УДК 339.138
DOI 10.5281/zenodo.14554176

КЛАСТЕРИЗАЦИЯ В ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ ПОТОКАМИ

© 2024. *И. В. Петенко, А. В. Петенко*

Исследована роль кластерного подхода в повышении эффективности кадровой политики. Обоснованы кластеры как интегрированная система, которая характеризуются высокой долей квалифицированного интеллектуального труда. Рассмотрена возможность применения термина «кадровая логистика» как результат наиболее полного достижения высокого уровня интеграции между логистическими партнерами. Раскрыта роль логистики в обеспечении оптимального баланса между входными и выходными кадровыми потоками с тем, чтобы кадровый потенциал кластерных образований соответствовал их стратегии развития.

***Ключевые слова*:** кластер, кадровый потенциал, квалификация, корпоративная культура, планирование, организационная структура, логистика.

Постановка проблемы. В рамках компании и кластера в обязанность менеджерам отдела логистики вменяются снижение объема запасов, сокращение срока выполнения заказов и устранение потерь. При этом им необходимо повышать уровень обслуживания как внутренних, так и внешних клиентов. Для реализации этапов логистического процесса требуются квалифицированные работники. Это ставит проблему оптимизации управления кадровым потоком в ряд актуальных задач.

Анализ исследований и публикаций. Результаты фундаментальных исследований механизма определения экономической эффективности управления кадровыми потоками в области стратегического управления персоналом, разработки и реализации кадровой стратегии представлены такими российскими и зарубежными учеными, как Афанасьева Л. А., Гриценко С. И., Журавлева П. В., Дж. Иванцевич, Катернюк А. В., Кибанов А. Я., Куракова Л. П., Мансуров Р. Е., Минсенко А. А., Мутхиндинов С. М., Пахомов А. В., Петренко М. В., Сорокина М. В., Сперанский В. И., Тэйлор С., Хейнтц Й.

Цель статьи – исследовать роль кластеризации в оптимизации управления кадровыми потоками и обосновать значение кадровой политики в логистике.

Результаты исследования. В интегрированных кластерах одной из важных характеристик кадровых ресурсов является компетентность персонала, понимаемая как совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, необходимыми для эффективного выполнения должностных обязанностей. Качество трудовых ресурсов – одна из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ. Поэтому кластеры стремятся максимально эффективно формировать персонал, привлекая наиболее квалифицированных специалистов и создавая все условия для интенсивного развития их трудового потенциала.

Кластеры, как интегрированная система, характеризуются высокой долей квалифицированного интеллектуального труда. Поэтому к исследованию процессов в подсистемах целесообразно применить компетентностный подход, который в отличие от традиционного, функционального подхода, базируется на изучении профессиональных качеств и потенциала работников, гарантирующих выполнение миссии и целевых показателей кластеров. Для этого необходимо формировать команду

© Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

компетентных единомышленников с учетом того, что с расширением масштабов производства круг ответственных работников, чьи решения оказывают влияние на работу кластеров, расширяется, а в управлении бизнес-процессами возрастает значение кадрового потенциала, не только отвечающего современным требованиям производства и менеджмента, но и способного постоянно развиваться по мере изменения макросреды.

В кластерах кадры характеризуются высокой подвижностью, поэтому понятие «поток кадров» вполне раскрывает необходимость постоянного мониторинга и управления изменениями в кадровых ресурсах. Как любой другой вид ресурсов, кадры должны поступать в систему кластеров (приниматься на работу), развиваться и использоваться в них (выполнять должностные обязанности, обучаться, проходить аттестацию, перемещаться на другие должности) и выбывать за пределы системы (увольняться). При таком подходе логистика должна обеспечить оптимальный баланс между входными и выходными кадровыми потоками с тем, чтобы кадровый потенциал кластерных образований соответствовал их стратегии развития.

