

ЛОГИСТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

Предложена структурно-блочная модель управления трудовым потенциалом организаций на основе логистического подхода. Разработана система показателей исследования трудового потенциала в рамках данной модели. При апробации результатов использовались статистические данные о деятельности ОАО «Коминтерн».

Structural and block model of labour resources management in organizations on the basis of logistical approach was proposed. The metric system of labour potential research within given model was developed. Statistics of activity of public corporation "Komintern" were used during the approbation of the results.

Ключевые слова: система управления трудовым потенциалом; логистическая модель; трехмерное движение; система показателей исследования.

Key words: the system of labour resources management; logistical model; three-dimensional motion; system; research metrics.

Введение

В условиях возрастающей конкуренции в экономике особое значение приобретает система управления трудовым потенциалом, которая позволяет существенно увеличить эффективность труда, что ведет к повышению результативности деятельности организаций и улучшению положения на рынке. Системный подход к проблемам субъекта хозяйствования отражает использование логистики в управлении трудовым потенциалом.

Значительный вклад в изучение проблем логистики внесли авторы Б. А. Аникин, В. В. Дыбская, В. И. Сергеев, С. К. Чудаков, А. М. Гаджинский, И. М. Баско, В. А. Бороденя, О. И. Карпенко, И. И. Полецук, Р. Б. Ивуть, И. М. Царенкова, Дж. Р. Сток, Д. М. Ламберт [1–5] и др. В то же время в работах указанных авторов рассмотрение объекта логистики сводится к исследованиям материальных, информационных и финансовых потоков.

Следует отметить, что в экономической и научной литературе отсутствует анализ применения логистики в управлении персоналом.

В статье раскрываются некоторые аспекты разработки логистической модели управления трудовым потенциалом организаций.

Впервые утверждение об использовании логистики при изучении трудовых потоков встречается в трудах А. А. Колобова и И. Н. Омельченко. Они изучают термин «логистика» как «теорию и практику движения сырья, материалов, производственных, трудовых, финансовых ресурсов и готовой продукции от их источника к потребителю» [6, с. 5].

Белорусские ученые, в частности И. А. Еловой, рассматривают логистику в традиционном понимании – как управление разнообразными потоками: «людскими, вещественными, энергетическими, финансовыми и т. п.» [7, с. 9].

Как нам представляется, целевые ориентиры использования логистического подхода в управлении трудовым потенциалом можно сформулировать на основе общего логистического правила «7R»: нужные кадры (right personnel) в необходимом количестве (right quantity) и квалификации (right qualification) необходимым структурным подразделениям организации (right structural divisions of the organisation) в нужное время (right time) и место (right place) с требуемым уровнем затрат (right cost). Система показателей эффективности управления трудовым потенциалом с использованием логистического подхода включает следующие подсистемы показателей: блок показателей формирования трудового потенциала, блок показателей использования и развития трудового потенциала, блок показателей обновления трудового потенциала.

Логистическая модель управления трудовым потенциалом схематично представлена на рисунке 1.

