

менеджменту використовуватимуть головні свої амбіції й практичні навички.

Отже, задля планування, координації, контролю та оцінки різних етапів проєктних пропозицій, починаючи з ініціювання та планування, продовжуючи з виконанням та контролем проєктів, і закінчуючи його фінансовим закриттям, й створено проєктний менеджмент як регулятор гнучкості, цілеспрямованості у реалізації вищезазначеного.

Список використаних джерел:

1. Горбаченко С. А. *Проектний менеджмент: методичний посібник для підготовки здобувачів вищої освіти галузі знань 12 «Інформаційні технології»* / С. А. Горбаченко. – Одеса: НУ «ОЮА», 2020. – 263 с.
2. *«Управління проектами»: навчальний посібник до вивчення дисципліни для магістрів галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент міжнародних проєктів», «Менеджмент інновацій», «Логістика»* / Уклад.: Л. Є. Довгань, Г. А. Мохонько, І. П. Малик. – К.: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2017. – 420 с.

УДК 658.3:005.96

Федотова І. В.

*доктор економічних наук, доцент,
професор кафедри менеджменту*

Соценко І. О.

здобувач вищої освіти

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

РОЗВИТОК КАДРОВОЇ ЛОГІСТИКИ ЯК СТРАТЕГІЧНОГО НАПРЯМКУ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

У сучасних умовах глобалізації та зростаючої конкуренції на ринку, ефективне управління людськими ресурсами стає критично важливим фактором успіху для будь-якої організації. Одним з ключових аспектів такого управління є розвиток кадрової логістики як стратегічного напрямку, який дозволяє організації ефективно керувати всіма аспектами життєвого циклу робітника в організації - від відбору до звільнення, а також підвищення кваліфікації. Ефективне стратегічне управління персоналом вимагає комплексного

підходу, що включає планування, залучення, розвиток, утримання співробітників. В останні роки кадрова логістика стала актуальним інструментом, який дозволяє оптимізувати процеси управління людськими ресурсами та досягати більш високих результатів. Універсальність логістичного підходу полягає в тому, що його можна використовувати для оптимізації управління трудовими потоками компанії, особливо при управлінні: персоналом, людськими ресурсами та трудовою роботою. У сучасних умовах ведення бізнесу більш широкого використання набувають поняття «HR-логістика» та «HR-менеджмент». HR-логістика допомагає узгодити стратегію, логіку, організаційну структуру, оперативний зміст відділів кадрів організації з новою реальністю.

Значну увагу дослідженню питань кадрової логістики та використанню логістичних методів в управлінні персоналом приділяли вітчизняні вчені [1-6] та інші. Більшість з них визначали кадрову логістику як певний процес або діяльність. Аналіз літературних джерел дозволяє зробити висновок, що розвиток кадрової логістики є важливим стратегічним напрямком управління організацією. Ефективне управління кадровими ресурсами, розвиток стратегічного планування кадрів та інноваційних підходів є ключовими аспектами кадрової логістики, які допомагають організації досягати своїх стратегічних цілей, забезпечувати конкурентоспроможність на ринку.

Кадрова логістика – це процес оптимізації та раціоналізації кадрових потоків з метою їх узгодження з іншими логістичними потоками та підвищення ефективності забезпечення та використання персоналу підприємства [6].

Розвиток кадрової логістики як стратегічного напрямку управління організацією дозволяє організації ефективно керувати своїми людськими ресурсами з фокусом на стратегічних цілях організації. Він передбачає систематичне планування, реалізацію та контроль за рухом кадрів, враховуючи стратегічні потреби організації, її місію та цінності. Логістичний підхід до управління людськими ресурсами дозволяє оптимізувати потоки людських ресурсів на різних рівнях сучасної економічної системи. Основні елементи кадрової логістики: 1) оптимізація вхідних кадрових ресурсів; 2) оптимізація внутрішніх кадрових потоків; 3) оптимізація вихідних кадрових потоків

Одними з головних аспектів стратегічного орієнтування кадрової логістики є підтримка стратегічних потреб організації в кадрах та розвиток стратегічного управління персоналом. Це включає визначення вимог щодо кадрових ресурсів, розробку стратегічного плану кадрових ресурсів, визначення стратегічних цілей та завдань для персоналу, розробка системи оцінки та розвитку кадрів, забезпечення налагодження стратегічної комунікації в організації тощо. Забезпечення наявності необхідних кадрів, які відповідають стратегічним потребам організації, допомагає досягти конкурентних переваг, забезпечує стабільність та сталість організації, допомагає підвищувати ефективність діяльності організації на довгостроковій перспективі.

Отже, створення системи кадрової логістики, як важливої складової стратегічного управління організацією, орієнтовано на:

1) забезпечення ефективного управління кадровими потоками, зокрема забезпечення правильного набору, розстановки, збереження та звільнення персоналу з урахуванням стратегічних потреб організації;

2) встановлення чіткої взаємодії між елементами системи кадрової логістики, що сприятиме підвищенню ефективності управління кадровим потенціалом організації. Це включає розробку механізмів взаємодії між кадровим відділом, керівниками відділів та іншими зацікавленими сторонами;

3) впровадження нових механізмів та форм управління людським потенціалом організації, які враховують динаміку зовнішнього середовища та зміни вимог до персоналу. Розвиток кадрової логістики відповідає сучасним вимогам бізнесу та впроваджує інноваційні підходи до управління людським капіталом підприємства.

Список використаних джерел:

1. Мельникова К. В. Кадрова логістика в системі сучасного управління трудовими ресурсами. *Науковий вісник ХДУ*. 2016. Вип. 17, Ч. 3. С. 58-60.
2. Поліщук І. Застосування логістичної концепції кадрового менеджменту. *Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє*. 2014. № 18. С. 186–191.
3. Леонтьєва І. О. Кадрова логістика в системі управління водотранспортним підприємством. *Науковий вісник ХДУ. Сер. : Економічні науки*. 2016. Вип. 20(1). С. 111-114.

4. Мішина С. В., Мішин О. Ю. Формування системи управління діловою кар'єрою персоналу на засадах логістичного підходу. Ефективна економіка. 2019. № 2. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=6884>

5. Гармаш С. В. Обґрунтування необхідності застосування логістичного підходу в системі управління персоналом підприємства. Вісник Національного технічного університету "ХПІ". 2014. № 65. С. 165-170.

6. Криворучко О.М. Логістичний підхід до управління персоналом підприємства. Економіка транспортного комплексу. 2020. №35. С. 5-19.

УДК 338. 245

Шарапов В.С.

здобувач PhD

Інженерний навчально-науковий інститут ім. Ю.М. Потебні
Запорізького національного університету

ЛОГІСТИЧНІ ОБМЕЖЕННЯ, ЯК КЛЮЧОВИЙ ЧИННИК ПАДІННЯ ОБСЯГІВ ВИРОБНИЦТВА МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ В УКРАЇНІ

Підприємства металургійної галузі України є одним з системоутворюючих елементів економіки держави (за даними агентства Інтерфакс, у довоєнний час гірничо-металургійний комплекс: формував до 38% ВВП регіонів, у яких розташовані його підприємства, сплатив податків у розмірі 3,5 млрд. доларів протягом 2021 року, забезпечував приблизно 38% загального завантаження Укрзалізниці та морських портів України) [1].

Суб'єкти господарської діяльності металургійного сектору забезпечують значні надходження валюти в країну (питома вага експорту недорогоцінних металів та виробів з них за даними Державної служби статистики України склала протягом 2021 року 23,5% або 15 991,0 млн. дол. США) [2]. Відповідно до інформації агентства Worldsteel, у 2021 році Україна посіла 14 місце у світовому рейтингу виробників сталі завдяки виготовленню продукції у кількості 21,4 мегатонн [3].

Повномасштабна військова агресія з боку Російської Федерації призвела до зупинки виробництва або ліквідації значної кількості підприємств, відтоку людського капіталу, пошкодження інфраструктури, розлагодження логістичних процесів, виникнення