В этой связи применение термина «кадровой логистики в кластерных структурах» наиболее отражает необходимость достижения высокого уровня интеграции между логистическими партнерами. Чтобы понять суть ключевой идеи, лежащей в основе построения концепции интеграции логистических партнеров и возможные выгоды от применения кластеров, необходимо определить основные условия для эффективной самоорганизации и кооперации кадровых потоков. При этом, рассматривая способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников, «дух команды» в общей цепочке ценности кластеров. Лучше бы читалось предложение так: Чтобы понять суть ключевой идеи, лежащей в основе построения концепции интеграции логистических партнеров и возможные выгоды от применения кластеров, необходимо определить основные условия для эффективной самоорганизации и кооперации кадровых потоков, при этом рассматривая способность к творчеству и потенциальные возможности всестороннего развития работников, «дух команды» в общей цепочке ценности кластеров.

Во-первых, каждая организация, представляя себя в центре разветвленной сети, образованной ее клиентами и поставщиками, и интегрированной с другими бизнес-процессами системой ценностей, должна сформировать этичную корпоративную культуру. Корпоративная культура компании является продуктом внутренних социальных сил в виде норм поведения персонала, принципов, убеждений, традиций, стиля работы.

Этические нормы кодекса поведения кластера должны быть утверждены и включены в корпоративную политику, практику и поведение. В кодексах поведения кластера уделяется особое внимание чувствительным и уязвимым видам деятельности в сфере покупок, продаж, политического лоббирования. Данные кодексы объясняют основные принципы корпоративной культуры, чувство духовной общности для успешной деятельности работника, компании в целом и их оценки. Корпоративная культура должна быть адаптируема в условиях постоянных изменений на рынке и рассматриваться как непрерывный процесс учета ценностей и внедрения этических норм при удовлетворении потребностей всех участников деятельности кластера – потребителей, сотрудников, акционеров, поставщиков. Корпоративная культура, ориентированная на результат и мотивирующая сотрудников выполнять свою работу как можно лучше, и УВТ Корпоративная культура с ее этическими стандартами должна быть интегрирована в политику компаний-партнеров кластеров, управленческую

 © Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

практику и процедуры на всех уровнях иерархии, что будет способствовать становлению взаимовыгодного климата партнерства.

Во-вторых, появляется необходимость создания новых организационных (структурных) отношений «горизонтального» типа, в том числе:

переориентация с функции на процессы;

сокращение числа уровней управления;

использование межфункциональных команд;

ориентация на результаты, действующие в соответствии с потребностями рынка.

Акценты смещаются с функций на процесс, так как процесс позволяет создать дополнительную ценность для покупателя. Например, управление покупателями, то есть налаживание взаимоотношений с посредниками, - что определяет успех деятельности кластера на рынке.

В рамках целостного процесса обслуживания потребителей структурные подразделения сливаются в единую интегрированную систему межфункциональных групп, обладающих знаниями и навыками самых разных типов организационных структур.

Система управления заказом покупателя или «обработка заказа» - это деятельность, обеспечивающая связь информационной системы с потоками материалов, необходимых для удовлетворения спроса.

В-третьих, необходимо выделить четыре системы управления кадровыми потоками, соответствующие общим (основным) функциям управления кадровых потоков, реализуемым во всех организациях: рекрутинг и отбор; оценка деятельности; вознаграждение; тренинг и саморазвитие [1].

Первая система управления кадровыми потоками включает возможные составляющие:

планирование кадровых потоков;

анализ факторов, предъявляемых к рабочему месту и к работнику;

целесообразность, правила и условия подбора персонала,

заготовки для описания работ, спецификаций,

привлечения и отбора кандидатов;

резюме, анкеты, автобиографии для получения предварительной информации о необходимости приглашения кандидата на интервью;

предварительные стадии отбора, включающие сортировку анкет и составлений списков тех, кто будет приглашен на интервью;

отбор происходит на основании интервью, дополненного тестами, деловыми играми.

