оптимізувати витрати, використовувати існуючу інфраструктуру та впроваджувати інноваційні рішення, які підвищують ефективність логістичних процесів.

Література

1. Гармаш Т.А. Партнерство в логістиці: термінологічні аспекти / Т.А. Гармаш // Проблеми підготовки професійних кадрів з логістики в умовах глобального конкурентного середовища: Збірник доповідей. – К.: НАУ, 2017. – С. 30-32. (Матеріали конференції)
2. Корженівська Н. Л. Логістика як інструмент підвищення ефективності господарювання. Університетські наукові записки. 2005. № 4. С. 359-362.
3. Нова Пошта у світі. URL: Нова пошта у світі - «Нова Пошта»| Доставка майбутнього (novaposhta.ua)
4. Сток Дж. Р. Стратегічне управління логістикою / Дж. Р. Сток, Д. М. Ламберт; [Пер. з 4-го англ. вид.]. - М.: ІНФРА-М, 2005, XXXII. - 797 с

УДК: 65.012.34:339.9

Світлана Мішина
к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Україна
svitlana.mishyna@hneu.net
Анастасія Мішина
здобувач першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійна програма «Міжнародний бізнес»
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Україна
nnastyushkkaa23@gmail.com

ОПТИМІЗАЦІЯ КАДРОВИХ ПОТОКІВ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ МІЖНАРОДНОЇ КОМПАНІЇ

OPTIMIZATION OF PERSONNEL FLOWS IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF AN INTERNATIONAL COMPANY

Анотація. Розглянуто види кадрових потоків. Обґрунтовано роль оптимізації кадрових потоків в управлінні персоналом міжнародної компанії. Уточнено напрями оптимізації вхідних, вихідних та внутрішніх кадрових потоків в управлінні персоналом в мікрологістичних системах. Обґрунтовано особливості організації управління кадровими потоками в міжнародних компаніях.

Abstract. Types of personnel flows are considered. The role of personnel flow optimization in personnel management of an international company is justified. The directions of optimization of incoming, outgoing and internal personnel flows in personnel management in micrologistics systems have been clarified. The peculiarities of the organization of personnel flow management in international companies are substantiated.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, кадрові потоки, мікрологістична система, міжнародна компанія.

Key words: personnel, personnel management, personnel flows, micrologistics system, international company.

В умовах воєнного часу та мінливого середовища функціонування підприємств, у тому числі і суб’єктів міжнародного бізнесу, актуальності набувають питання управління кадровими потоками підприємств. Використання логістичного підходу до управління персоналом обумовлене високою територіальною та професійною мобільністю персоналу в умовах військового часу та орієнтації міжнародних компаній на зовнішні ринки. Тому в сучасних умовах доцільним є розгляд саме кадрових потоків, тобто руху персоналу в оптимальному для компанії напрямі, чим і обумовлена актуальність теми дослідження.

Питання логістичного управління персоналом знайшли відображення в працях таких науковців: Криворучко О. [2], Сорока О. та Сало Я. [5]. Кадрові потоки, як об’єкт логістичного управління розглянуті у працях таких науковців, як: Бондарук О. [1], Леонтьєва І. [3] та Поліщук І. [4]

Незважаючи на наявність численних праць з питань уточнення сутності кадрових потоків та логістичного управління персоналом, подальшого дослідження потребують питання оптимізації кадрових потоків в системі управління персоналом міжнародних компаній.

Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад оптимізації кадрових потоків в системі управління персоналом міжнародної компанії.

Більшість науковців серед видів кадрових потоків виділяють по відношенню до підприємства вхідні і вихідні потоки [1, 2, 4]. Бондарук О. [1, с. 42] виділяє вхідні і вихідні кадрові потоки.

У праці Леонтьєвої І. [3, с. 113] та Поліщук І. [4, с. 189] розглянуто елементи оптимізації вхідних, вихідних і внутрішніх кадрових потоків.

Тобто, у рамках мікрологістичних систем однозначною є необхідність формування логістичної системи управління саме цими видами кадрових потоків. Розгляд логістичного підходу до управління персоналом знайшов відображення у праці Криворучко О. [2], яка систему кадрової логістики пропонує розглядати з позицій таких функцій управління, як: планування, організація, мотивація, розвиток і контроль. Сорока О та Сало Я [5] розглядають застосування логістичного підходу в управлінні людськими ресурсами. Кадрову логістику згадані вище автори розуміють як оптимізацію вхідних, вихідних та внутрішніх кадрових потоків.

Схема руху кадрових потоків за фазами відтворення трудових ресурсів подана на рис.1.

