

В статье рассмотрено функционирование рынка труда и проведен анализ кадрового потенциала транспортного предприятия.

Объект исследования – процесс формирования адаптированной к внешним изменениям стратегии развития персонала предприятия.

Цель работы – развитие теоретико-методологических положений, направленных на повышение эффективности использования персонала.

Метод исследования – системный анализ, логическое обобщение.

Развитие национальной экономики требует повышения эффективности использования человеческих ресурсов, основным индикатором которой выступает рынок труда. Современный рынок труда Украины характеризуется значительным напряжением вследствие снижения спроса на рабочую силу, падения уровня реальной заработной платы, роста численности высвобожденных работников, увеличения скрытой безработицы.

Результаты статьи могут быть использованы для налаживания работы по развитию персонала транспортного предприятия.

Прогнозные предположения о развитии объекта исследования – разработка методических рекомендаций и инструментария для формирования кадрового состава предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: РЫНОК ТРУДА, КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ, АКТИВНОЕ НАСЕЛЕНИЕ, ЧИСЛЕННЫЙ СОСТАВ.

УДК 656

ЗАСТОСУВАННЯ ЛОГІСТИЧНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Івасишина Н.В., кандидат економічних наук

Пильченко А.О.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день наявність новітніх і постійно прогресуючих технологій, висока ступінь усвідомлення важливості найбільш повного і раціонального використання трудових ресурсів у сучасній економіці не дає підстав говорити про абсолютну забезпеченість ефективними управлінськими рішеннями в кадровій політиці підприємства. Слід зазначити принаймні два основні чинники, які суттєво зменшують ефективність їх використання. По-перше, істотним чинником, що обмежує повне і ефективне використання трудових ресурсів, є безробіття, представлене на ринку праці в різних формах і видах. Втрачений при безробітному стані робочий час не може бути відновленим, що збільшує тим самим втрачені можливості всього суспільства в цілому.

Суспільство і економіка характеризуються властивістю мультиплікативності, яке передбачає, що скорочення доходів безробітних приводить до скорочення споживання, обумовлює скорочення ринку і негативно впливає на економічний розвиток і стан країни. Виникаючи в системі суспільства негативні тенденції мають схильність до збільшення і поширення по системі.

По-друге, використання трудового потенціалу працівника, навіть за наявності зайнятості, може бути далеко не повним і не раціональним. Так, при роботі не за фахом можуть бути не реалізовані здібності працівника та нераціонально використані кошти, витрачені раніше на його підготовку. Тому окремо слід відзначити проблему формування потенціалу трудових ресурсів у навчальних закладах як у процесі первинного навчання, так і при підвищенні або зміні кваліфікації. Відсутність зв'язку з ринком праці і кінцевими споживачами призводить до неякісної підготовки, яка через невідповідність вимогам ринку надалі також стає причиною неефективного використання потенціалу трудових ресурсів. Ці фактори обумовлюють необхідність комплексного підходу до управління трудовими ресурсами як єдиним об'єктом з урахуванням динамічності його змін у часі і просторі на мікро- та макроекономічному рівні.

Ступінь наукової розробленості проблеми. Слід зазначити досить високий ступінь розробленості досліджуваної проблеми в науковій літературі, зокрема в навчальних, наукових та періодичних виданнях таких авторів, як Адамчук В.В., Албастова Л.Н., Альберт М., Анісімов О.С., Антропов В.А., Веснін В.Р., Виханський О.С., Волгін А.Л., Дятлов В.А., Здравомислов А.Г., Курбатова М.Б., Магур М.М., Мескон М., Модін А.Л., Мшірко В. І., Наумов А.Л., Пілічев А.В., Рожин В.Н., Рофе А.Е., Ромашов О.В., Сорокіна М.Є., Травін В.В., Хедоурі Ф., Ципкін Ю.Л., Яковлев Р.А. та інші.

Незважаючи на те, що проблемам такого роду приділяється велика увага, багато аспектів управління кадровим потенціалом підприємства вивчені недостатньо комплексно.

