

равновесия организации в длительном периоде. Этот механизм базируется на использовании модели устойчивого экономического роста предприятия, обеспечиваемого основными параметрами его стратегии.

Модель устойчивого экономического роста является регулятором оптимальных темпов развития объема операционной деятельности (прироста объема реализации продукции) или в обратном ее варианте – регулятором основных параметров финансового развития предприятия (отражаемых системой рассмотренных коэффициентов). Она позволяет закрепить достигнутое на предыдущем этапе антикризисного управления предприятием финансовое равновесие в долгосрочной перспективе его экономического развития [3].

Список использованных источников

1. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Беларусь в цифрах, – 2019 – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5ebade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>. – Дата доступа: 12.03.2020.
2. Национальный статистический комитет Республики Беларусь. Финансы организации – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/finansy-organizatsiy/>. – Дата доступа: 12.03.2020.
3. Платежеспособность и финансовое состояние предприятия: нормативно-правовое регулирование и методики анализа. – Режим доступа: <http://bii.by/tx.dll?d=242209>. – Дата доступа: 31.03.2020.

А.С.Гузаревич
Н.С.Сталович

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»

ПРИМЕНЕНИЕ КАДРОВОЙ ЛОГИСТИКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Формирование рыночных отношений в нашей стране обусловило ряд новых задач, решение которых невозможно на основе старых представлений, подходов и методов управления экономическими процессами. Особую остроту приобретают проблемы управления кадрами, формирования трудовых коллективов, обладающих необходимыми ресурсами для решения сложных задач современного производства.

Успешная организация стремится максимально эффективно использовать потенциал своих работников, создавая все условия для наиболее полной отдачи сотрудников на работе и для интенсивного развития их потенциала.

Основные понятия и концепции логистики очень хорошо соответствуют такому сложному и важному виду ресурсов, как кадры. Кадровая логистика организации - это раздел логистики, в котором изучается оптимизация потоков трудовых ресурсов предприятий и отрасли в целом. Кадры характеризуются

высокой подвижностью, поэтому понятие потока трудовых ресурсов вполне раскрывает необходимость постоянного отслеживания и управления изменениями в человеческих ресурсах. Как любой другой вид ресурсов, кадры должны поступать в логистические системы (приниматься на работу), развиваться и использоваться в них (выполнять свои должностные обязанности, обучаться, перемещаться на другие должности) и выходить за пределы (увольняться). Таким образом, кадровая логистика организации имеет четыре основных направления:

- оптимизация входных потоков в соответствии с потребностями фирмы,
- использование кадров,
- развитие кадров,
- высвобождение кадров.

При таком подходе логистика должна обеспечить оптимальный баланс между входными и выходными потоками, с тем чтобы кадровый потенциал организации развивался в соответствии с развитием этого предприятия. Объектом изучения кадровой логистики выступают кадровые процессы производственно-коммерческой деятельности организации. Предметом кадровой логистики организации является логистика персонала. В общем случае логистика персонала выступает составной частью логистики материальных потоков организации.

На основе вышеизложенного можно определить основную цель кадровой логистики организации: обеспечить предприятие нужными кадрами необходимой квалификации в нужное время (учитывая потребность в людских ресурсах на данный момент и на перспективу), в необходимом количестве и в нужном месте (для выполнения конкретных работ), необходимыми структурным подразделениям фирмы, с наилучшими затратами (на оплату труда и другие расходы по содержанию персонала).

Управление кадровой логистикой предприятия - это системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения кадров предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работников в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития его кадров.

Кадровая логистика организации выстраивается на основе миссии организации, которая определяет ценности, целевые ориентиры, убеждения и принципы, в соответствии с которыми корпорация осуществляет свою деятельность. В зависимости от того, каких стратегических целей придерживается организация, решаются задачи кадровой логистики. Исходя из долгосрочных направлений развития фирмы, решаются и такие вопросы движения кадровых потоков, как: обучать работников внутри фирмы или искать тех, кто уже имеет необходимую подготовку; набирать персонал со стороны или переучивать работников, подлежащих высвобождению, и т. д.

Работа по организации кадровой логистики требует системного взгляда на кадровый ресурс и аналитического подхода при подготовке перемещений. Системный подход в логистике – это комплексное изучение явлений и объектов

как целостных логистических систем с целью ликвидации несоответствий между интересами и целями всей логистической системы и ее отдельных элементов, между разными логистическими системами, между логистической системой и внешней средой.

