

Розділ 1. Сучасні проблеми економічної теорії та методики її викладання

УДК 656.02

Алькема В.Г., д.е.н., доцент Університету економіки та права «КРОК», м. Київ

ФОРМУВАННЯ МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОГО РОЗВИТКУ ЛОГІСТИЧНОГО ПЕРСОНАЛУ

В статті на основі синтезу існуючих термінів щодо персоналу та логістичної діяльності сформульовано дефініцію «логістичний персонал». Встановлено специфічні особливості цієї сфери розподілу персоналу. Запропоновано алгоритм формування механізму ефективного розвитку логістичного персоналу, який функціонує в каналах та ланцюгах поставок.

Ключові слова: персонал, ефективність персоналу, логістична діяльність, логістичний персонал, механізм розвитку персоналу.

Постановка проблеми. Для забезпечення розвитку логістичних операторів в сучасних умовах господарювання вкрай важливо сформувати теоретико-методологічні засади проектування та організації ефективних систем управління персоналом цих суб'єктів. Існуючі системи управління логістичним персоналом є переважно шаблонними і не спроможні вирішувати нагальні завдання через відсутність адаптації до низки корінних змін, які сталися в системі господарювання та вітчизняному логістичному середовищі. Досягнення логістичними суб'єктами кінцевої мети вимагає адаптивної системи управління персоналом, яка передбачає реалізацію процесів мотивації та постійного розвитку їх трудових ресурсів. Основною такою системою повинен стати механізм постійного розвитку логістичного персоналу, що функціонує в межах каналів та ланцюгів поставок.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам управління персоналом підприємств присвячено праці зарубіжних вчених И. Ансоффа [2], П. Вейла [4], Г. Десслера [7], російських науковців А. Кібанова [8], Д. Захарова [8], С. Шекшні [13] та вітчизняних дослідників Т. Базаріва [3], С. Беляєва [4], М. Виноградського [13], А. Виноградської [13], О. Грішнєвої [6], О. Крушельницької [9], П. Маліновського [3], Д. Мельничук [9], О. Наумової [6], І. Петрової [11], О. Шкапова [12] та інших. Безпосередньо питаннями формування та функціонування систем управління окремими категоріями логістичного персоналу займалися вітчизняні вчені А. Будрін [14], Е. Будріна [14], М. Висоцька [14], М. Григорян [14], В. Компанієць [10] та інші.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. Не зважаючи на значну увагу науковців до питання формування ефективних систем управління персоналом та його розвитком слід визнати відсутність системного підходу до розуміння логістичного персоналу та фрагментарність існуючих підходів до формування системи управління персоналом цієї категорії, які обмежені функціональними напрямками логістичної діяльності підприємств та організацій і не враховують загальних особливостей логістичного персоналу як предмету економічного дослідження та об'єкта і суб'єкта управління.

Формування цілей статті. Предметом дослідження визначено механізм управління розвитком логістичного персоналу підприємств ланцюга поставок.

Метою статті є аналіз існуючих підходів до розвитку логістичного персоналу та розробка механізму управління його розвитком в каналах та ланцюгах просування цінності для споживача.

Виклад основного матеріалу. Традиційно вважають, що персонал організації – це сукупність її трудових ресурсів які працюють на умовах трудового договору чи цивільних угод. На думку О.В. Крушельницької, персонал – основний постійний штатний склад кваліфікованих працівників, який формується і змінюється під впливом як внутрішніх, так і зовнішніх факторів [9, с. 14]. Переважна більшість науковців якість використання персоналу розглядають з точки зору результату його використання. За визначенням О.А. Грішнєвої «ефективність праці – це її результативність. Вона відображає співвідношення обсягу вироблених матеріальних і нематеріальних благ та кількості затраченої на це праці» [6, с. 42]. В цьому визначенні відображена кількісна сторона результату використання робочої сили. На практиці не менш значущою є якісна сторона результату. На яку суттєво впливають рівень мотивації та компетентність виконавця. В роботі розглядали окрему сферу розподілу персоналу, а саме логістичний персонал. На сьогодні не існує визначення терміну «логістичний персонал». Причиною цього, на нашу думку, є відсутність нормативно – правового закріплення сукупності видів логістичної діяльності. У національному класифікаторі видів економічної діяльності ДК009:2005, логістична діяльність представлена у вигляді окремих функцій та операцій за різними секціями, підсекціями та групами економічної діяльності. При наявній структурі класифікатора не існує можливості внесення логістичної діяльності до окремої групи економічної діяльності, враховуючи її міжгалузевий і синтетичний характер.

В теорії управління персоналом існують різні підходи до його класифікації та структурування. Визначення логістичного персоналу здійснювали на підставі синтезу понять «персонал» та «логістична діяльність». Логістична діяльність це сукупність інтегрованих фазових та функціональних логістичних процесів і операцій спрямованих на трансформацію матеріальних і супутніх потоків. На нашу думку, логістичний персонал – це сукупність працівників організації задіяних у реалізації комплексу функціональних, управлінських та забезпечуючих процесів та операцій, які спрямовані на трансформацію матеріальних і супутніх логістичних потоків, які є джерелом ресурсів для значного числа суб'єктів в каналах та ланцюгах поставок. Виходячи з системної декомпозиції елементів логістичної діяльності її персонал може бути диференційований за функціональними сферами логістики, функціями логістичної системи тощо.

Для цієї сфери розподілу персоналу характерні наступні особливості:

- Спільно–взаємодіючий та спільно–послідовний технологічні типи діяльності з високою взаємозалежністю операцій щодо логічною послідовності в часі та закріпленні у просторі;
- Обов'язкове знання персоналом суміжних видів діяльності та забезпечення кооперації та координації(синхронізації) окремих функцій та операцій;
- Компетентність у сфері експлуатації інформаційно – комп'ютерних систем, формування та управління базами даних сучасних автоматизованих систем, телекомунікацій та радіозв'язку;
- Здібності оперативного реагування на мінливість параметрів зовнішнього та внутрішнього логістичного середовища;
- Комунікабельність як підхід у зниженні логістичних ризиків;
- Комплексне оцінювання результату на підставі системи показників ефектив-

ності діяльності.

Для логістичного персоналу розвиток та його ефективність розглядається з позиції забезпечення прийнятних стандартів обслуговування клієнтів з мінімальними логістичними витратами. Традиційна система розвитку персоналу, яка сформувалася за умов становлення ринкової економіки є внутрішньою задачею корпоративного менеджменту і здійснюється в межах підприємства та його підрозділів. В рамках цієї системи розвиток логістичного персоналу розглядається як реалізація різних форм підвищення кваліфікації з домінуванням стажування на робочому місці. Однак в структурованій економіці будь який суб'єкт логістичної діяльності є інтегрованим до складу суб'єктів господарювання ланцюгів поставок відповідного набору продуктів. Сучасною інституціональною формою реалізації механізму розвитку логістичного персоналу бізнес – одиниць ланцюга поставок є створення міжкорпоративних університетів. Перший міжкорпоративний університет в Україні було створено у 2008 році [1, с. 54]. Розглянемо основні складові механізму розвитку логістичного персоналу в рамках міжкорпоративних університетів (Рис. 1). Компанії партнери ланцюга поставок формують попит D_i на персонал, у вигляді замовлень кількісної, якісної, територіальної та часової потреби.

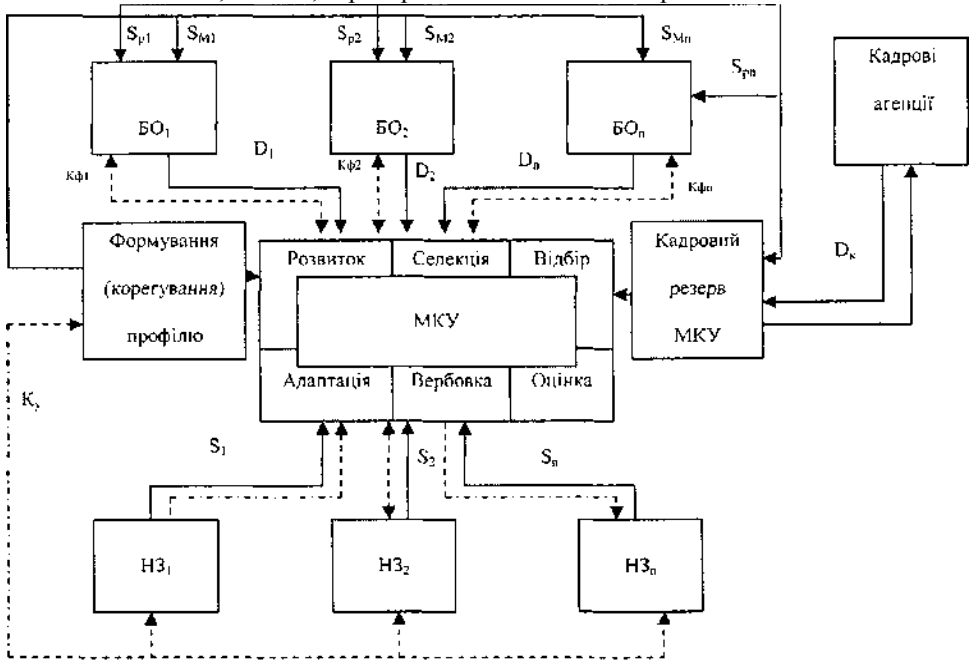


Рис. 1. Механізм ефективного розвитку логістичного персоналу

Навчальні заклади надають пропозиції S_i між корпоративним університетам змотивованих фахівців для подальших кадрових процедур. Вони через відповідального за роботу проекту, передають інформацію адміністраторам MKU про кількісні та якісні показники студентського контингенту відповідних спеціальностей. Навчальні заклади через відповідних осіб, також надають необхідний аудиторний фонд, сприяють розповсюдженню інформації про можливості та переваги проекту розвитку. Та рекомендують осіб з числа науково-педагогічних працівників для участі в окремих програмах підготовки, як в якості тренерів так і слухачів. В меха-

нізмі центральна роль належить інституції між корпоративних університетів. Саме ця освітня інституція, яка діє цілком на засадах аутсорсингу є відповідальною за формування необхідного профілю ділових та професійних компетенцій слухачів, визначення перспективної потреби у персоналі, створенні міждисциплінарних спеціалізованих програм підготовки, формування якісного складу викладачів та партнерів. Міжкорпоративний університет реалізує крім освітньої функції та функції розвитку, функції вербовки, відбору, селекції оцінки та адаптації персоналу за конкретної посади. Важливою є діяльність міжкорпоративного університету спрямована на коригування профілю компетенцій. Поток коригуючої інформації $K_{\phi i}$ є важливими для адміністраторів міжкорпоративного університету для уточнення профілю компетенцій. Завдяки їм відбувається узгодження і розвиток освітніх програм та проведення їх у відповідність з вимогами учасників і в першу чергу замовників фахівців. Для розвитку партнерської мережі важливо щоб до складу механізму були залучені кадрові агенції. Першочерговим етапом реалізації стратегії розвитку персоналу є формування матриці перспективної потреби в персоналі. Матриця потреби формується за кількісними, якісними, територіальною та часовою ознакою. На практиці краще створювати три види таких матриць, а саме: матриці річної потреби, матрицю перспективної потреби та матрицю кадрового прогнозу. Матриця перспективної потреби формується на три роки, а матриця кадрового прогнозу на п'ять років. Прийняті та узгодженні міжкорпоративним університетом замовлення є основою його бюджетного планування і остаточного визначення потреби в ресурсах діяльності.

Висновки. Встановлено, що логістичний персонал – це сукупність працівників організації задіяних у реалізації комплексу функціональних, управлінських та забезпечуючих процесів та операцій, що спрямовані на трансформацію матеріальних і супутніх логістичних потоків, які є джерелом ресурсів для значного числа суб'єктів в каналах та ланцюгах поставок. Виходячи з системної декомпозиції елементів логістичної діяльності її персонал може бути диференційований за функціональними сферами логістики, функціями логістичної системи тощо. Для цієї сфери розподілу персоналу визначено характерні особливості. Запропоновано механізм ефективного розвитку логістичного персоналу який функціонує в ланцюгах пропускання цінності для споживача.