Постановка завдання. Отже, можна зробити висновок про необхідність формування відповідної методології, яка повинна забезпечити реалізацію зазначених вимог на основі комплексного підходу до управління трудовими ресурсами і пов'язаними з ними витратами в мікро- і макроекономічних системах з урахуванням високої динаміки їх розвитку. Таким методологічним підходом є підхід, заснований на логістичній концепції, що передбачає вивчення потокових процесів. Для обґрунтування можливостей застосування логістичної концепції до аналізу ефективності використання трудових ресурсів перш за все необхідно встановити об'єкт, відповідний вимогам логістики [1].

Таким об'єктом є робоча сила, переміщення якої як на мікро-, так і на макроекономічному рівні припускають послідовне проходження ряду ділянок у географічному, структурно-ієрархічному, інформаційному та дослідному просторі. Кожна із зазначених ділянок висуває свої вимоги до формування, перетворення або використання потенціалу трудових ресурсів і передбачає певні витрати. Цей процес можна розглядати як специфічну форму потоків, які є трудовими, оскільки протягом часового періоду їхнього переміщення, починаючи від етапу середньої загальної освіти, вони можуть бути представлені як такий що формується або існуючий потенціал трудових ресурсів.

Управління персоналом на підприємстві ставить перед собою мету у прийнятті на роботу зацікавлених і компетентних співробітників, вдосконаленні з професійної підготовки, вмінні їх утримувати. Саме людина як мисляча, розумна істота виступає головним фактором виробництва транспортної послуги і всієї організації. Людський ресурс – це не тільки витрати, але також і фактор доходу, підвищення якості прийнятих рішень, підвищення продуктивності праці тощо. Тому сучасний менеджер повинен ставитися до співробітників як до коштовного ресурсу. Відмінність попереднього підходу «людські стосунки» від підходу «людські ресурси» полягає в економічній доцільності капіталовкладень у людський ресурс, постійному тренінгу працівників, підтримці їх у працездатному стані, створенні умов для повного розкриття їх здібностей і можливостей, які закладені в особистості. Акцент у концепції «людські стосунки» робиться на створенні оптимальних умов трудової діяльності співробітника [2].

Досягнення оптимальності в процесах управління кадровими ресурсами досягається за рахунок застосування логістичного підходу, що останнім часом набуває все більшої популярності та проникає до різноманітних сфер економічної діяльності.

Як і логістика, яка спочатку виникла в галузі постачання, відповідного масового виробництва, а потім стала досить швидко розвиватися, захоплюючи інші області людської практики, кадровий менеджмент починає виходити за традиційні межі.

На сьогоднішній день підвищення ефективності підприємств – це розробка і впровадження сучасного обладнання та технологій, практика прийняття грамотних управлінських рішень. Але навіть такі складові в повній мірі не можуть стати запорукою успіху професійного якісного підходу в управлінні персоналом на транспорті.

Основні проблеми, які виникають у сфері управління персоналом, є наступні:

— зміна ролі співробітника в процесі виробництва під впливом нових технологічних укладів. Використання нових технологій сприяє зміні функцій і змісту трудової діяльності, виникнення нових спеціалізацій і професій, що відповідно вимагає від співробітників більшої розумової мобільності, вміння в нових умовах вирішувати виробничі завдання. Ускладнення професійної діяльності. Виробництво нерозривно пов'язане з інноваційною діяльністю – виникнення, розвиток нових виробництв веде до зміни змісту трудової діяльності;

— старіння трудових кадрів, небезпека втрати спадкоємності поколінь. Складність у доборі спеціалістів, яка пов'язана з процесами, що відбуваються на трудовому ринку, в частині зменшення кількості висококваліфікованих кадрів, зумовлене процесами переходу до непрофільних виробництв, а також загального старіння працездатного населення;

— постійна зміна виробничих відносин і зв'язків. Процес поглиблення одиничного поділу трудової діяльності, заснованої на поопераційній та подетальній спеціалізації в умовах використання високотехнологічних комплексів. Невідповідність рівня підготовки випускників освітніх установ вимогам сучасного виробництва. Відсутність стратегічного внутрішньовиробничого кадрового планування. Відсутність методик з проведення оцінки економічної ефективності навчання співробітників. Зокрема, значна кількість керівників не бачить прямої залежності між зростанням ефективності підприємства і навчанням, про що свідчить недостатня розробленість методичних питань, відсутність апробованої та затвердженої нормативної бази розрахунків економічної ефективності.

