

УДК 338.21

Муромець Н. Є.

## ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ ПОТОКАМИ НА ЗАСАДАХ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ

Реалізація системного підходу в управлінні трудовими ресурсами дозволить забезпечити безперервність, наступність, органічність й, у цілому, ефективність реалізації циклу їхнього відтворення. У сучасних соціально-економічних умовах виникла необхідність принципів змін ролі й місця підрозділів, що займаються роботою з персоналом в організації, для забезпечення системного підходу в управлінні трудовими ресурсами [1].

Сфера діяльності даних підрозділів у цих умовах, в подальшому, повинна охоплювати всі аспекти діяльності організації, так чи інакше пов'язані із залученням, розвитком, використанням і переміщенням трудових ресурсів організації.

Розвиток сучасного суспільства вимагає від організацій зусиль, спрямованих на найбільш повне використання їхніх трудових ресурсів. Тенденції кінця ХХ століття характеризуються активізацією проведення теоретичних досліджень і розробок практичних методик в області управління трудовими ресурсами. Дана активізація безпосередньо пов'язана з підвищенням значення управлінського й соціального сенсу даного напрямку дослідження, а також розвитком нових форм виробництва й відтворення інформації й знань. Ведеться інтенсивний пошук нових напрямків підвищення ефективності управління трудовими ресурсами шляхом використання міждисциплінарних знань.

Еволюція досліджень в області руху населення й трудових ресурсів привела до виникнення об'єктивної необхідності комплексного підходу щодо регулювання процесів руху працівників. Різні аспекти управління рухом робочих кадрів на ринку праці досліджували вітчизняні вчені, серед яких О. Амоша, С. Бандур, В. Канюк, О. Зайцев, А. Золотарьов, А. Колот, І. Крижко, Н. Лук'яненко. Ці проблеми знайшли відображення в роботах Н. Аїтова, І. Безрукова, Б. Бреєва, Л. Данилова, Т. Заславської, В. Костакова, А. Котляра, В. Крюкова, І. Масловой, В. Немченко, Л. Рибаківського, О. Староверова, Л. Чижовой і інших авторів [2, 3].

Вивченню проблем розвитку ринку праці приділяли увагу багато вчених, однак, питання регулювання інтенсивності, напрямку та швидкості трудових потоків на всіх рівнях управління залишаються малодослідженими.

Мета статті полягає в обґрунтуванні нових концептуальних підходів щодо управління трудовими ресурсами на засадах системного управління ними з метою найбільш повної реалізації їхнього потенціалу. Досягнення даної мети істотно ускладнюється характерним для суспільства в цілому й ринку праці, зокрема, високим ступенем динамічності й невизначеності процесів, що відбуваються.

Трудові ресурси інтенсивно переміщуються на ринку праці з одних організацій в інші, з безробітного стану в робочий й назад. В останні роки подібні переміщення для вітчизняного ринку праці мали значні обсяги. Досить відзначити той факт, що по деяких галузях, згідно офіційним даними державної статистики, середні обсяги вихідних і вхідних трудових ресурсів перевищують 1 % від рівня економічної активності працівників – такі трудові потоки слід класифікувати, як широкі трудові потоки.

Доцільним було б дослідити які відбуваються тенденції у динаміці і напрямі трудових потоків на ринку праці Донецької області протягом 2006–2008 років (табл. 1) [4]. Протягом цього періоду тенденція змінювалася кожного року, але найгірший стан було отримано у 2008 році.

Таблиця 1

Динаміка руху трудових потоків внутрішньогалузевих за видами економічної діяльності у Донецькій області в період 2006–2008 років, осіб [4]

