

## МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОСТАЧАННЯ В УМОВАХ ЕКСПОРТНО-ІМПОРТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

© Р.З. Дарміць, Г.П. Горішна, 2014.

Прискорення структурних трансформацій економіки, динамічний розвиток світового ринку зумовлюють ускладнення вимог працедавців до фахової підготовки, досвідченості, професіоналізму персоналу як одного з найважливіших елементів ресурсного забезпечення підприємств. Для повноцінного комплектування персоналу у сфері постачання необхідно враховувати усі можливі особливості джерел пошуку працівників, зіставляючи таку інформацію з потребами, фінансовим становищем, особливостями підприємства та оптимізуючи витрати на оплату праці.

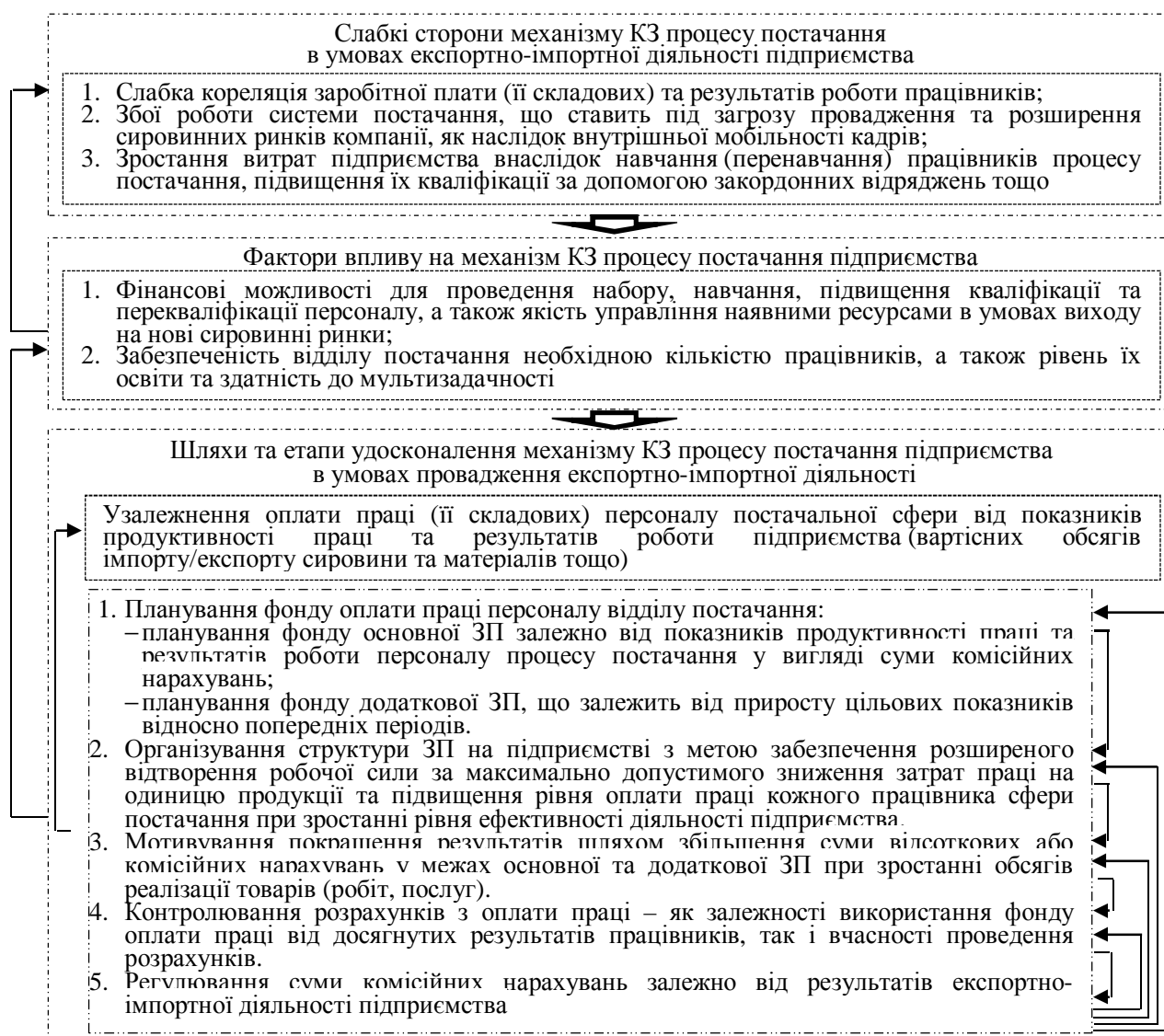


Рис. Механізм КЗ постачання підприємств в умовах експортно-імпоротної діяльності

Кадрове забезпечення (КЗ) процесу постачання – комплекс дій, здійснюваний в ході управління постачальною діяльністю підприємства, змістом якого є забезпечення підрозділів підприємства, відповідальних за імпорт (як елемент постачання) сировини і матеріалів чи збут готової продукції, необхідним контингентом людей, що володіють певними якостями, властивими працівникам логістичної

сфери [1]. Відповідно для підвищення якості управління експортно-імпортною діяльністю підприємств слід сформувати механізм КЗ постачання підприємств.

Отже, запропонований механізм КЗ процесу постачання підприємств в умовах провадження експортно-імпортною діяльністю передбачає взаємодію таких елементів:

- слабкі сторони механізму, що загрожують розвитку діяльності підприємств та розширенню їх сировинних ринків та ринків збуту;
- фактори впливу, якими у даному випадку є обмеження, що унеможливають використання певних стратегій в процесі ведення експортно-імпортною діяльністю. У даному випадку це дефіцитні для підприємства ресурси (фінансові, кадрові тощо);
- шляхи та етапи удосконалення механізму, зважаючи на слабкі сторони та фактори, що впливають на систему кадрового забезпечення процесу постачання.

Що стосується слабких сторін запропонованого механізму, то при залученні персоналу за рахунок внутрішньої мобільності кадрів відбувається не лише зростання напруги та суперництва між претендентами на вакантну позицію, також виникає потреба заміни фахівця на його попередній позиції (посаді). Однак процес заміни працівників вимагає додаткових часових та фінансових затрат на навчання та підготовку працівників відповідного рівня кваліфікації.