На даний час перспективні проблеми розвитку теорії управління набувають особливого значення, відбувається її подальший розвиток. В умовах економічної нестабільності виникає ряд принципів завдань, найважливішим з яких є максимально ефективне використання кадрового потенціалу. Кадрова політика організації – генеральний напрям кадрової роботи, сукупність принципів, методів, форм, організаційного механізму з вироблення цілей і завдань, спрямованих на збереження, зміцнення і розвиток кадрового потенціалу, на створення кваліфікованого і високопродуктивного згуртованого колективу, здатного своєчасно реагувати на постійно мінливі вимоги ринку з урахуванням стратегії розвитку організації і стратегії управління її персоналом. Вміле управління людськими ресурсами, засноване на всебічній інформації як про кожного співробітника окремо, так і про персонал підприємства в цілому з метою максимально ефективного його використання – основне завдання служби управління персоналом. Уся діяльність служби управління персоналом пронизана інформацією. Більша її частина представлена зазвичай у вигляді документів.

Але, як показує практика, цієї інформації не достатньо для проведення політики активного управління персоналом у новій економіці. Керівництво підприємства, крім достовірної інформації про стан персоналу (як правило, набір історичних фактів), повинно оперативно отримувати різного роду аналітичну та прогностичну інформацію для вироблення своєчасних рішень найкращого і ефективного використання персоналу. Це стосується питань навчання та розвитку персоналу, планування розстановки, просування кадрів (кар'єри), планування оплати і стимулювання праці та багатьох інших питань короткострокового і довгострокового горизонту розвитку підприємства [3].

Важливим процесом у кадровій логістиці є оцінка роботи персоналу. Вона здійснюється на основі комплексу характеристик компетентності працівника. Навчання персоналу стає обов'язковим елементом діяльності підприємства. Ефект від формування кваліфікованих кадрів часто не може бути вираженим кількісно, до того ж є віддаленим у часі.

Очевидна необхідність розширення інформаційного поля, ряду вирішуваних завдань і оперативності служби управління персоналом, вимагає створення для її співробітників можливостей ефективної роботи з інформацією в нових умовах мінливої економіки, де все більшу роль у конкурентній боротьбі відіграє інтелектуальний капітал, організаційні ресурси, якість персоналу.

Сучасний підхід вирішення цього завдання двосторонній. З одного боку – підвищення кваліфікації, адаптація самих співробітників служби під нові умови діяльності, а з іншого боку – автоматизація цієї діяльності з тісною інтеграцією до інформаційного середовища підприємства. Обидві сторони підходу взаємозалежні, вимагають скоординованих зусиль із їхньої реалізації для досягнення найкращого ефекту.

Ефект, як відомо, досягається в тому разі, коли всі бізнес-процеси, пов'язані з виробництвом транспортних послуг підприємства та управлінськими рішеннями, мають відповідні синергетичні зв'язки та оптимізовані з урахуванням усіх необхідних витрат. Тому важливе місце в даному контексті посідає поняття управління потенціалом підприємства.

Під управлінням потенціалом підприємства розуміється процес прийняття і здійснення управлінських рішень, спрямованих на раціональне використання, оптимізацію і нарощування економічного потенціалу підприємства з метою досягнення поставлених цілей і забезпечення стійкого функціонування і розвитку підприємства. Основними задачами управління економічним потенціалом підприємства є його формування, використання і відтворення.

Управління потенціалом у сучасних умовах підпорядковане системі принципів:

- достатність для забезпечення конкурентоспроможності й стратегічного розвитку;
- адаптивність до змін зовнішнього й внутрішнього середовища;
- стабільність, обумовлена життєвим циклом підприємства й заданим періодом часу;
- саморегулювання й саморозвиток відповідно до динаміки внутрішнього середовища;
- гнучкість для забезпечення конкурентоспроможності й розвитку підприємства.