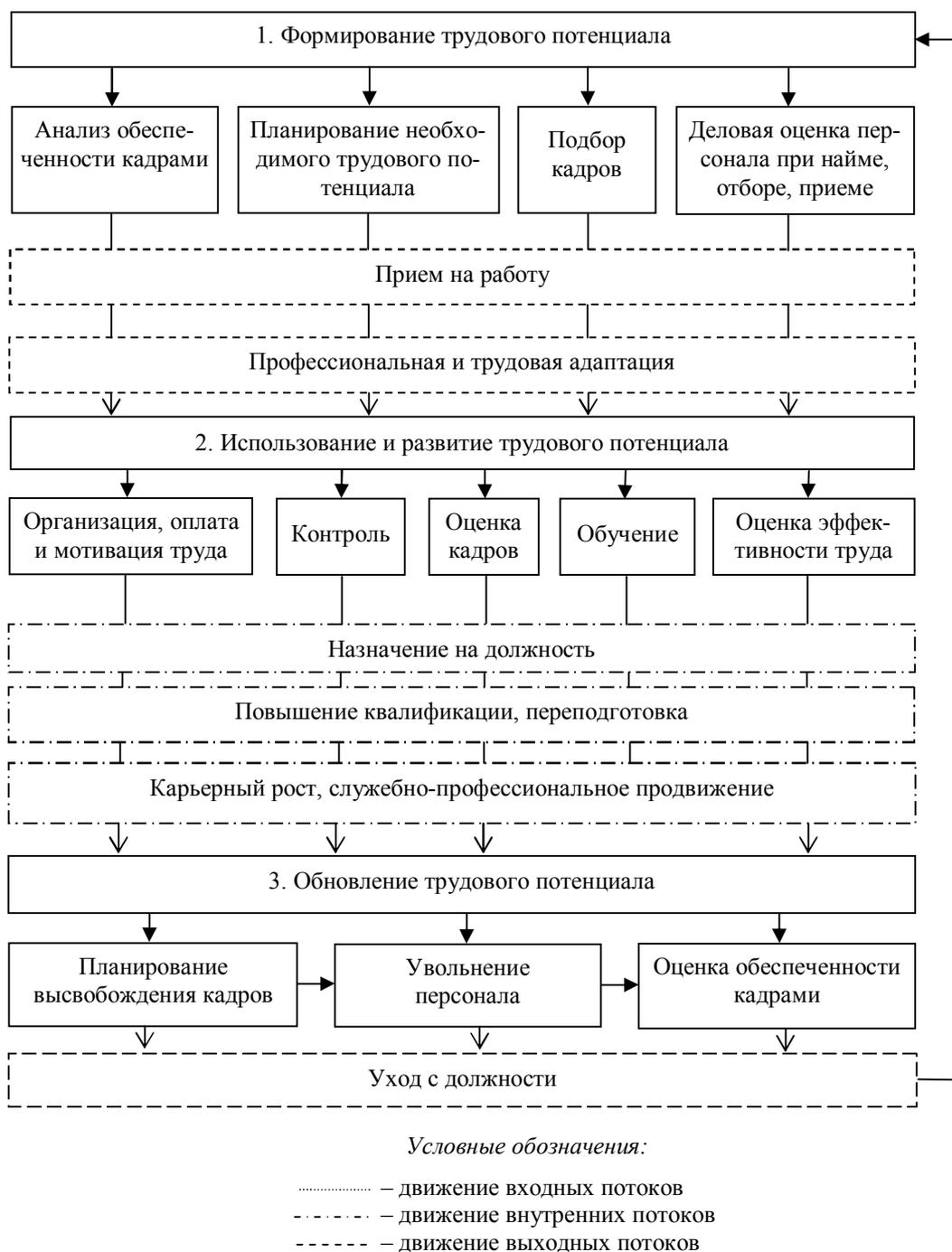
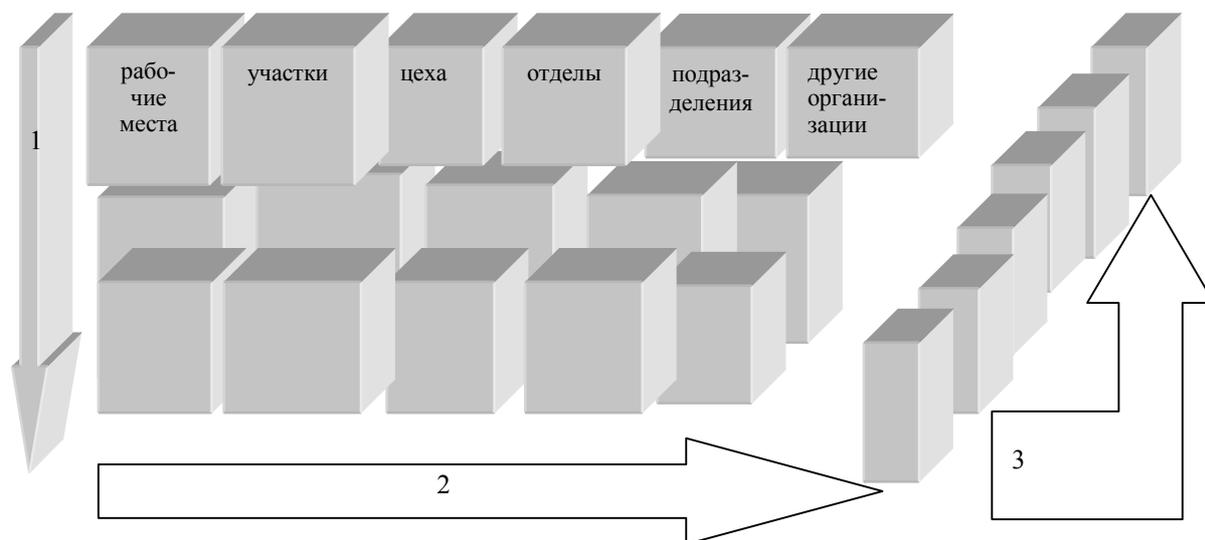


Рисунок 1 – Модель управления трудовым потенциалом организаций на основе логистического подхода

В связи с тем, что логистический подход соответствует принципам комплексности и системности, необходимо дать определение системы управления трудовым потенциалом организации.