Види економічної діяльності	Вхідний потік			Вихідний потік			Сальдо потоків			Трудові потоки за рівнем поширеності по відношенню до рівня економічної активності		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Економічна активність										2261600	2260700	2267300
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Усього	354130	368163	348843	375936	381236	424855	-21806	-13073	-76012	-0,96 %	-0,58 %	-3,35 %
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	28157	18038	18471	33629	22682	22292	-5472	-4644	-3821	-0,24 %	-0,21 %	-0,17 %
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	363	231	327	374	262	352	-11	-31	-25	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Рибальство, рибництво	1378	406	385	1538	620	543	-160	-214	-158	-0,01 %	-0,01 %	-0,01 %
Промисловість	142385	155831	137356	166440	168563	185664	-24055	-12732	-48308	-1,06 %	-0,56 %	-2,13 %
Будівництво	25575	28182	28503	25828	26830	40210	-253	1352	-11707	-0,01 %	0,06 %	-0,52 %
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	47756	54707	49991	40393	49567	55372	7363	5140	-5381	0,33 %	0,23 %	-0,24 %
Діяльність готелів та ресторанів	4323	4111	4220	4263	4035	4415	60	76	-195	0,00 %	0,00 %	-0,01 %
Діяльність транспорту та зв'язку	18603	19878	21465	21413	22703	23626	-2810	-2825	-2161	-0,12 %	-0,12 %	-0,10 %
Діяльність наземного транспорту	8324	7959	8597	8905	8780	8577	-581	-821	20	-0,03 %	-0,04 %	0,00 %
Діяльність морського транспорту	67	60	108	56	85	113	11	-25	-5	0,00 %	0,00 %	0,00 %

Продовження таблиці 1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Діяльність авіаційного транспорту	361	414	267	342	290	221	19	124	46	0,00 %	0,01 %	0,00 %
Додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	5822	7701	8038	7117	8375	9720	-1295	-674	-1682	-0,06 %	-0,03 %	-0,07 %
Діяльність пошти та зв'язку	4029	3744	4455	4993	5173	4995	-964	-1429	-540	-0,04%	-0,06 %	-0,02 %
Фінансова діяльність	8724	9481	9818	6109	7382	9964	2615	2099	-146	0,12%	0,09%	-0,01 %
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	25213	26952	25597	24068	26310	27574	1145	642	-1977	0,05 %	0,03 %	-0,09 %
У тому числі дослідження і розробки	1751	1808	1500	1988	2342	1793	-237	-534	-293	-0,01 %	-0,02 %	-0,01 %
Державне управління	8538	8792	7932	7453	7506	7048	1085	1286	884	0,05 %	0,06 %	0,04 %
Освіта	19170	18511	19510	19378	20183	20993	-208	-1672	-1483	-0,01 %	-0,07 %	-0,07 %
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	15779	15494	16805	16156	16384	18415	-377	-890	-1610	-0,02 %	-0,04 %	-0,07 %
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	8166	7549	8463	8894	8209	8387	-728	-660	76	-0,03 %	-0,03 %	0,00 %
З них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	5223	4846	5961	4878	5108	5298	345	-262	663	0,02 %	-0,01 %	0,03 %

За всіма видами економічної діяльності у 2006 було отримано – 0,96 %, тобто ці трудові потоки слід класифікувати за розмірами як широкі з негативним сальдо, у 2007 році ситуація дещо покращилася – питома вага негативного сальдо до рівня економічної активності склала – 0,58 %, але у 2008 році спостерігається зростання ваги – 3,35 % зі значною перевагою вибувших трудових ресурсів над прийнятими. Розглянемо, в яких саме видах економічної активності відбувається вибуття трудових ресурсів: загальне негативне сальдо за всіма видами економічної діяльності складає у 2008 році – 76012 осіб, у тому числі вибуло більше ніж прибуло у промисловості – на 48308 осіб (– 2,13 % від рівня економічної активності), значне скорочення трудових ресурсів відбулося у будівництво майже 11707 осіб (– 0,52 %), у сільському господарстві, мисливство та пов'язаних з ним послугах – на 3821 осіб (– 0,17 %), у торгівлі на 538 осіб (1–0,24 %).

Загалом, за результатами дослідження поточкових процесів на ринку праці Донецької області протягом 2003–2009 років, з одного боку, можна констатувати про високу кількість безробітних, тобто про наявні широкі трудові потоки, що одночасно перебувають на ринку праці, нехай і незначний час, з іншого боку, – про неефективне використання трудових ресурсів в організаціях, оскільки добровільний вихід працівників з організацій у багатьох випадках пов'язаний з їхньою незадоволеністю від використання наявних здатностей і кваліфікації. У свою чергу, перехід на нове місце роботи передбачає певний час для адаптації, протягом якого потенціал трудових ресурсів використовується не повною мірою.