Сутність системи управління персоналом полягає в організаційному проектуванні, а саме процесі розробки проектів організації виробничих систем та систем управління. Метою організації є конкретні кінцеві цілі або шукані результати, яких вона хотіла б досягти. Вироблення мети організації – задача досить складна і трудомістка, що припускає використання методу «дерева цілей». Як правило, виділяється генеральна мета і цілі більш низького рівня. Генеральна мета в залежності від ситуації, що склалася в економіці, на ринку і в самій організації, може змінюватися. Зокрема, соціальна мета забезпечення організації кадрами, що полягає в їх ефективному використанні, професійному і соціальному розвитку.

Існують два принципові підходи до підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства та раціоналізації кадрової політики. Перший ґрунтується на ліквідації наявних вад у структурі органі-

зації, що перешкоджають підвищенню конкурентоспроможності персоналу. У кадровій роботі цей підхід, як правило, знаходить свою практичну реалізацію в реорганізації, пов'язаної з усуненням структурних підрозділів, що вже вичерпали своє функціональне призначення, і працівників, які не відповідають кваліфікаційним вимогам або не виконують функціональних посадових завдань.

Сутність другого підходу полягає у пошуку унікальних рис підприємства, що створюють привабливий для споживачів образ товару, послуги. Як показує досвід, цей підхід більш продуктивний; він ґрунтується на декількох істотних принципах. Принцип оптимізації кадрового потенціалу підприємства. Реорганізація, сполучена зі скороченням персоналу, звичайна практика на кризовому підприємстві. Однак вона може бути як ефективною, так і неефективною [4].

При проведенні реорганізації на транспортному підприємстві ефективна практика припускає:

перевагу скороченню рівнів в організаційній структурі управління, а не робочих місць, звертаючи увагу на зміцнення кадрового резерву для вищої ланки керівництва підприємства; взаємозв'язок структурних елементів організаційної структури при проведенні скорочень, для чого, за необхідності, згодом здійснювати заходи для стабілізації нової організаційної структури і психологічної підтримки персоналу;

кадрову структуру, що найбільшою мірою відповідає ситуації, що склалася, і користується підтримкою колективу; план фінансового оздоровлення; політика зважених і максимально допустимих скорочень персоналу, що включає періодичну переоцінку кадрової структури підприємства;

виявлення, підтримку і навчання працівників підприємства, які виявляють лідерські якості та схильність до управлінської діяльності, підтримку освітніх програм, що реалізуються на підприємстві;

попередню підготовку перспективних кандидатів на ключові керівні посади в організації, звертаючи насамперед увагу на вміння виконання функцій керівництва в умовах економічної нестабільності;

децентралізацію структури управління з делегуванням необхідних повноважень ключовим фігурам в апараті управління та забезпеченням максимальної гнучкості при розробці управлінських рішень як на стратегічному, так і на оперативному рівні; командну роботу, а не індивідуальні зусилля при формуванні робочих груп, команд (як між відділами, так і в різних підрозділах підприємства);

ідентифікацію і збереження ядра кадрового потенціалу підприємства; продовження набору персоналу, підтримку його професійного зростання, особливо в життєво важливих і пріоритетних для підприємства сферах його діяльності.

Принцип формування унікального кадрового потенціалу підприємства полягає в підвищенні рівня конкурентоспроможності підприємства і у вирішальній мірі залежить від його інтелектуального та інформаційного потенціалу, цінність якого експоненціально зростає в залежності від масштабу інвестицій у нього і набутого персоналом досвіду. Інтелектуальне лідерство кожного конкретного підприємства притягує талановитих людей, що дозволяє розраховувати на створення унікального поєднання професійних здібностей, що складають ядро кадрового потенціалу високо конкурентних підприємств.

Не менш важливим є принцип орієнтації на професійне ядро кадрового потенціалу підприємства. Сукупні здатності працівників підприємства, які необхідні для того, щоб вибирати, виконувати та координувати дії, що забезпечують підприємству стратегічні переваги на ринках товарів, послуг і знань, утворюють ядро кадрового потенціалу. Ці переваги ґрунтуються на тому, що конкуренти виявляються нездатними робити аналогічні за якістю продукти і послуги чи запізнюються з їх модернізацією.

Завдяки цьому підприємство отримує значні конкурентні переваги на ринку. Мова йде не про ті характерні для організації здібності, які забезпечують стійке зростання прибутку (здатності до нововведень, створення і підтримання внутрішніх і зовнішніх зв'язків, формування привабливого іміджу організації, контролю над стратегічно важливими ресурсами), ці здібності очевидні і уразливі з плином часу для конкурентів.