На наш взгляд, систему управления трудовым потенциалом на основе применения логистического подхода целесообразно рассматривать в спектре функций менеджмента: планирования, организации, мотивации, контроля при движении трудовых потоков в функционально-управленческом (общие и специальные функции управления), территориальном (распределение и перераспределение работников по рабочим местам, участкам, цехам, отделам, подразделениям, между организациями), профессионально-квалификационном (самообразование, развитие, образование) пространствах и во временном интервале для повышения эффективности деятельности, рациональности расходов организации в условиях жесткой конкуренции, являющейся неотъемлемым атрибутом рыночной экономики. Данный подход схематично отражен на рисунке 2.



Условные обозначения:

- 1 – функционально-управленческое пространство
- 2 – территориальное пространство
- 3 – профессионально-квалификационное пространство

Рисунок 2 – Трехмерное движение (перемещение) трудового потенциала в логистической системе

Отметим, что трудовой потенциал должен поступать в логистическую систему (прием на работу), развиваться и использоваться в ней (выполнение своих должностных обязанностей, обучение, перемещение на другие должности) и выходить из системы (высвобождение, увольнение).

Данное расположение (рисунок 2) неслучайно, так как в функционально-управленческом пространстве руководство осуществляется «сверху–вниз» (вертикальные трубы); в территориальном – прослеживается горизонтальное перемещение; третье пространство характеризуется профессиональным ростом по карьерной лестнице («снизу–вверх»).

Такой подход позволяет выделить трудовые потоки из всей совокупности ресурсов других видов и подчеркнуть значимость изучения их движения в трех измерениях, а также отражает динамичность, непрерывность, изменяемость их существования во времени и пространстве.

На основе разработки теоретических подходов к логистической модели управления трудовым потенциалом организации нами предлагается методика оценки персонала с использованием системы показателей, представленной в нижеприведенной сводной таблице.

Анализ показателей блока формирования трудового потенциала, входящего в логистическую модель, показал, что в период с 2008 по 2010 год в ОАО «Коминтерн» наблюдается сокращение среднесписочной численности работников. Сложившаяся ситуация обусловлена снижением в структуре персонала основной деятельности численности рабочих основного производства – швей, что объясняется напряженностью, трудоемкостью данной профессии и в то же время непрестижностью, уровнем оплаты труда, который зависит от специфики отрасли производства. Положительная динамика наметилась с 2011 года.

При изучении категориального аппарата организации наблюдается, что наибольший удельный вес принадлежит работникам основной деятельности, значение показателя составляет 97%, в том числе доля работающих из категории «рабочие» составляет 85%. Проведенный анализ по половозрастной характеристике свидетельствует о преобладании в организации женщин, значение показателя составило 90,32%, что означает рост численности персонала за счет женского пола. Анализируемый показатель имеет тенденцию к снижению (за исключением 2008 года).

Исследование показало, что наибольший удельный вес в численности персонала занимают работники, относящиеся к группе имеющих стаж работы 5 лет и свыше, наименьший – со стажем до года. Возрастная структура характеризуется преобладанием в организации работников в возрасте 37 лет и старше. Наличие в организации персонала данного возраста можно оценить, с одной стороны, положительно, так как это высококвалифицированный персонал, характеризующийся расцветом физического, интеллектуального и творческого потенциала, это люди с достаточным опытом практической работы, имеющие высшее образование по специальности; с другой – возможно увеличение в перспективе затрат на подготовку молодых специалистов.