Так, например, менеджер-логист должен быть одновременно профессионалом в логистике и руководителем с широким кругозором. Как специалист, менеджер-логист должен знать тарифы перевозок, расположение складов, оценивать потребность в запасах того или иного товара, разбираться в вопросах производства, приобретения и транспортировки. А как руководитель, менеджер-логист должен обеспечить координацию всех логистических функций. Кроме того, он должен устанавливать и поддерживать связь логистики с другими функциями компании, а также с деятельностью поставщиков и клиентов.

Во второй системе управления кадровыми потоками оценки деятельности различны для организации, индивидуумов – это оценки качества (стандартов) выполняемой работы.

Система вознаграждения должна быть тесно взаимосвязана с оценкой

© Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

деятельности в соответствии с трудовым законодательством с использованием разных форм и систем оплаты труда, которые устанавливаются в коллективном договоре.

Тренинги и саморазвитие направлены на развитие способностей и навыков индивида для удовлетворения текущих и будущих потребностей организации через намеренное или ненамеренное обучение. Профессиональное непрерывное развитие направлено на улучшение личной деятельности и карьерный рост. В ряде профессиональных организаций в сфере логистики предусмотрены программы сертификации со сдачей экзаменов.

Управление потоками человеческих ресурсов кластеров, интегрируя цепочки ценностей, связанные непосредственно с производством, маркетингом, сбытом, поддержкой материальных, информационных, финансовых, сервисных потоков, позволяет добиться регионального конкурентного преимущества как за счет снижения затрат, так и за счет улучшения сервиса, создавая логистические центры, удовлетворяющие более широкий спрос.

Наличие в сложных системах свойства ценности позволяет говорить об эмерджентном эффекте, присущем системе в целом, а не ее отдельным элементам. Достижению эффекта взаимодействия всех элементов кластера ориентированного на получение положительного синергического эффекта, более высокой общей эффективности по сравнению с суммарной эффективностью частей, взятых отдельно, способствует кадровая логистика.

Здесь уместным будет рассмотреть такое понятие как «кадровая логистика» и ее место в логистике.

За рубежом логистика в современном понимании давно стала практическим инструментом менеджмента бизнес-процессов, а в парадигме современного управления персоналом логистика выступает в качестве одной из комплексных функций, формирующих конечный результат производственно- хозяйственной деятельности предприятий, что привело к появлению понятия «кадровая логистика» [2, с. 5].

Кадровая логистика является относительно новым научным направлением, которому уделяется все большее внимание, однако она еще не получила достаточно полного отражения в научных публикациях.

В концептуальном и методологическом плане логистика первична по отношению к кадровой логистике. Первая является теоретической базой второй. В настоящее время управление поведением людей изучается в рамках экономической науки менеджмента персонала. Многие процессы и процедуры управления, в том числе формирование кадрового потенциала, рассматриваются здесь в статическом состоянии. Между тем эти процессы должны быть непрерывными, адаптивными, самонастраивающимися в соответствии с изменениями условий производства, внешней среды, конъюнктуры рынка рабочей силы.

В узком смысле (с позиций бизнеса), кадровая логистика – это важная функциональная область логистики, изучающая процесс оптимизации потоков кадровых ресурсов предприятий любой формы собственности и отраслевой принадлежности.

Цель кадровой логистики с позиций бизнеса можно сформулировать на основе общего логистического правила «семи Н»: обеспечить кластер нужными кадрами необходимой квалификации в нужное время (учитывая совокупную и дифференцированную потребность в кадровых ресурсах подразделений- заказчиков на данный момент и на перспективу), в необходимом количестве, в нужном месте для выполнения конкретных работ необходимыми структурными подразделениями

 © Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

предприятия, с наименьшими затратами (на оплату труда и другие расходы по логистическому администрированию).