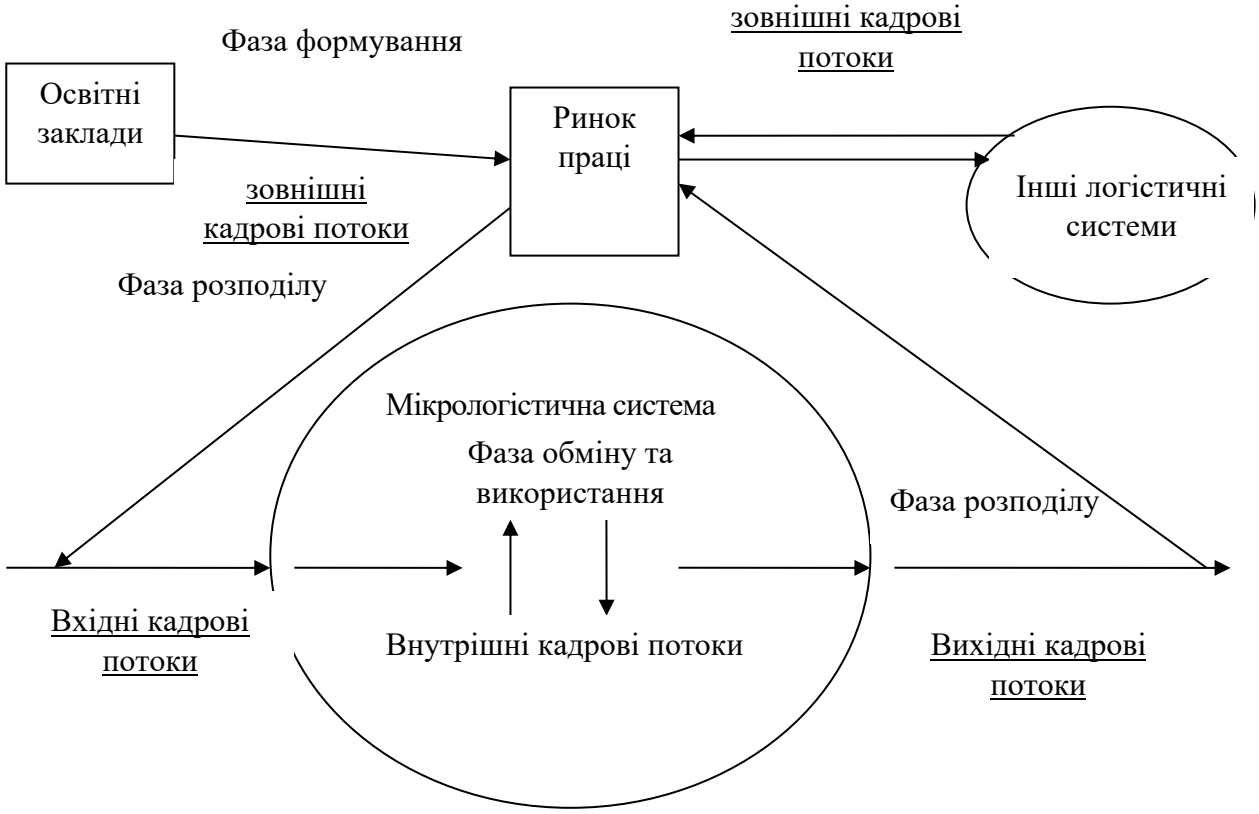


Рис. 1. Схема руху кадрових потоків за фазами відтворення трудових ресурсів

Як на нашу думку, серед інструментів оптимізації кадрових потоків міжнародної компанії слід виділити такі:

1. для вхідних кадрових потоків: інструменти підбору, відбору та наймання персоналу;
2. для внутрішніх кадрових потоків: підготовка, перепідготовка, ротація, підвищення кваліфікації, інструменти стимулювання персоналу, соціальний пакет;

3. для вихідних кадрових потоків: інструменти вивільнення персоналу, аутплейсмент, інструменти HR-брендінгу.

Для перетворення зовнішніх кадрових потоків на вхідні потоки доцільним є застосування інструментів аутстафінгу та аутсорсингу.

Управління кадровими потоками в міжнародних компаніях має низку особливостей, що пов'язані з міжнародним масштабом діяльності, культурними відмінностями, правовими нормами різних країн і стратегічними цілями компанії, про що і свідчить табл. 1.

Оптимізація кадрових потоків в міжнародних компаніях вимагає від HR-фахівців вміння орієнтуватися у складних міжкультурних та правових питаннях, а також здатності інтегрувати глобальні стратегії в локальні мікрологістичні системи.

