

Секція № 10. Логістика
Класифікація кадрових потоків

Мішина С. В.

*к. е. н., доцент кафедри економіки та соціальних наук
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця
majmsvtaa@ukr.net*

Мішин О.Ю.

*к. е. н., доцент кафедри міжнародного бізнесу та економічного аналізу
Харківського національного економічного університету ім. С. Кузнеця*

В логістиці в сучасних умовах господарювання увага приділяється здебільшого розгляду матеріальних, фінансових та інформаційних потоків. Кадрові ж потоки залишаються поза увагою логістів. Хоча рух кадрових потоків має вирішальне значення для правильної організації управління іншими потоковими процесами. Персонал є основою будь-якої організації. Тому планомірний рух та використання кадрових потоків сприяє підвищенню ефективності функціонування логістичних систем.

Питання розгляду та класифікації кадрових потоків знайшли відображення у працях Бондарук О. В. [1], Гармаш С. В. [2], Леонтьєвої І. О. [3], Поліщук І. [4]. Ці дослідження не численними, проте є науковою основою для уточнення класифікації кадрових потоків.

Формулювання цілей статті. Метою даного дослідження є уточнення класифікації кадрових потоків.

Найчастіше в літературних джерелах зазначається, що кадрові потоки, як і будь-які інші можуть бути вхідними, вихідними; внутрішніми і зовнішніми. Так, і у працях Бондарук О. В. [1], Гармаш С. В. [2], Поліщук І. [4] розглядають здебільшого вхідні, вихідні та внутрішні кадрові потоки. Відповідно елементами кадрової логістики ці вчені вважають оптимізацію вхідних, вихідних та внутрішніх кадрових потоків.

Бондарук О. В. [1, с. 42] виділяє: 1) по відношенню до підприємства вхідні і вихідні потоки; 2) за мірою безперервності безперервні та дискретні; 3) за мірою регулярності детерміновані та стохастичні потоки; 4) за мірою мінливості стаціонарні й нестаціонарні; 5) за характером переміщення елементів потоку рівномірні та нерівномірні; 6) за мірою періодичності періодичні та неперіодичні потоки; 7) за мірою відповідності зміни параметрів потоку заздалегідь заданому ритму ритмічні та неритмічні потоки; 8) за мірою складності диференційовані та інтегровані потоки; 9) за мірою керованості керовані та некеровані потоки. Дана класифікація містить вичерпний перелік загальних ознак, притаманних будь-яким видам логістичних потоків. Проте, відсутніми є специфічні ознаки класифікації, характерні суто для кадрових потоків.

У праці Леонтьєвої І. О. [3, с. 113] розглянуто елементи оптимізації вхідних, вихідних і внутрішніх потоків.

Поліщук І [4, с. 189] виділяє такі ознаки класифікації кадрових потоків, як: 1) класифікація стосовно логістичної системи та її елементів (внутрішні,

вхідні та вихідні потоки); 2) за видами руху працівників на підприємстві (звільнення з посади, перестановка, зарахування в резерв, просування, переміщення, відхід з посади); 3) за рівнями застосування кадрової логістики (мікро- та макрологістика); 4) за типом переміщень у просторі (у географічному, у структурно-ієрархічному, в інформаційно-дослідному); 5) за функціональною ознакою (базисні, ключові). Дана класифікація містить як загальні, так і специфічні ознаки. Не зовсім повно визначено перелік кадрових потоків залежно від рівня застосування, який обмежується лише мікро- та макрологістикою.

На основі аналізу літературних джерел авторами запропоновано виділяти загальні і специфічні ознаки класифікації. Загальні ознаки можуть бути застосовані щодо будь-яких видів логістичних потоків, а специфічні лише щодо кадрових потоків.

В табл. наведено авторську класифікацію кадрових потоків підприємства.

Таблиця

Класифікація кадрових потоків (авторська розробка)

Вид класифікаційних ознак	Ознаки класифікації	Види кадрових потоків
Загальні (притаманні будь-яким видам потоків)	За середовищем виникнення	внутрішні
		зовнішні
	За напрямом руху	вхідні
		вихідні
	За рівнем управління	мікрологістичні
		макрологістичні
		мезологістичні
		мегалогістичні
	За ступенем контрольованості	контрольовані
		неконтрольовані
	За ступенем стабільності	планомірні
		випадкові
		періодичні
	За характером ефективності	ефективні
недоцільні		
Специфічні (притаманні лише кадровим потокам)	За характером	якісні (зміна кваліфікаційних характеристик персоналу)
		кількісні (зміна кількості персоналу)
	За змістом	Потоки спрямовані на збільшення кількості персоналу
		Потоки, спрямовані на зменшення кількості персоналу
		Потоки, спрямовані на оптимізацію кадрового складу
	За категорією персоналу	Кадрові потоки із числа робітників
		Кадрові потоки із числа фахівців
		Кадрові потоки із числа керівників
		Кадрові потоки із числа технічних службовців

Така класифікація кадрових потоків може бути застосована щодо мікро-, макро-, мезо- та мегаекономічних логістичних систем. Принаймні перелік загальних ознак може бути застосований для класифікації будь-яких видів потоків будь-якого рівня управління. Перелік специфічних ознак може бути застосований щодо кадрових потоків будь-якого рівня управління.

Розроблена класифікація кадрових потоків є теоретичною основою для вибору, обґрунтування та систематизації методів, прийомів та інструментів оптимізації кадрових потоків різних видів та різних рівнів управління.

Висновки. Науковою новизною даного дослідження є уточнення класифікації кадрових потоків за рахунок досягнення її універсальності, систематизації існуючих підходів до класифікації та виділення загальних та специфічних ознак класифікації.

Практична значимість даного дослідження полягає в можливості використання розробленої класифікації при обґрунтуванні методів, інструментів та прийомів оптимізації кадрових потоків.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в розробці дієвих механізмів управління кадровою логістикою на підприємствах.

Використана література:

1. Бондарук О.В. Використання кадрової логістики в управлінні персоналом організації / О.В. Бондарук // Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів. Серія “Економіка” – 2013. – Вип. 263. Т. XIV. – С. 40 – 46.

2. Гармаш С.В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства / С. В. Гармаш // Вісник НТУ “ХПІ”. – 2014. – № 65 (1107). – С. 165 – 170.

3. Леонтьєва І.О. Кадрова логістика в системі управління водотранспортним підприємством / І. О. Леонтьєва // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Економічні науки”. – 2016. – Випуск 20. Частина 1. – С. 111 – 114.

4. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту / І. Поліщук – 2014 // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2014. – Випуск 19. Частина 2. – С. 186 – 191.