Основным предметом исследования кадровой логистики выступает экономический поток (кадровый поток). Вопросам управления кадровыми потоками, персоналом и стимулирования заинтересованности работников, управленческих функций и процедур, осуществляемых персоналом логистического менеджмента, учеными уделено много внимания [3-5;7]. Остаются не выявленными основные условия для применения кадровых потоков в кластерных образованиях в отсутствии единого подхода к систематизации признаков классификации.

Разнообразие кадровых потоков усложняет предмет исследования логистики, требует конкретизации и обобщения признаков классификации потоковых процессов для кластерных структур. На основе логистического подхода обобщены существующие подходы и усовершенствована классификация кадровых потоков (табл. 1).

Таблица 1

Признаки классификации кадровых потоков [8, с. 45]

Признаки классификации		Содержание
По иерархическому уровню экономической	макропоток	Кадровые потоки в масштабе национальной экономики
	мезопоток	Кадровые потоки на уровне региона
	микропоток	Кадровые потоки предприятия
Относительно логистической системы	внутренние	Кадровые потоки, не выходящие за границы логистической системы
	внешние	Кадровые потоки, поступающие в логистическую систему (ЛС) из внешней среды (входящие), и выходящие из ЛС к внешней среде (выходящие)
По структуре (квалификации)	однопродуктовые	Кадровые потоки низкой квалификации
	многопродуктовые	Потоки способностей к труду «с дополнением»
По степени детерминированности	детерминированные	Кадровые потоки с известными (детерминированными) параметрами
	стохастические	Кадровые потоки с неизвестными параметрами
По характеру	товарные	Потоки способностей к труду, как объект купли-продажи на рынке рабочей силы
	сервисные	С точки зрения предмета логистики социальная политика рассматривается как сервис. Под сервисом понимается стимулирование физического и духовного развития персонала, содействие поддержке его здоровью, экономии времени и сил, а также предоставление льгот и гарантий социальной защиты
По степени правомерности	легальные	Кадровый поток, не противоречащий действующему законодательству страны и правилам внутреннего распорядка предприятий и организаций
	нелегальные	Потоки нелегальных трудовых эмигрантов, нарушение внутреннего распорядка
По природе движения	природные	Движение численности и структуры совокупных кадровых потоков (демографические аспекты занятости)
	экономические	Изменение трудовой активности кадровых потоков
	социальные	Поток как наивысшая форма проявления процессов изменения социального статуса персонала
По структуре движения	отраслевые	Кадровые потоки между предприятиями, занимающимися сходными видами экономической
	территориальные	Потоки наемных работников в пределах или за пределами государства
	квалификационные	Потоки наемных работников, изменяющих свой профессионально-квалификационный уровень

© Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

На современном этапе интеграция требует объединения логистики с другими сферами деятельности, например, с маркетингом. На уровне кластеров появляется необходимость создания гибкой комплексной системы формирования внутреннего рынка рабочей силы, способной, с одной стороны, оперативно реагировать на влияние факторов среды маркетинга рабочей силы, с другой – обеспечивать эффективное использование трудового потенциала работников.

Создание такой системы зависит от многих факторов, особенно от дифференцированного разделения труда в системе управления персоналом, в результате которого разрабатываются новые методы работы с персоналом в рамках функциональных подсистем системы управления персоналом. Актуальной проблемой в работе персонала остается невысокий статус службы управления персоналом вследствие чего не выполняется или выполняется некачественно ряд функций управления персоналом, к числу которых относится маркетинг и логистика персонала.

Задачей качественной практической реализации методических подходов маркетинга и логистики рабочей силы является создание функциональной подсистемы маркетинга и логистики персонала в системе управления персоналом кластера. Роль и место подсистемы маркетинга и логистики персонала в общей системе управления кластера зависит от масштабности кластера, степени совершенства самой системы управления персоналом, качества распределения целей, задач и функций в соответствии со схемой функционального распределения труда.

Исходя из большого разнообразия решаемых задач системой управления персоналом кластера, рекомендуется совершенствовать организационную структуру службы управления персоналом, в рамках которой реализуется подсистема маркетинга и логистики персонала в виде отдела службы управления персоналом.