Таблиця 1 - Особливості управління кадровими потоками в міжнародних компаніях

Особливість	Характеристика особливості
Глобалізація та крос-культурність в управлінні персоналом	Міжнародні компанії працюють у різних країнах з різноманітною культурою, мовою та підходами до роботи. Це вимагає ефективного управління різноманіттям, що включає адаптацію до місцевих умов і водночас збереження єдиного корпоративного стандарту. Тому необхідним є врахування крос-культурних особливостей в командоутворенні, мотивації, управлінні конфліктами
Відмінності в нормативно-правовій базі	HR-служби повинні враховувати місцеве законодавство щодо працевлаштування, трудових контрактів, податків, соціального захисту. Нормативно-правове забезпечення управління персоналом відрізняється в різних країнах, тому доцільним є залучення до роботи місцевих юристів
Управління талантами в міжнародних компаніях	Міжнародні компанії розробляють глобальні стратегії управління талантами для залучення, розвитку та утримання висококваліфікованого персоналу з урахуванням локальних особливостей ринку праці різних країн
Високий рівень міжнародної мобільності персоналу	Переміщення персоналу між різними країнами вимагає особливої уваги до питань логістики, адаптації та підтримки родин співробітників. Міжнародні ротації можуть використовуватися для розвитку лідерських навичок та обміну досвідом між філіями компанії.
Глобальні стандарти етики в управлінні персоналом	Міжнародні компанії мають дотримуватися як глобальних стандартів етики та корпоративної відповідальності, так і враховувати специфіку різних країн. Мова йде про питання рівності, інклюзивності та прозорості у відносинах з персоналом
Інструменти цифровізації HR-процесів	Використання глобальних HRM-систем в управління персоналом, що дозволяє централізовано контролювати процеси в різних країнах. Інструменти цифровізації полегшують координацію міжнародних команд, дозволяючи персоналу працювати дистанційно та бути залученими у глобальні процеси міжнародної компанії

Науковими результатами даного дослідження є:

- уточнення напрямів оптимізації вхідних, вихідних та внутрішніх кадрових потоків в управлінні персоналом в мікрологістичних системах;
- обґрунтування особливостей організації управління кадровими потоками в міжнародних компаніях, що є підґрунтям для оптимізації управління кадровими потоками у міжнародному бізнесі.

Перспектива подальших наукових досліджень у даному напрямі полягає в уточненні теоретичних засад формування системи управління персоналом на засадах логістичного підходу.

Література

1. Бондарук О.В. Використання кадрової логістики в управлінні персоналом організації. Проблеми соціально-економічного розвитку регіонів. Серія "Економіка". 2013. Вип. 263. Т. XIV. С. 40 – 46.
2. Криворучко О.М. Логістичний підхід до управління персоналом підприємства. Економіка транспортного комплексу. 2020. Випуск 35. С. 5 – 19.
3. Леонтьєва І.О. Кадрова логістика в системі управління воднотранспортним підприємством. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія "Економічні науки". 2016. Випуск 20. Частина 1. С. 111 – 114.
4. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту. Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. 2014. Випуск 19. Частина 2. С. 186 – 191.
5. Сорока О., Сало Я. Управління людськими ресурсами за допомогою логістичних підходів. Економіка та суспільство. 2023. № 48. URL: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-48-22 (дата звернення 18.10.2024).

УДК 005.953

Світлана Мішина
к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Україна
svitlana.mishyna@hneu.net
Вертегел Валерія
здобувач першого (магістерського) рівня вищої освіти
освітньо-професійна програма «Управління персоналом в бізнесі»
ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Україна
valeri.vertegel@gmail.com

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЛОГІСТИЧНОЇ КОМПАНІЇ

ANALYSIS OF APPROACHES TO THE EVALUATION OF LOGISTICS COMPANY STAFF

Анотація. Оцінювання персоналу є ключовим елементом кадрової політики, що допомагає логістичним компаніям аналізувати відповідність працівників вимогам, підвищувати управлінську ефективність та мотивацію, а також покращувати психологічний клімат у колективі. В роботі розглянуто три основні групи методів оцінки: якісні, кількісні та комбіновані. Описано їх особливості та переваги. Впровадження комплексних методів оцінювання персоналу в логістичних компаніях дозволяє отримати об'єктивні результати аналізу, що сприяє досягненню стратегічних цілей компанії.

Ключові слова: оцінювання персоналу, кадрова політика, методи оцінювання персоналу, ефективність управління, мотивація, психологічний клімат, логістична компанія.

Annotation. Personnel evaluation is a key element of personnel policy, which helps logistics companies analyze the compliance of employees with requirements, increase managerial efficiency and motivation, and also improve the psychological climate in the team. The paper considers three main groups of assessment methods: qualitative, quantitative and combined. Their features and advantages are described. The implementation of complex personnel evaluation methods in logistics companies allows obtaining objective results of the analysis, which contributes to the achievement of the company's strategic goals.

Key words: personnel evaluation, personnel policy, personnel evaluation methods, management efficiency, motivation, psychological climate, logistics company.

Оцінка персоналу є важливою частиною кадрової політики будь-якої організації. Вона дозволяє не тільки отримати необхідну інформацію про окремих працівників і виявити, наскільки той чи інший співробітник відповідає посаді, але й підвищити ефективність управління мотивацію персоналу, а також поліпшити психологічний клімат у колективі. Оцінка персоналу в логістичних компаніях має свої особливості. Тому, питання