Здібності, що становлять ядро кадрового потенціалу підприємства:

істотні для виживання організації у короткостроковій і довгостроковій перспективах; недоступні для конкурентів і можуть бути імітовані з великими труднощами; являють собою поєднання вмінь і знань персоналу, а не їх втілення в продукції або функціях організації;

є унікальним джерелом підвищення рентабельності підприємства за рахунок комбінації науково-технічного, виробничого, організаційного, управлінського і кадрового потенціалів; можуть підтримуватися і відтворюватися підприємством протягом певного періоду;

властиві організаційній системі підприємства, а не окремим видатним працівникам і мають важливе значення для розробки основною, а в кінцевому рахунку і всієї випускається на підприємстві продукції;

істотні для реалізації стратегічних планів організації, що служать довготривалою основою для розробки та прийняття гнучких, стратегічно важливих рішень (скорочення персоналу, диверсифікації

продукції, раціоналізації організаційної структури, створення спільних підприємств і т.п.), і що забезпечують еволюцію організаційної системи підприємства та його адаптації до мінливих умов зовнішнього середовища;

забезпечують підприємству домінуюче становище на деяких сегментах ринку, оскільки дозволяють враховувати довготривалі ринкові тенденції і поточні запити споживачів.

Висновки. Отже, використання логістичного підходу до управління персоналом дає можливість транспортним підприємствам забезпечити ефективне управління персоналом в залежності від ступеня розвитку комунікаційно-інформаційного поля; визначити якість кадрового ресурсу в зв'язку з реалізацією основних цілей і завдань підприємства. Подальшого дослідження потребує пошук засобів та розробка методології для оптимізації кадрової політики з метою якісного виявлення та нарощення кадрового потенціалу підприємства, та розробки системи критеріїв для визначення ступеня ефективності трудових ресурсів, що дасть змогу спростити процедуру навчання персоналу та підвищити ефективність використання кадрового потенціалу.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Управление персоналом: учеб. пособие / Под ред. Л. Н. Шаталовой. – М.: Юнити, 2003. – С.152.
2. Системный анализ в логистике / Под ред. Л. Б. Миротина. – М. : Юнити, 2003. – 274 с.
3. Кормин Н. Г. Особенности кадровой логистики современной организации // Н. Г. Кормин. – Екатеринбург: Урал. гос. юрид. акад., 2007. – С. 18.
4. Гармидер Л.Д. Классификация трудовых потоков логистики // Академічний огляд. – 2010. – № 1(32). – С. 78-84.

РЕФЕРАТ

Івасишина Н.В., Пильченко А.О. Застосування логістичного підходу в управлінні трудовими ресурсами автотранспортних підприємств / Наталія Володимирівна Івасишина, Аліна Олександрівна Пильченко // Вісник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вип. 26.

У статті запропоновано підхід стосовно застосування логістичних принципів в управлінні трудовими ресурсами автотранспортних підприємств і теоретичне обґрунтування необхідності введення та використання системи раціоналізації кадрової політики.

Об'єкт дослідження – трудовий потенціал підприємства.

Мета роботи – визначення можливості реалізації ефективної кадрової політики та пошук засобів виявлення та удосконалення кадрового потенціалу.

Метод дослідження – аналітичний аналіз методології управління персоналом.

Важливим процесом в кадровій логістиці є оцінка роботи персоналу. Вона здійснюється на основі комплексу характеристик компетентності працівника. Навчання персоналу стає обов'язковим елементом діяльності підприємства. Ефект від формування кваліфікованих кадрів часто не може бути вираженим кількісно, до того ж є віддаленим у часі. Встановлено, що існує необхідність розширення інформаційного поля, ряду вирішуваних завдань і оперативності служби управління персоналом, вимагає створення для її співробітників можливостей ефективної роботи з інформацією в нових умовах мінливої економіки, де все більшу роль у конкурентній боротьбі відіграє інтелектуальний капітал, організаційні ресурси, якість персоналу. Запропоновано застосовувати принцип орієнтації на професійне ядро кадрового потенціалу підприємства, що є унікальним джерелом підвищення рентабельності підприємства за рахунок комбінації науково-технічного, виробничого, організаційного, управлінського і кадрового потенціалів; можуть підтримуватися і відтворюватися підприємством протягом певного періоду.