Низька ефективність управління трудовими потоками значною мірою обумовлюється особливостями формування трудового потенціалу в навчальних закладах, як у процесі первісного навчання, так і при підвищенні або зміні кваліфікації. Відсутність зв'язку з ринком праці й кінцевих споживачів приводить до неякісної підготовки, що, через невідповідність вимогам ринку, надалі обумовлює неефективне використання потенціалу трудових ресурсів.

У свою чергу, усередині організацій-споживачів трудових ресурсів також виникають подібні проблеми, які обумовлюють необхідність розробки концептуальних схем, що дозволяють систематизувати емпіричні розрізнені дані [1]. Таким чином, виникає ряд проблем, що мають безпосереднє відношення до розглянутого питання ефективного управління трудовими потоками.

Проблема сутності управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами не може бути «вилучено» з управління всією організацією в цілому й розглянуто як якийсь автономний об'єкт управління. Воно входить до складної системи кооперації, тільки усередині якої доречно говорити про те, які використовуються технології, як і при яких умовах вони працюють, які вимоги пред'являються до користувача даних технологій, як оцінити ефективність їхнього використання.

Проблеми практичної направленості управління трудовими ресурсами. Управління трудовими ресурсами як і логістика, що спочатку виникла в області постачання, яке відповідає масовому виробництву, а потім стала досить бурхливо розвиватися, захоплюючи інші області людської практики, починає виходити за межі свого традиційного розуміння. Сьогодні мало кому потрібні працівники «взагалі» й «коли-небудь». Загальне правило: «все повинне бути тоді, коли потрібно, там, де потрібно, і з тими характеристиками, які потрібні», – може бути застосовано й до сфери управління трудовими ресурсами.

Проблеми стратегічної спрямованості управління трудовими ресурсами. Деякі автори стверджують, що трудовими ресурсами потрібно починати управляти, якщо відбувається зміна в меті, стратегії й технології діяльності організації, що не дозволяє сучасно адаптувати трудові ресурси до вимог мінливого внутрішнього та зовнішнього середовища.

Таким чином, за результати аналізу існуючих підходів, щодо управління трудовими ресурсами в сучасних економічних системах, можна зробити висновок про необхідність формування нових методологічних підходів, які повинні ґрунтуватися на забезпеченні виконання

зазначених вище вимог системного управління трудовими ресурсами, і пов'язаними з ними витратами як в мікро-, та і макроекономічних системах з рахуванням високої динаміки руху цих ресурсів.

Ефективне управління цими процесами можна здійснювати шляхом використання міждисциплінарних знань, а саме використовуючи логістичні підходи щодо управління всіма ресурсами організації, що дозволяє оптимізувати або, принаймні, підвищити ефективність всієї структури управління трудовими ресурсами, як на мікро-, так і на макрорівні: від формування трудових ресурсів до залучення їх у трудовий процес і наступний розвиток, включаючи їхні переміщення.

Розвиток системного підходу до управління трудовими ресурсами органічно містить у собі досягнення різних економічних наук. В деяких з них, наприклад економічної теорії, теорії організації, управління персоналом, проблеми розвитку теорії й практики управління трудовими ресурсами досліджено досить добре, у той час як можливості застосування концепції логістики в управлінні трудовими ресурсами на всіх економічних рівнях досліджені вкрай недостатньо. Метою логістичної системи є забезпечення доставки потрібного товару, у потрібне місце, у потрібний час, у потрібній кількості, потрібної якості, потрібному споживачеві й з мінімально припустимими витратами.

Стосовно управління персоналом останнім часом ставиться точно таке ж завдання: потрібні працівники повинні бути в потрібний час, у потрібному місці, у потрібного споживача, у потрібній кількості, з потрібними характеристиками й з оптимальними витратами.