Список використаних джерел

1. Алькема В.Г. Развитие компетенций персонала в системе последиогомной освіти как фактор экономической безопасности субъектов хозяйственной деятельности / В.Г. Алькема // Проблемы образования – № 66. Частіша II – 2011. – с.52–59.
2. Ансофф И. Стратегическое управление: Пер. с англ. – М.: Прогресс, 2000. – С. 234.
3. Базарів Т.Ю. Управление персоналом в условиях кризиса / Т.Ю. Базарів, П.В. Малиновський. – К. : Либідь, 2006. – 241 с.
4. Вейл П. Искусство менеджмента: Пер. с англ. – М.: Новости, 2003. – С. 187.
5. Высоцкая М.П. Стратегия формирования кадровой политики авиапредприятий Украины [Текст]: Монография.–К.: НАУ, 2005.–152с.
6. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А. Грішнова, О.О. Наумова // Формування ринкової економіки : зб. наук, праць. – Т. 2: Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 42–50.
7. Десслер Г. Управление персоналом : пер. с англ. / Гарри Десслер. – М. : БИНОМ, 2000. –710 с.
8. Кибанов А.Я. Формирование системы управления персоналом./ А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров // – М.: ГАУ, 2005. – С. 320.

9. Крушельницька О.В. Управління персоналом: [навч. посібн.] / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К : Кондор, 2003. – 296 с.
10. Компанієць В.В. Стратегія людського розвитку та зміни у підготовці кадрів залізничного транспорту [Текст] /В.В. Компанієць / Вісник економіки транспорту та промисловості. – №31.–2010 –С. 203–211.
11. Петрова І.Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки: зб. наук, праць. – Т.2: Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – С. 214–223.
12. Управління персоналом: [навч. посіб] / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шкапова. – К. : ЦУЛ, 2006. – 504 с.
13. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – 5–е изд., перераб. и доп. – М.: Бизнес – школа «Интел–синтез», 2005. – С. 345.
14. Економіка автомобільного транспорту: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / А.Г. Будрин, Е.В. Будрина, М.Г. Григорян и др.; под ред. Г.А. Кононовой. – 3–е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 320 с.

Annotation. *The article is based on the synthesis of the existing terms of personnel and logistics formulated definition of «logistics personnel». Established specific features of the field distribution of the staff. The algorithm of the formation mechanism of efficient logistics staff functions in the channels and supply chain.*

Key words: *staff effectiveness of staff logistics activities, logistics personnel, staff development mechanism.*

УДК 141.7.37,014

Череп А.В., *д.е.н., професор*

Запорізького національного університету

РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

Визначено рейтинг України за Всесвітнім економічним форумом серед 134 країн у 2009р. у сфері формування чинників інноваційного розвитку. Виконано глибокий аналіз інноваційного розвитку України. Досліджено чинники, що гальмують інноваційний розвиток та внесено пропозиції щодо їх усунення та стимулювання.

Ключові слова: *інновативність, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність.*

Всі країни проходять свого роду природний відбір по критеріях інноваційності й конкурентоспроможності. Спеціалісти враховують, що вплив інноваційної діяльності на економічну ефективність низько технологічних галузей набагато менший, ніж на ефективність високотехнологічних галузей. У світі початкова межа інновативності економіки відзначається на рівні 40%, тобто рівні впливу на економічне зростання, який забезпечується за рахунок вагомих результатів науки та їхнього технологічного застосування. Інновативність же вітчизняної економіки не перевищує 10–12% [1, с. 35].

Так, у кожній країні система поширення новинок у області НТП формувалася історично, революційно і характеризується специфічними особливостями. Однак під впливом обміну інформацією між країнами щодо досвіду розповсюдження нововведень, а також ряду закономірностей економічного розвитку сформувалися і