

Логистический подход к управлению трудовыми ресурсами

Кандричина И. Н., Зайцева Н. В.

Белорусский национальный политехнический университет

Современные тенденции в управлении персоналом определяются деформированием процессов воспроизводства трудового потенциала на постсоветском пространстве, миграцией высококвалифицированных специалистов за рубеж, ослаблением значимых для общества видов деятельности и профессий и отсутствием действенных мотивов и стимулов к высокопроизводительному труду персонала.

Назревшая необходимость привнесения системного характера в управление трудовыми ресурсами организаций становится особенно очевидной в условиях развития Единого экономического пространства и создания Евразийского экономического союза. Традиционные методы управления персоналом, основанные на технократических концепциях, теряют свою эффективность в условиях функционирования общего рынка труда и свободного движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы.

Важнейшим компонентом системного управления персоналом современных организаций может стать логистический подход. Лежащая в его основе идея пространственного упорядочения трудовых ресурсов в логистической системе позволяет рассматривать персонал как логистический поток. Под логистикой трудовых ресурсов понимается управление потоками трудовых ресурсов в процессе их движения в трехмерном пространстве с изменением профессионально-квалификационных (образование, самообразование, развитие), организационно-структурных (по рабочим местам, участкам, цехам), функционально-управленческих (по карьерной лестнице с расширением функциональных обязанностей) характеристик и во временном интервале для повышения эффективности деятельности и оптимизации расходов организации.

Логистический подход к управлению потоками трудовых ресурсов может быть реализован путем построения логистической системы на основе традиционных принципов системности, комплексности, устойчивости, адаптивности, общих затрат, интеграции. В качестве составляющей такой системы (в рамках стратегии движения трудовых ресурсов между организациями) может выступать аутстаффинг, т.е. выведение персонала за штат компании посредством заключения трудовых договоров не с фирмой, являющейся фактическим работодателем, а с организацией-посредником, или аутстаффером.