**Система показателей исследования трудового потенциала на материалах
ОАО «Коминтерн» за 2008–2012 годы**

Блоки логической модели	Показатели	2008	2009	2010	2011	2012	Отклонение (+; –)
Блок формирования трудового потенциала	Среднесписочная численность персонала, чел.	1 414	1 376	1 305	1 334	1 358	–56
	Удельный вес персонала основной деятельности во всей численности работников, %	96,96	96,88	96,63	96,55	96,54	–0,42
	Удельный вес рабочих в персонале основной деятельности, %	85,63	85,15	84,46	84,7	84,9	–0,73
	Удельный вес служащих в персонале основной деятельности, %	14,37	14,85	15,54	15,30	15,10	0,73
	Удельный вес работников неосновной деятельности во всем персонале, %	3,04	3,13	3,37	3,45	3,46	0,42
	Степень обеспеченности кадрами, %	94,51	95,59	95,44	96,09	96,41	1,90
	Коэффициент движения входных потоков	0,102	0,055	0,087	0,100	0,091	–0,01
	Коэффициент укомплектованности кадрами	0,986	0,982	1,000	1,000	0,995	0,009
	Удельный вес женщин в общей численности работников, %	91,04	91,06	90,58	90,65	90,32	–0,72
	Удельный вес работников с преобладающим стажем работы, %	67,08	67,06	66,99	67,38	67,04	–0,4
	Удельный вес работников с преобладающим возрастным составом, %	66,95	66,6	66,41	64,24	65,86	–1,09
	Удельный вес служащих, имеющих высшее образование, в численности работников данной категории, %	68,07	67,41	65,81	69,01	68,95	0,88
	Удельный вес рабочих в численности работников данной категории, %:						
	с высшим образованием	2,10	2,47	1,84	1,89	2,20	0,10
с профессионально-техническим образованием	49,89	48,96	49,2	51,04	50,51	0,62	
с общим средним образованием	32,80	33,15	33,26	31,88	30,50	–2,30	
Блок использования и развития трудового потенциала	Число сотрудников, сменивших должности в течение периода, чел.	16	15	19	21	17	1
	Число рабочих, сменивших профессии в течение периода, чел.	38	27	20	26	29	–9
	Коэффициент движения внутренних потоков: коэффициент стабильности кадров	0,678	0,647	0,677	0,681	0,673	–0,005
	коэффициент внутренней мобильности служащих	0,010	0,010	0,012	0,013	0,011	0,001
	коэффициент внутренней мобильности рабочих	0,024	0,017	0,013	0,016	0,018	–0,006
	Индексы прибыли от реализации к предшествующему году	1,000	0,983	1,925	3,292	1,351	–
	Индексы объемов производства к предшествующему году	1,000	1,051	1,307	1,875	1,941	–
	Уровень фонда заработной платы, %	38,1	29,5	33,8	32,3	34,9	–3,20
	Индексы фонда заработной платы к предшествующему году	1,000	0,811	1,499	1,792	2,098	–
	Индексы среднесписочной численности к предшествующему году	1,000	0,973	0,948	1,022	1,018	–
	Индексы расходов на реализацию к предшествующему году	1,000	1,359	1,999	2,170	1,622	–
	Индексы производительности труда к предшествующему году	1,000	1,080	1,378	1,834	1,907	–
	Индексы среднемесячной заработной платы к предшествующему году	1,000	0,834	1,581	1,907	2,059	–
Блок обновления трудового потенциала	Коэффициент движения выходных потоков	0,082	0,117	0,075	0,067	0,081	–0,001
	Коэффициент текучести персонала	0,029	0,048	0,035	0,023	0,042	0,013
	Коэффициент восполнения работников	1,252	0,467	1,158	1,491	1,123	–0,129

Наблюдается устойчивая тенденция к росту численности работников с высшим образованием как по категории «служащие», так и «рабочие», что свидетельствует о повышении профессионально-образовательного уровня работников организации. Данная тенденция способствует улучшению результатов деятельности организации. Следует отметить, что численность рабочих с профессионально-техническим образованием составляет в среднем 50% и общим средним – 32%. С точки зрения логистического подхода данный блок показателей характеризует перемещение трудового потенциала в профессионально-квалификационном пространстве (подготовка, переподготовка, повышение образования, самообразование).

При анализе показателей логистических блоков следует отметить важность изучения эффективности движения входных, внутренних и выходных потоков. Так, коэффициент движения входных потоков составил в 2008 и 2011 годах 0,1 (10%), что выше соответствующего значения показателя, достигнутого в 2009–2010 годах и 2012 году (5,5, 8,7, 9,1% соответственно). Это объясняется увеличением удельного веса численности принятых работников в первом случае и сокращением – во втором. Необходимо отметить, что в 2010 и 2011 годах наблюдается укомплектованность кадрами на 100%. В 2012 году тенденция практически сохранилась, размер отставания в 2008–2009 годах составил 1,02%. Наилучшая степень обеспеченности кадрами отмечается в 2011–2012 годах – 96%. Снижение значения коэффициента восполнения, рост коэффициента текучести в 2009 году свидетельствуют о том, что количество выбывших работников превышает количество прибывших.