Попри вказані недоліки внутрішньої мобільності персоналу, зокрема постачальної сфери, - це має також свої переваги, як от: працівники обізнані в цілому зі змістом та особливостями провадження процесу постачання у конкретних умовах експортно-імпортною діяльністю, працівники обізнані з політикою та адмініструванням конкретного підприємства, можливостями щодо оплати праці тощо. Водночас, внутрішня ротация персоналу як супутня внутрішній мобільності особливість зумовлює професійне зростання працівників, які розширюють та поглиблюють власні компетентності, посилюють особисті професійно-ділові якості та потенціал.

Зважаючи на те, що в умовах провадження, розширення та розвитку діяльності підприємств чи не найважливішими обмеженнями виступають фінансові, часові та людські ресурси, саме ці чинники є чинниками впливу на механізм КЗ процесу постачання підприємств в умовах провадження експортної та імпортною діяльністю.

Беручи до уваги слабкі сторони та чинники, що впливають на механізм кадрового забезпечення процесу постачання підприємств в умовах провадження експортної/імпортною діяльністю, необхідно розробити заходи, за допомогою яких було б можливо ліквідувати/зменшити негативний вплив згаданих факторів. За умов, коли заробітна плата працівників сфери постачання залежатиме від результатів роботи підприємства (наприклад, здешевлення вартості імпортних сировини і матеріалів внаслідок виходу на нові ринки або збільшення доходу від реалізації продукції в результаті розширення ринків збуту), - це у свою чергу слугуватиме стимулом для покращення результатів працівниками постачальної сфери.

Розгляд постачальної діяльності як процесу пояснюється специфікою її перебігу через відповідні етапи, що однак не виключає доцільності врахування підходів до постачання, як до однієї з функціональних підсистем підприємства. Також для оцінювання постачання з управлінських позицій слід врахувати особливості функціонального підходу у менеджменті: будь-яка конкретна функція (управління постачальною діяльністю) реалізується через загальні (основні) функції менеджменту.

Для оцінювання цілісної картини кадрового забезпечення процесу постачання в умовах експортно-імпортною діяльністю доцільно використати низку часткових показників, розроблених з урахуванням функціонального принципу та з можливістю зведення їх до єдиного комплексного параметра.

*1. Кадрове забезпечення процесу постачання [Електронний ресурс] // Українська бібліотека – Режим доступу: <http://ukrkniga.org.ua/ukrkniga-text/648/10/>*