В методологическом аспекте важным вопросом является определение роли кадровой логистики в формировании кластерных структур. Кадровая логистика не может существовать отдельно от производства, бизнес-среды и призвана создавать объективные условия для высокопроизводительного труда; закрепления кадров за счет эффективного использования логистических инструментов отбора, адаптации, аттестации, ротации; повышения материальной заинтересованности в получении вознаграждения за счет карьерного роста или присвоения высоких рангов в рамках одной должности.

Администрация кластерных образований руководствуется интегральной политикой ведения логистических операций по согласованию элементов логистической сети - «проектирования, закупок, производства, распределения, продаж, сервиса», которые должны поддерживать все менеджеры. Сетевая логистика в контексте кластерных структур представляет собой совокупность взаимозависимых организаций, осуществляющих совместный контроль, управление, инновацию основных (материальных) и/или сопутствующих (информационных, финансовых) потоков в интегрированной структуре бизнеса от проектирования до сервиса и использования возвратных потоков.

Если отдельное структурное подразделение не в состоянии выполнить свою задачу, то усилия сотрудников остальных подразделений кластеров могут быть также нерезультативными в общей сети. Поэтому возникает проблема планирования и координации деятельности кадровых потоков всех подразделений кластеров в виде интегрированой системы мер, а не в виде последовательности независимых действий.

Мы предлагаем определять кадровую логистику кластерных структур как форму экономической логистики, предметом изучения которой выступает оптимизация

 © Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

потоков человеческих ресурсов на уровне локальных, региональных, национальных, транснациональных, трансконтинентальных кластеров.

Использование кластеров как ключевых звеньев в стратегии регионального развития позволяет регионам сосредоточивать ресурсы предприятий, организаций различной ведомственной подчиненности на решение актуальных задач, что требует корректив и в региональной кадровой политике.

На макроэкономическом уровне кадровая логистика призвана оптимизировать кадровые потоки на стадии их формирования и распределения между территориями, отраслями экономики (рис. 1).