Результати статті можуть бути впроваджені на підприємствах автомобільного транспорту.

Прогнозні припущення щодо розвитку об'єкта дослідження – пошук оптимальної засобів та розробка методології для оптимізації кадрової політики з метою якісного виявлення та нарощення кадрового потенціалу підприємства.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ, ЛОГІСТИЧНИЙ ПІДХІД, КАДРОВА ПОЛІТИКА, ЯДРО КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ.

ABSTRACT

Ivasyshyna N.V., Pylchenko A.O. Logistical approaches in workforce management of transportation companies. / Natalia Ivasyshyna, Alina Pylchenko // Visnyk NTU. – K.: NTU. – 2012. – Vol. 26.

The paper proposed approach regarding the application of logistics principles in the management of human resources and trucking companies theoretical justification for the introduction and use of rationalization of personnel policy.

Object of study – employment potential of the enterprise.

Purpose – to determine the feasibility of effective personnel policies and search capabilities for detecting and improving human resources.

Research method – analytical analysis of management methodology.

An important process in personnel logistics is the evaluation of staff. It is based on the complex characteristics of competency. Training is a mandatory element of the enterprise. The effect of the formation of qualified personnel often can not be expressed quantitatively, moreover, is remote in time. Established that there is a need to expand the information field, a number of tasks and operational HR Service requires creating opportunities for employees to work effectively with the new information rapidly changing economy where an increasing role in the competition plays intellectual capital, organizational resources, the quality of staff. Proposed to apply the principle focus on core professional human resources company, is a unique source of increasing the profitability of the enterprise through a combination of technical, scientific, industrial, institutional, managerial and human potential, can be supported and playable.

The results of the article can be implemented in the business of road transport.

Forecast assumptions about the object of study – the search for optimal development of tools and methodologies for optimizing personnel policy for the qualitative detection of human resources and increase business.

KEY WORDS: HR, EMPLOYMENT POTENTIAL, LOGISTICS APPROACH, PERSONNEL POLICY, THE CORE HUMAN CAPACITY.

РЕФЕРАТ

Ивасишина Н.В., Пильченко А.А. Применение логистического подхода в управлении трудовыми ресурсами автотранспортных предприятий. / Наталья Владимировна Ивасишина, Алина Александровна Пильченко // Вестник НТУ. – К.: НТУ. – 2012. – Вып. 26.

В статье предложен подход относительно применения логистических принципов в управлении трудовыми ресурсами автотранспортных предприятий и теоретическое обоснование необходимости введения и использования системы рационализации кадровой политики.

Объект исследования – трудовой потенциал предприятия.

Цель работы – определение возможности реализации эффективной кадровой политики и поиск средств обнаружения и совершенствование кадрового потенциала.

Метод исследования – аналитический анализ методологии управления персоналом.

Важным процессом в кадровой логистике является оценка работы персонала. Она осуществляется на основе комплекса характеристик компетентности работника. Обучение персонала становится обязательным элементом деятельности предприятия. Эффект от формирования квалифицированных кадров часто не может быть выражен количественно, к тому же является отдаленным во времени. Установлено, что существует необходимость расширения информационного поля, ряда решаемых задач и оперативности службы управления персоналом, требует создания для ее сотрудников возможностей эффективной работы с информацией в новых условиях меняющейся экономики, где все большую роль в конкурентной борьбе играет интеллектуальный капитал, организационные ресурсы, качество персонала. Предложено применять принцип ориентации на профессиональное ядро кадрового потенциала предприятия, является уникальным источником повышения рентабельности предприятия за счет комбинации научно-технического, производственного, организационного, управленческого и кадрового потенциалов; могут поддерживаться и воспроизводиться предприятием в течение определенного периода.

Результаты статьи могут быть внедрены на предприятиях автомобильного транспорта.

Прогнозные предположения о развитии объекта исследования – поиск оптимальной средств и разработка методологии для оптимизации кадровой политики с целью качественного выявления и наращивание кадрового потенциала предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ЛОГИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД, КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА, ЯДРО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА.