; операції, направлені на перетворення трудових потоків і трудових ресурсів, відповідно до інтересів і вимог кінцевих споживачів; операції, направлені на реалізацію і координацію розподілу трудових ресурсів, і, відповідно, формування трудових потоків від логістичного посередника до кінцевого споживача.

При організації взаємодії з посередником на ринку трудових ресурсів учасники повинні ухвалити

рішення про місце даного посередника в структурі логістичного ланцюга. По суті, можуть існувати дві альтернативи. Або при організації переміщення і перетворення трудових потоків використовуються незалежні посередники, або функції логістичного посередника по роботі з трудовими потоками виконують спеціалізовані підрозділи, включені до складу професійного навчального закладу або досить великого багатопрофільного підприємства.

При цьому можуть використовуватися різні комбінації даних варіантів, які, як правило, мають найбільший потенціал економічної ефективності. Проте в цьому випадку слід враховувати необхідність ухвалення рішення, заснованого на пошуку компромісу, виходячи з оптимізації процесу, по одному з логістичних критеріїв оптимізації.

Важливо вміти визначати економічну ефективність кадрового агентства, інтегрованого до структури професійного навчального закладу, в першу чергу, вищого навчального закладу, яка обумовлюється наступними факторами: тривалим періодом випуску фахівців по одному з напрямів професійної діяльності й широкою популярністю на ринку праці в цій сфері. Дана популярність має на увазі наявність більш менш постійних зв'язків з кінцевими споживачами кваліфікованої робочої сили, що випускається; високим постійним попитом на фахівців, що випускаються, на місцевому ринку праці; унікальністю кваліфікації фахівців, що випускаються [4].

Економічна ефективність незалежного кадрового агентства, в свою чергу, обумовлюється: виходом на новий географічний ринок, на якому даний навчальний заклад мало відомий і не має постійних сталих зв'язків з кінцевими споживачами; освоєнням випуску фахівців з нових напрямів і спеціальностей; необхідністю зниження витрат на розподіл при потребі в збільшенні гнучкості розподільної політики.

Висновки

Таким чином, організація управління трудовими потоками з використанням послуг посередницьких організацій на ринку праці, незалежно від їх приналежності, повинна забезпечувати економічну і соціальну ефективність, основними з яких є наступні:

Підвищення ефективності використання потужностей посередницької організації. Трудові потоки, що проходять через дані організації, за своїм об'ємом повинні перевищувати розрахункову точку беззбитковості, що визначає доцільність подальшої реалізації посередницьких функцій даною організацією. У цьому сенсі представляє інтерес варіант активізації роботи з трудовими потоками, оскільки збільшення об'єму вхідних трудових потоків і, відповідно, пов'язаних з ними операцій і функцій обумовлює підвищення ефективності даної організації.

Підвищення операційної ефективності може досягатися стандартизацією операцій, здійснюваних з трудовими потоками, формуванням тісних зв'язків, заснованих на логістичному принципі взаємодії між даною організацією, джерелами і споживачами трудових ресурсів.

Поліпшення соціальної ефективності повинне реалізовуватися перш за все, в напрямі співробітників організації, маючи на увазі поліпшення умов праці, економічних і екологічних характеристик робочих місць, техніку безпеки, а також підвищення престижу виконуваної роботи, можливість задоволення не тільки матеріальних, але і психологічних потреб.

Поліпшення і розширення логістичного сервісу має на увазі підвищення ефективності обслуговування як кінцевих споживачів, так і трудових потоків за рахунок швидшої реакції на їх запити. Також в цей напрям можна включити комплектування і реалізацію замовлень кінцевих споживачів, виходячи з унікальних запитів, що пред'являються ними, додаткову підготовку і перепідготовку поступаючих фахівців, як в спеціальному, так і в психологічному планах, можливість формування проектних команд з наявних фахівців з участю психологів і інших необхідних консультантів.

Основною метою впровадження логістичного посередництва при управлінні трудовими потоками є забезпечення комплексного скорочення логістичних витрат як в рамках даного підприємства, так і всієї логістичної системи, елементом якої воно є.

Література

1. Коровин А.Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование / Коровин А.Г. – М. : Наука, 1990. – С. 55-60. – ISBN 966-226-002-6.
2. Милильян, Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Милильян Г.Г. – М. : Мысль, 1996 – С. 55-87. – ISBN 966-325-896-125-7.
3. Миротин, Л.Б. Эффективная логистика / Миротин Л.Б. – М. : Экзамен, 2002. – С. 150-189. – ISBN 966-122-568-9.
4. Аникин, Б.А. Логистика : [ученик] / Аникин Б.А. – М. : ИНФРА-М, 2010. – С. 97-112. – ISBN 966-369-999-8.

Надійшла 11.09.2010