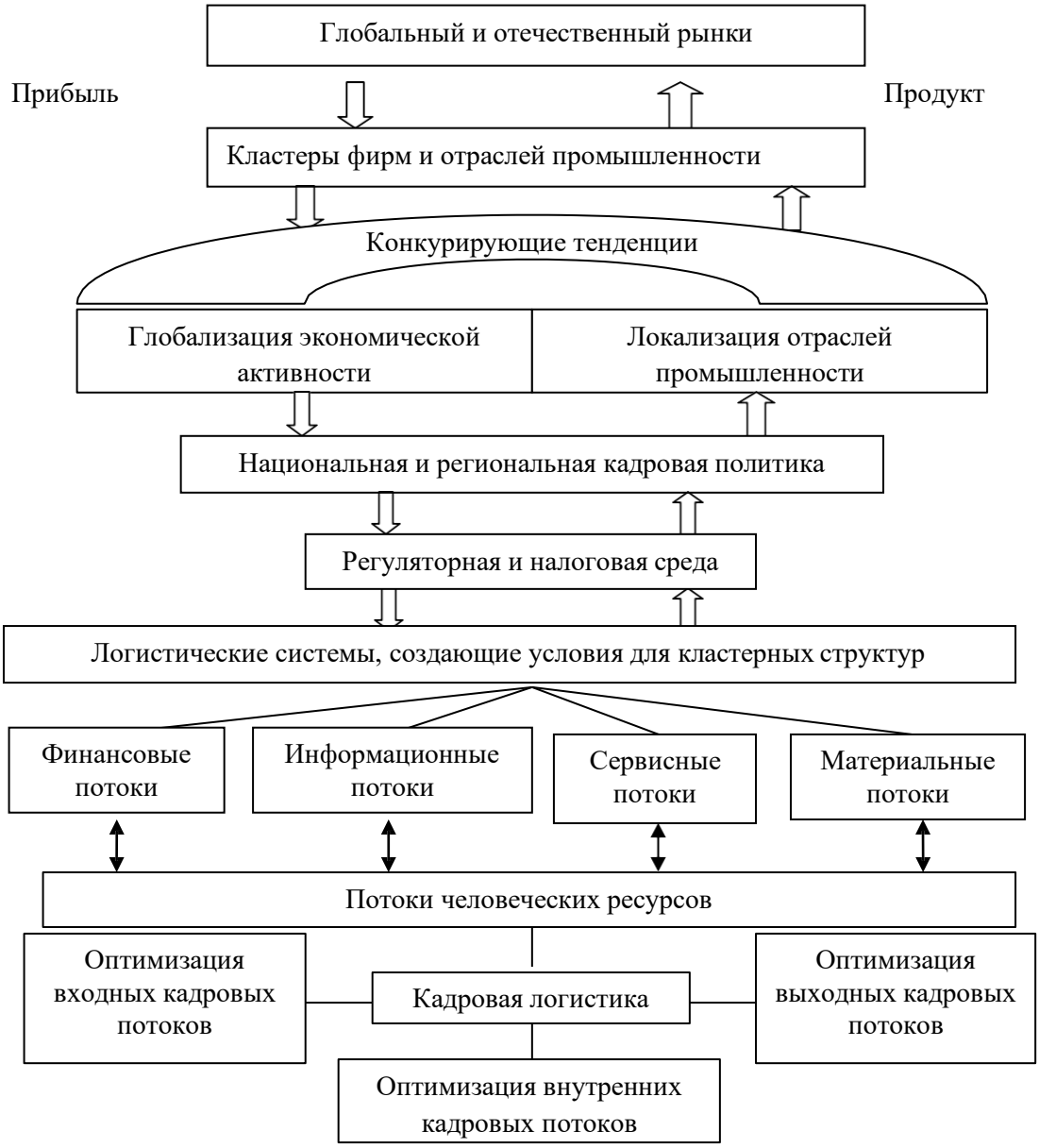

Рис. 1. Модель кластерного катализатора процесса экономического развития «кадры-продукт-прибыль» [7, с. 72]

Объективно необходимым является тесная взаимосвязь кадровой логистики на уровне предприятия (микрологистика) с кадровой логистикой на уровне города,

© Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

региона, отрасли (макрологистика).

Формирование макрологистических систем позволяет: подключать многочисленных субъектов рынка рабочей силы к единому информационному пространству; объединять логистические активности и потенциалы субъектов рынка рабочей силы для достижения ощутимого синергического эффекта их совместной деятельности; успешно координировать многоцелевую деятельность многопрофильных экономически и юридически самостоятельных субъектов рынка рабочей сил в процессе воспроизводства рабочей силы и оптимизации конкурирующих потоков, используя методы индикативного планирования и процессо-ориентированного управления.

Кадровая логистика как инструмент формирования механизма функционирования кластерных структур может быть использована при оптимизации следующих кадровых потоков (табл. 2):

Таблица 2

Структура кадровой логистики

Направления кадровой логистики			
Оптимизация входных кадровых потоков	Оптимизация внутренних кадровых потоков		Оптимизация выходных кадровых потоков
	Использование кадров	Развитие кадров	
Задачи управления человеческими ресурсами			
- создание благоприятного имиджа структуры; - исследование рынка рабочей силы; - анализ обеспеченности (потребности) в кадрах; - планиро вание персонала - безупречный подбор команды сотрудников; - отбор; - раскрытие навыков и талантов; - прием; - адаптация.	- организация труда; - расстановка; - мотивация; - оценка работников; - оплата и стимулирование труда; - осознание текущего положения дел в управлении человеческими ресурсами; - контроль.	- обучение; - повышение квалификации и освоение новых профессий; - планирование служебной карьеры; - профессиональное продвижение; - социальное развитие; - сохранение коллектива компетентных и опытных работников; - формирование корпоративной культуры.	- планиров ание высвобожд ения работнико в; - высвобождение; - анализ причин выбытия кадров; - сохранение общего кадрового потенциала на необходимом уровне; - использование труда пенсионеров и совместителей; - лизинг кадров; - поддержание контакта с уволившимися работниками.
Уровень осведомленности и запросов клиентов			