Логистическая кадровая система - это социально-экономическая подсистема, осуществляющая управляющие и регулирующие воздействия на качественные и количественные показатели труда персонала, на сферу управления этим трудом и персоналом, находящаяся в интеграции с комплексным анализом эффективности организации в целом.

На практике программу внедрения логистической кадровой системы в организацию можно представить последовательностью следующих мероприятий:

- Оценка организации системы управления персоналом.
- Оценка принципов реальной кадровой политики и их соответствия целям и стратегии предприятия.
- Оценка реального статуса кадровой службы.
- Анализ организационной структуры кадровой службы и схем функционального взаимодействия с другими подразделениями предприятия.
- Анализ кадровых документов, внутренних нормативных актов, приказов и распоряжений.
- Оценка правовой эффективности кадровых решений.
- Анализ структуры и численности кадрового состава.
- Анализ использования рабочего времени.
- Диагностика управленческого потенциала (профессиональная и психологическая готовность руководителей к реализации корпоративных целей).

Для реализации данных мероприятий целесообразно использовать следующие методики: анализ документов, анкетирование, интервьюирование, экспертный опрос (мозговая атака, фокус-группы, SWOT-анализ и т. д.), наблюдение, эксперимент, психологическое и квалификационное тестирование, моделирование.

Таким образом, организация кадровой логистической системы управления позволяет современным организациям определить качество кадрового ресурса в связи с реализацией основных целей и задач организации, а также выявить различия между сотрудниками в способах приема, обработки, хранения и передачи информации; оценить социопсихологический климат и дать рекомендации по оптимальным межличностным дистанциям; определить соответствие группового ресурса сильным функциям основным функциям организации, сформировать рекомендации по обучению; создать запас качественных трудовых ресурсов, способных реализовать возможности организации.

Список использованных источников

1. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и КО, – 2018. – 281 с.

2. Кадровая логистика [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.hi-edu.ru/e-books/xbook118/01/part-013.htm>. Дата доступа – 03.11.2020.

3. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом: практическое пособие. – М.: Проспект, – 2018. – 308 с.

Е.А.Алексахин

Н.С.Сталович

Учреждение образования «Гомельский государственный технический университет имени П.О. Сухого»

ЭФФЕКТ ВЛАДЕНИЯ И ИРРАЦИОНАЛЬНОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Эффект обладания (endowment effect) – это одно из тех когнитивных искажений, которые мешают нам принимать рациональные экономические решения. Эффект обладания срабатывает всякий раз, когда мы принимаем решение расстаться с тем, чем мы обладаем, когда решаем продать то, что принадлежит нам (квартиру, машину, предмет мебели), когда хотим назначить справедливую цену за нашу собственность.

Обычно, под влиянием эффекта обладания мы совершаем следующие ошибки.

Во-первых, мы назначаем за нашу собственность завышенную цену, считаем, что наша собственность стоит хотя бы чуть-чуть, но дороже того, что предлагает нам рынок, потенциальный покупатель.

Во-вторых, мы медлим, и подолгу не продаем то, чем обладаем.

В обоих случаях мы теряем время и теряем деньги. Медля с тем, чтобы выставить свою собственность на продажу и/или не желая снизить запрашиваемую за нее цену, в итоге мы продаем свою собственность по еще более низкой цене или вообще за бесценок.

При этом нам может казаться, что наш велосипед, наш автомобиль, который мы решили продать, на самом деле, уникален и совсем не таков, как аналогичные велосипеды или автомобили, выставленные на продажу, что дело совсем не в том, что этот велосипед или автомобиль находится в нашей собственности, что мы совершенно рационально оценили достоинства нашего велосипеда или автомобиля, а цена, которую мы за него просим, вполне справедлива. Однако в действительности мы всего лишь ошибаемся и в результате упускаем свою выгоду и теряем время.

Кстати, эффект обладания – это явление, на основе которого можно показать, что о некоторых фактах, установленных наукой, было известно еще на уровне бытового, житейского познания. Действительно, все мы помним народную мудрость, в соответствии с которой, когда человек одалживает у кого-то ту или иную сумму, то берет он чужие деньги, а вот отдавать ему придется свои.

Открыл эффект обладания и ввел в науку сам этот термин известный американский экономист Ричард Талер. Произошло это еще в 1980 году.