

Кадровые потоки в транспортной логистике

Л.В. Еремина

Компетентные кадры, владеющие необходимыми способами и приемами работы для эффективного выполнения должностных обязанностей, являются важнейшим ресурсом транспортного предприятия. Применение логистического подхода на транспортном предприятии позволяет совершенствовать формирование и использование кадров, т.к. основные концепции и понятия логистики хорошо соответствуют такому сложному и важному виду логистических ресурсов, как кадры.

Кадры - это специально обученный персонал, способный с ответственностью выполнять возложенные на него производственные функции [1]. Кадры можно охарактеризовать высокой подвижностью, и поэтому понятие кадрового потока раскрывает необходимость регулярного отслеживания и управления изменениями в данном виде логистических ресурсов. Кадры должны поступать в логистические системы, развиваться, использоваться в них и выходить за их пределы во внешнюю среду или другую логистическую систему. Применение логистики позволяет обеспечить оптимальный баланс между входными и выходными кадровыми потоками с тем, чтобы кадровый потенциал преобразовывался в соответствии с развитием самого предприятия [5].

Во внешней среде находятся источники, поставляющие организации материальные, информационные, финансовые и кадровые ресурсы. Основными источниками кадровых логистических потоков являются: специализированные фирмы по найму персонала, высшие и средние учебные учреждения, службы занятости, биржи труда, центры переподготовки кадров, рекомендации [2]. Но кадровые потоки из внешней среды не безграничны, также на них претендуют и другие компании-конкуренты, поэтому всегда есть опасность, не получить нужных работников извне.

Существуют так же и внутренние источники привлечения кадровых логистических потоков. Это перемещение работников в пределах одного или нескольких подразделений предприятия; повышение на более высокую должность; формирование новой функциональной роли работника в рамках подразделения или предприятия в целом. Внутренние кадровые потоки позволяют оптимально использовать уже имеющийся кадровый потенциал, создают возможность быстрого реагирования на вакантную должность.

Привлечение внутренних кадровых потоков позволяет компании заранее знать все положительные и отрицательные стороны кандидатов, а сам кандидат на замещение должности хорошо знает производство, поэтому может быстро адаптироваться. Однако имеются и негативные стороны в использовании внутренних кадровых потоков: снижается возможность выбора, возникают затраты на переподготовку кадров, при заполнении одних вакансий возникают другие.

Наличие на предприятии кадрового резерва позволяет планировать подготовку кандидатов на вакантные должности заранее, эффективно организовывая их обучение, привлекая кадры к участию в тренингах, курсах повышения квалификации и т.д. Кадровый резерв предприятия формируется с учетом предполагаемых изменений в составе кадров.

Однако не все кадровые изменения можно спрогнозировать, поэтому наличие у каждого руководителя потенциальных заместителей способствует тому, что в случае его непредвиденного отсутствия трудовой процесс продолжается с минимальными потерями. Умение прогнозировать крайне важно, и оно должно отражаться в работе предприятия, что позволяет расширять традиционные ориентиры работы.

Формирование прогноза отражает наивысший уровень компетенции, так как достоверные обоснованные суждения о дальнейшем течении событий на основе имеющихся данных формируют наилучшие условия для предотвращения возможных проблем в будущем [4].

Перед выбором источников восполнения кадровых потоков на предприятии необходимо сформировать качественные и количественные требования к потенциальным кандидатам с учетом настоящих и будущих потребностей предприятия, с учетом состояния рынка труда и т.д. Крайне важна при процедуре отбора квалификация кандидатов, т.е. уровень знаний, навыков, умений, опыта работника, необходимых для осуществления им профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт транспортной отрасли устанавливает свои требования к квалификации работника в целях осуществления его профессиональной деятельности [3].

Далее, на предприятии после определения наиболее подходящих источников кадровых потоков и обращения к ним проходит этап отбора из числа потенциальных кандидатов, изъявивших желание занять вакантную должность и согласных с условиями труда. Процедура отбора зависит от вакантной должности. Так, например, замещение руководящей должности целесообразно проводить на конкурсной основе, с рассмотрением нескольких кандидатов на место, и обязательно, с участием внешних и внутренних кандидатов [6,7]. В результате отбора кандидат должен соответствовать всем поставленным требованиям.