Особого внимания в системе блока показателей использования и развития трудового потенциала заслуживает показатель, характеризующий уровень интенсивности движения. Так, в 2012 году коэффициент внутренней мобильности рабочих снизился по сравнению со значением аналогичного показателя в 2008 году, т.е. организация не смогла обеспечить повышение числа рабочих, сменивших профессии. Значение показателя коэффициента внутренней мобильности служащих сохраняется в анализируемом периоде. Данные коэффициенты характеризуют перемещение трудового потенциала на основе логистического подхода в территориальном пространстве, т.е. распределение и перераспределение работников по рабочим местам, участкам, цехам, отделам, подразделениям.

Особую практическую значимость для оценки эффективности управления трудовым потенциалом имеет общепринятое соотношение темпов изменения среднемесячной заработной платы и производительности труда и обеспечение опережающего роста последнего. По анализируемой организации соблюдение данной взаимосвязи наблюдается в 2009 и 2011 годах. Так, рост результативности труда на 29,5% и 4,6% соответственно превысил динамику его оплаты, что свидетельствует об эффективности использования средств на оплату труда. Сложившаяся ситуация явилась результатом снижения средней заработной платы в 2009 году, что привело к уменьшению численности работников и производительности труда в 2010 году. Данные по заработной плате в 2011 году свидетельствуют о ее увеличении на 103 долл. США, что повлияло на рост коэффициента движения входных трудовых потоков. Наблюдается изменение производительности труда более быстрыми темпами по сравнению со средней заработной платой. Эффективная система управления отмечена в 2011 году, так как соблюдена цепная взаимосвязь изменения показателей – более быстрого роста прибыли от реализации в сравнении с ростом других показателей.

Таким образом, исследуемая система показателей трудового потенциала в рамках логистической модели реализует принципы системно-комплексного подхода, способствует созданию целостного представления о процессах формирования, использования, развития и обновления трудового потенциала, позволяет повысить эффективность управления персоналом субъекта хозяйствования.

Заключение

Предлагается логистическая модель управления трудовым потенциалом организаций и система показателей исследования трудового потенциала.

Применение логистического подхода в управлении трудовым потенциалом позволяет провести комплексный анализ формирования, использования, развития и обновления трудового потенциала через призму функционально-управленческого, территориального и профессионально-квалификационного пространства, обосновать направления повышения эффективности управления трудовым потенциалом, рациональности расходов организации.

Исследование блоков показателей, входящих в логистическую модель, предложенную автором, служит базой для разработки новых и совершенствования традиционных методов управления трудовым потенциалом организаций.

Список литературы

1. **Логистика** : учеб. для вузов / Б. А. Аникин [и др.] ; под общ. ред. Б. А. Аникина. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
2. **Гаджинский, А. М.** Логистика : учеб. для вузов / А. М. Гаджинский. – М. : Дашков и К°, 2008. – 484 с.
3. **Логистика** : учеб. пособие / И. М. Баско [и др.] ; под ред. И. И. Полещук. – Минск : БГЭУ, 2007. – 431 с.
4. **Ивуть, Р. Б.** Формирование организационно-экономического механизма управления логистическими системами в дорожном хозяйстве : моногр. / Р. Б. Ивуть, И. М. Царенкова. – Гомель : БелГУТ, 2008. – 204 с.
5. **Сток, Джеймс Р.** Стратегическое управление логистикой [пер. с 4-го англ. изд.] / Дж. Р. Сток, Д. М. Ламберт ; науч. ред. В. И. Сергеев. – М. : ИНФРА-М, 2005. – 797 с.
6. **Колобов, А. А.** Основы промышленной логистики : учеб. пособие / А. А. Колобов, И. Н. Омельченко. – М. : Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 1998. – 116 с.
7. **Еловой, И. А.** Логистика : учеб.-метод. пособие / И. А. Еловой ; М-во образования Респ. Беларусь, Бел. гос. ун-т трансп. – 2-е изд., перераб. и доп. – Гомель : БелГУТ, 2011. – 165 с.

Получено 05.07.2013 г.