

О.А. Кулініч, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)
Я.Г. Ковальова, асп. (*ХДУХТ, Харків*)

ЛОГІСТИКА КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Головна проблема сьгоднішньої вітчизняної логістики полягає не в недоліку інформації про новітні інструменти управління торговим підприємством, не в нестачі відповідного устаткування та інформаційних технологій і, навіть, не в тому, що не усі керівники обізнані про наявність такого управлінського механізму. Головна проблема – катастрофічна нестача кваліфікованих кадрів.

У країні існує серйозний дефіцит кваліфікованих у логістиці кадрів. Виникає необхідність розвитку нового ділового профілю – надання зовнішніх логістичних послуг для торгових компаній, в яких поки що немає власного логістичного підрозділу.

В ідеальному варіанті до переліку послуг компанії, що претендує на звання серйозного постачальника сервісного логістичного обслуговування, входять: управління запасами, транспортування, складські операції, інформаційне забезпечення, обробка замовлень, консолідація вантажів, управління персоналом та багато іншого. Проте, на даний момент, із зовнішніх логістичних послуг в Україні розвиваються тільки контрактні склади і транспортна інфраструктура. На Заході ж, у свою чергу, логістичний аутсорсинг більш ніж популярний у діловому середовищі.

Як свідчить практика, ознайомлювальне навчання логістиці кадрів дуже результативно у корпоративному режимі. По-перше, для ефективного впровадження і функціонування логістики на торговому підприємстві потрібна чітка взаємодія усіх зацікавлених сторін, що беруть участь в процесі; а по-друге, якість логістичних функцій в компанії безпосередньо впливає на матеріальні потоки, отже, навіть не задіяним у логістичному ланцюжку працівникам, важливо розуміти суть і завдання цього підрозділу.

Підтвердженням важливої ролі логістики у розвитку світової торгівлі є аналіз, що проводиться раз в два роки Всесвітнім банком, і опублікований рейтинг країн, складений на основі індексу розвитку логістики (Logistics Performance Index - LPI). До цього списку внесено 155 держав, серед яких Німеччина займає перше місце. Незважаючи на недавню кризу, логістика є зразково-показовою галуззю німецької економіки, особливо в області обліку кадрів. Більше того, падіння обертів у кризовий період німецька логістична галузь вже здолала і

швидкими темпами повертається на до кризові обсяги. Секрет живучості німецької логістичної галузі, як це не парадоксально, криється у високій вартості робочої сили у Німеччині. Щоб якось компенсувати високі витрати на зарплату, німецькі компанії вимушені були розробляти концепції, що дозволяють підвищити ефективність та якість усього логістичного процесу.

Враховуючи швидкість еволюції інформаційних технологій і постійного оновлення навичок роботи з ними, логістику не можливо уявити без техніки. Оскільки потоки товарів та послуг замінюються потоками інформації, логісти звернули увагу на навички не складного програмування систем автоматизації логістичних процесів.

На сьогодні більшість торгових компаній успішно реалізують спільні проекти з логістичними підрозділами. Так, завдяки плідній співпраці компанії «ДХЛ Логістика», яка є підрозділом міжнародної компанії «DHL», з компанією «Antegra consulting» в області супроводу системи «1С» було впроваджено рішення про необхідність перекладу області кадрового обліку і розрахунку заробітної плати на нову сучаснішу платформу «1 С: Підприємство 8». Раніше в торгових підприємствах ця область була автоматизована за допомогою програми «1 С: Зарплата і кадри 7.7».

У першу чергу компанією «Antegra consulting» було проведено збір й аналіз вимог торгової компанії до нової системи. У рамках проекту з раніше використовуваної системи були перенесені дані. Також компанія «Antegra consulting» успішно реалізувала функціонал, що розширює основні можливості програми «1С: Зарплата і управління персоналом 8». Це дало можливість торговому підприємству оптимізувати бізнес-процеси ведення кадрового обліку і розрахунку заробітної плати. Нова програма була інтегрована зі вже використовуваною програмою «1 С: Бухгалтерія 8». Завдяки переходу на нову систему були вирішені проблеми, які були пов'язані з помилками при формуванні проводок і неможливістю реалізації ряду необхідних додаткових функцій. В результаті проекту отримали повністю налагоджену під потреби систему кадрового обліку і розрахунку заробітної плати, з функціоналом, що оптимізує бізнес-процеси і трудовитрати персоналу. У рамках проекту було автоматизовано 10 робочих місць. Усі зроблені послуги сертифіковані на відповідність міжнародному стандарту.

Таким чином, думка про те, що фірма, яка отримує сторонні логістичні послуги, піддає себе значному ризику, помилкова, а ефективність кадрового обліку і управління ним на основі логістики є очевидною.