входных в соответствии с потребностями кластера и с учетом ограничений внешней среды;

внутренних в соответствии с запросами подразделений, целевой функцией и миссией кластера (использование, развитие кадров);

 © Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

выходных в соответствии с запросами и требованиями самих работников (высвобождение кадров).

Постановка и решение задач управления человеческими ресурсами должны соответствовать уровню осведомленности и запросов клиентов. При определении надлежащего объема кадровых потоков необходимо исходить из желательного уровня облуживания клиентов.

Постановка и решение задач управления человеческими ресурсами должны соответствовать уровню осведомленности и запросов клиентов. При определении надлежащего объема кадровых потоков необходимо исходить из желательного уровня облуживания клиентов.

Попытки обеспечить одновременно высокие доступность, функциональность и надежность сервиса обходятся очень дорого. Менеджеры отмечают, что между ростом расходов на логистику, в том числе и кадровую, и улучшением результатов деятельности нет прямой зависимости. Выбор наилучшего варианта из возможных кадровых потоков для достижения наибольшей эффективности процесса функционирования кластерных структур основывается на нужном соотношении компетентности человеческих ресурсов кластеров с ожиданиями и потребностями ведущих клиентов. Кадровой службе необходимо «точно в срок» осуществлять: подбор команды компетентных, хорошо обученных, высококвалифицированных сотрудников-единомышленников и их правильную расстановку, создавая все условия для интенсивного развития их трудового потенциала.

Исследование структуры кадровой логистики, состава и свойств кадрового потока, проявления этих свойств, являются ключом к пониманию механизма регулирования кадрового потока и соответственно к более эффективному использованию его потенциала.

Потоки человеческих ресурсов как система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных, правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека, как в интересах самого работника, так и организации в целом, при определенных условиях могут позволять формировать сложные интегральные системы кластеров.

Кластеры выступают как логичное обоснование программ общего обучения и подготовки специалистов высокой квалификации, которые выходят за границы отраслевой подготовки специалистов. Во многих развитых странах ведомства, отвечающие за рынок труда, финансируют проекты в регионах по обучению сотрудников фирм технологии идентификации кластеров, приобретению общих навыков, компетенции и стандартным подходам, а также умению учиться один у другого. Все больше и больше региональных университетов и институтов высшего образования концентрируют свои ресурсы на сотрудничестве с местными промышленными кластерами, ориентируясь на инициативу ряда государств открывать в регионах совместные центры кластерного обучения. Так функционируют скандинавские кластерные программы, также Regional Skill Alliance grants program of USA [9, с. 173]. Кластеры – это инструмент по привлечению работников нужного профиля, выходящий за рамки отраслевой принадлежности и активизирующий региональную кадровую политику. Появляется возможность осуществлять национальную и региональную кадровую политику перспективно с учетом интеграции местных отраслей промышленности на кластерном подходе. Данный подход ориентирован на сетевую промышленную группу близких, географически взаимосвязанных компаний и сотрудничающих с ними организаций, совместно

© Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

действующих в определенном виде бизнеса.

Выводы. Выявленные основные условия кооперации потоков человеческих ресурсов кластеров позволят осуществлять их оптимизацию в интегрированных логистических системах, управлять развитием кадровых потоков в программах развития духовной культуры, профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации кадров, в изменении содержания труда, форм его организации и мотивации; в рационализации форм и методов подбора, оценки, аттестации и продвижения работников.