Визначення логістики як «інтегрального інструмента менеджменту, що сприяє досягненню стратегічних, тактичних або оперативних цілей організації бізнесу за рахунок ефективного (з погляду зниження загальних витрат і задоволення вимог кінцевих споживачів до якості продуктів і послуг) управління матеріальними й (або) сервісними потоками, а також супутніми їм потоками інформації й фінансових засобів» [5], дозволяє врахувати управління процесами надання послуг, до яких часто відносять елементи процесів відтворення робочої сили. Також дане визначення цікаво з погляду комплексного підходу до управління сервісними потоками на рівнях стратегічного, тактичного й оперативного менеджменту, що актуально для управління трудовими потоками в сучасному соціально-економічному середовищі, яке характеризується високим ступенем динаміки й невизначеності.

Проводячи аналіз можливості спільного використання поняттєво-категоріальних апаратів логістики й економіки праці, не можна не торкнутися питання співвіднесення логістичної категорії «потік», що є об'єктом дослідження в логістиці, і поняттєво-категоріального апарата економіки праці. У загальному значенні категорія «потік» має на увазі «масу, що рухається» [6]. У свою чергу, категорія «рух» визначається як «форма існування матерії, безперервний процес розвитку матеріального світу» або «переміщення кого-небудь або чого-небудь у певному напрямку», а також «перехід з одного стану, з однієї стадії розвитку в іншу» можуть бути повною мірою застосовані до трудових ресурсів і їхнього трудового потенціалу.

При цьому категорія «потік», стосовно до трудових ресурсів, може відбивати їхнє переміщення в певному напрямку, процес розвитку властивим трудовим ресурсам трудового потенціалу і його перехід з одного стану в інше, а також перехід окремих індивідів від одного положення в ієрархічній структурі організації до іншого, як у вертикальному, так й у горизонтальному напрямку. Причому останній варіант розуміння категорії «потік» стосовно до категорії «трудова ресурси» безпосередньо корелює з визначенням «рух робочої сили», що розглядає даний рух як «зміна показника облікового складу працівників внаслідок прийому на роботу й вибуття» [6].

На основі накопиченого досвіду практичної роботи логістичних систем формується так звана «інтегральна парадигма», що є найцікавішою з погляду використання логістичного підходу в управлінні трудовими потоками, як елемента єдиної системи організації. Виділяються наступні передумови її появи й розвитку [7]:

- поява нового розуміння механізмів ринку й розуміння логістики як стратегічного елемента в конкурентних можливостях фірми;
- наявні перспективи інтеграції між логістичними партнерами, нові організаційні відносини;
- здійснюється подальший науково-технічний прогрес, у тому числі в області комунікацій, інформаційно-комп'ютерного забезпечення, гнучких автоматизованих виробництв, що дозволяє формувати нові системи управління й взаємодії, як усередині, так і поза організацією;
- високий рівень конкуренції на ринку вимагає підвищення рівня гнучкості й адаптивності фірм до умов ринкового середовища;
- зростає значення тимчасового фактора при прийнятті й реалізації управлінських рішень, у тому числі в логістичних системах.

У цих умовах відбуваються структурні зміни, як навколишнього середовища організацій, так і самих логістичних систем. Запропонована система орієнтується, насамперед, на макрорівень, хоча й базується на логістичних потоках мікрологістичних систем. Тому, передбачається більше доцільним покласти в основу загального підходу інтегровані процеси на мікрологістичному рівні, а лише потім переходити на макрорівень взаємодії організацій. Традиційне управління організацією будується по п'ятьох основних сферах управління: виробництво (підсистема виробничого управління), постачання й збут (підсистема управління зовнішніми господарськими зв'язками), фінанси (підсистема економічного управління), інжиніринг (підсистема технічного управління), кадри (підсистема управління персоналом) [8]. Генерований ланцюг цінностей Портера відбиває нерозривний зв'язок основних видів діяльності, що реалізують операції, необхідні для виробництва готової продукції, які забезпечують можливість їхнього здійснення, допоміжними видами діяльності. Але при реалізації інтегрального логістичного підходу варто враховувати не тільки основні, але й допоміжні види діяльності, у тому числі управління трудовими ресурсами. При цьому до допоміжних видів діяльності й потоків ресурсів, які для них характерні, повинні застосовуватися ті ж підходи, що й до основних, у розглянутому випадку – логістичні, інакше, як було відзначено вище, ефективність інтегрального підходу не буде забезпечуватися.