Важными операциями в управлении кадровыми потоками логистической системе транспортного предприятия являются подбор и расстановка кадров на выполнение конкретных работ внутри предприятия. Процедура перераспределения, а именно подбора и расстановки кадровых потоков - это рациональное распределение персонала по структурным подразделениям и рабочим местам в соответствии с принятой на предприятии системой разделения и кооперации труда, с одной стороны, и способностями и рабочими качествами персонала - с другой. Правильное перераспределение кадровых потоков предполагает, что каждому сотруднику поручается фронт работ, соответствующих уровню его знаний и практическому опыту. При этом необходимо учитывать продолжительность периода работы рамках одной должности на предприятии. Общеизвестно,

что внутриорганизационные перемещения приводят к оптимизации использования кадровых потоков [8].

Логистический процесс кадрового обеспечения вакантных мест на предприятии можно представить следующим образом. При возникновении вакантных мест участком формируется заявка с учетом требований к кандидату и подается в подразделение по управлению персоналом. Данное подразделение при взаимодействии с внешней средой, распространяет информацию о вакантной должности. По мере обращения претендентов с ними проводят собеседование, т.е. реализуется система набора кадров, которая является частью стратегии планирования кадровых потоков на транспортном предприятии.

Резервные кадровые потоки на транспортном предприятии на перспективу осуществляется за счет набор кандидатов. При наборе необходимо определить оптимальную величину кадрового потока предприятия, т.е. численность. Недостаток может привести к возникновению «узких мест» в логистических потоках на стадии подготовки транспортных средств к выходу в рейс, при погрузочно-разгрузочных работах или при обслуживании клиентов, а так же появлению конфликтов в логистической системе. Избыток может стать причиной роста используемых финансовых ресурсов, увеличению фонда заработной платы и, как следствие, роста тарифов на транспортные услуги [9,10].

Литература:

1. Дженстер П., Хасси Д. Анализ сильных и слабых сторон компании: определение стратегических возможностей. - М.: Вильямс, 2004.- 130с.
2. Кочерга В.Г., Зырянов В.В., Хачатурян А.В. Планирование и организация грузовых автомобильных перевозок на улично-дорожной сети мегаполисов // «Инженерный вестник Дона», 2012, №2. – Режим доступа:

<http://ivdon.ru/magazine/archive/n2y2012/869> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

3. М.М. Скорев, М.М. Скорев Человеческий капитал сквозь призму сертификации квалификаций [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона 2013 №1. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1513>(доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

4. М.Л. Фейгель Способность прогнозировать будущее предприятия - наивысшая компетенция фирмы деловых услуг [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона 2013 №1. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n1y2013/1573>(доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

5. Миротин, Л.Б., Гудков, В.В., Зырянов, В.В. Управление грузовыми потоками в транспортно-логистических системах [Текст]: Монография / Л.Б. Миротин. – М.: Горячая линия-Телеком, 2010. – 704 с.

6. Н.А. Оганнисян Классификация услуги как один из основных видов деловых услуг [Электронный ресурс] // Инженерный вестник Дона 2011 №3. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n3y2011/458> (доступ свободный) – Загл. с экрана. – Яз. рус.

7. Heene A., Sanchez, R., (1997) Competence based strategic management, London: John Wiley.-250с.

8. Spirin SA key competence of the industrial enterprise: the essential features of the category // Problems of the modern economy, № 4 (28), 2008-с.34-45.

9. Zyryanov V. Simulation of Impact of Components of ITS on Congested Traffic States//7th European Congress on Intelligent Transport Systems. 2008. Geneva.-200с.

10. Zyryanov V. , Keridi P., Guseynov R. Traffic Modelling of Network Level System for Large Event//16th ITS World Congress. 2009. Stockholm.-180с.