В кластерах логистика интегрирует все потоки бизнес-процессов: закупки сырья, материалов, производства продукции, транспортно-складской деятельности, сервисного обслуживания, сбыта готовой продукции, финансового и информационного обеспечения производства. При этом интеллектуальным интегратором бизнес-процессов, протекающих как внутри кластеров, так и во взаимосвязи с внешней средой, выступает кадровый поток.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мансуров, Р. Е. HR-брендинг. Как повысить эффективность персонала: практическое руководство / Р. Е. Мансуров. - Санкт-Петербург: БХВ-Петербург, 2011. –224 с.

2. Пахомова, А. В. Система показателей кадровой логистики / А.В. Пахомова, С.М. Мухитдинов; под ред. А.В. Пахомовой. – Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2005. – 176 с.

3. Коул, Д. Управление персоналом в современных организациях / Д. Коул. - М.: Вершина, 2009. - 324 с.

4. Хентце, Й. Теория управления кадрами в рыночной экономике [Текст] / Пер. с нем. Й. Хентце, Й. Метснер- М.: Международные отношения, 2010. – 87 с.

5. Петренко, М. Ю. Маркетинг персонала как инструмент решения кадровых задач предприятия / М. Ю. Петренко. // Молодой ученый. - 2022. - № 30. - (425) - С. 60-63. – URL: https://moluch.ru/archive/425/94208/?ysclid=m4hb6b176o73362657.

6. Журавлев, П.В. Персонал. Словарь понятий и определений / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Н.К. Маусов, Ю.Г. Одегов. – М.: «Экзамен», 2000. - 512 с.

7. Гриценко, С. И. Роль кадровой логистики в формировании кластерных структур. / С. И. Гриценко. Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право. Спецвыпуск, том 1, 2009. – С. 71-74.

8. Кристофер, М. Логистика и управление цепочками поставок / М. Кристофер. - СПб.: Питер, 2004. – 316 с.

9. Катернюк, А. В. 3D-менеджмент: управление персоналом, маркетингом и продажами / А. В. Катернюк, М. С. Терских, А. Н. Салов- Ростов-на-Дону: Феникс, 2011. - 382 с.

10. Афананасьева, Л. А. Маркетинг персонала как научный подход к управлению персоналом в условия инновационной экономики Л. А. Афанасьева // Инновационное управление персоналом: сборник материалов кадрового форума, Курск, 25-26 апреля 2019 года. – Курск.: Курский государственный университет, 2019. – 105 с.

Поступила в редакцию 02.12.2024 г.

 © Петенко И. В., Петенко А. В., 2024

CLUSTERING IN THE OPTIMIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT

I. V. Petenko, A. V. Petenko

The role of the cluster approach in improving the effectiveness of personnel policy is investigated. Clusters, as an integrated system, are characterized by a high proportion of qualified intellectual labor. The possibility of using the term "personnel logistics in cluster structures" as the most complete way to achieve a high level of integration between logistics partners is considered. The role of logistics in ensuring an optimal balance between input and output personnel flows is revealed so that the personnel potential of cluster formations corresponds to their development strategy.

Keywords: cluster, human resources, qualifications, corporate culture, planning, organizational structure, logistics.

Петенко Ирина Валентиновна
доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры маркетинга и логистики
ФГБОУ ВО «Донецкий государственный университет», г. Донецк
i.petenko@donnu.ru
+7-949-405-84-00
ORCID 0009-0008-7487-1083

Петенко Анастасия Владимировна
кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ФГБОУ ВО «Донецкая академия управления и государственной службы», г. Донецк
k_upet@donampa.ru
+7-949-405-84-01
ORCID 0009- 0008-2258-3549

Petenko Irina
Doctor of Economic Sciences, Professor
Donetsk National University, city Donetsk

Petenko Anastasiya
Candidate of Sciences in Economics, Associate Professor
Donetsk Academy of management and public administration, Donetsk

© Петенко И. В., Петенко А. В., 2024