З огляду на специфіку логістичного підходу, можна запропонувати наступну інтегральну схему взаємозв'язку елементів мікрологістичної системи, яка сформована з урахуванням інтегральної логістичної парадигми (рис. 1).

Як видно на рис. 1, у мікрологістичній системі, що базується на інтегральній логістичній парадигмі, підсистема управління трудовими потоками займає певне місце й може розглядатися як функціональна область логістичного менеджменту й, у той же час, як самостійна область у системі управління організацією.

Ці два підходи ні в якій мірі не є суперечливими й можуть трактуватися як визначення місця підсистеми управління трудовими потоками в широкому й вузькому змісті. Виявлена взаємодія перебуває в повній згоді розглянутими вище тенденціями розвитку функцій і ролі підсистем управління трудовими потоками в сучасних організаціях й, у тому числі, у нових формах логістичних систем.

Для сучасної економіки притаманні дорогі трудові ресурси, що об'єктивно вимагає застосування до управління ними системного підходу. Розвиток закупівельного, виробничого, розподільного, транспортного й іншого видів логістики показує ефективність застосування логістичного підходу до систематизації управління трудовими потоками. Розвиток логістики й розширення її наукового й практичного змісту дозволяє припустити можливість застосування логістичного підходу до дослідження трудових ресурсів й удосконалюванню систем

управління ними. При цьому трудові ресурси повинні бути представлені у вигляді трудових потоків. Щодо цього інтерес представляє дослідження руху трудових потоків на рівні організації, що виступає як мікрологістична система, так і на макрорівні.



Рис. 1. Інтегральна схема взаємозв'язку елементів мікрологістичної системи

## ВИСНОВКИ

1. За результатами проведеного теоретичного аналізу було доведено, що для забезпечення повного й раціонального використання потенціалу трудових ресурсів у сучасних економічних системах з урахуванням їх високої динамічності необхідно сформувати нові методологічні підходи на засадах системного підходу. Запропоновано для вирішення даної проблеми використати міждисциплінарні знання, а саме методологію логістики на засадах потокового характеру дослідження руху трудових потоків.

2. Обґрунтовано необхідність використання логістичного підходу в управлінні трудовими потоками і відповідне включення підсистеми управління трудовими потоками до складу мікрологістичної системи організації.

3. Формування інтегральної логістичної парадигми, що є черговим етапом еволюційного розвитку логістичних підходів дозволило розглядати трудові потоки як складові ресурсних потоків організації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Базаров Т. Ю. *Управление персоналом : учебное пособие* / Т. Ю. Базаров. – М. : Академия, 2003. – 224 с.
2. Коровкин А. Г. *Движение трудовых ресурсов : анализ и прогнозирование* / А. Г. Коровкин. – М. : Наука, 1990. – 208 с.
3. *Движение рабочей силы в крупном городе* / под ред. А. Э. Котляра. – М. : Финансы и статистика, 1982. – 214 с.
4. *Статистичний збірник. Праця Донецької області за 2008 рік* // Головне управління статистики у Донецькій області. – Д., 2009. – 280 с.
5. Фоменко А. В. *Концептуальные подходы к формированию комплекса потоковых процессов в интегральных логистических системах* / А. В. Фоменко. – Саратов : СГТУ, 2005. – 236 с.
6. Сергеев В. И. *Формирование микрологистических систем* / В. И. Сергеев. – СПб. : Знание, 1997. – 166 с.
7. *Универсальная энциклопедия. Megabook.ru [Электронный ресурс]*. – Режим доступа : [mega.km.ru/search/srch.asp](http://mega.km.ru/search/srch.asp).
8. Родина Т. А. *Информационная логистика* / Т. А. Родина. – М. : Экзамен, 2001. – 228 с.