

УДК 378.147;159.931

ПРИНЦИПЫ ЛОГИСТИКИ В ПСИХОЛОГИЧЕСКОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАБОТЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Чумаева Ю.В., Голикова В.В., Огуленко А.П., Павлова Е.В., Шафран Л.М.

Украинский НИИ медицины транспорта, Одесса

Актуальность темы. В последние годы получило дальнейшее развитие концептуальное положение о продуктивности использования принципов логистики в работе психолога на современном промышленном предприятии. Оно охватывает кадровые потоки (от профпригодности, приема на работу, перемещения в должностной иерархии и профессионального роста, до диагностики нарушений психологического статуса вследствие стресса, утомления, депрессии и профессионального выгорания), позволяет уточнять и развивать коммуникативные связи, социально-психологический микроклимат в коллективе, проводить их дифференциацию и ранжирование для повышения эффективности кадровой политики и ее влияния на качество продукции, безопасность, производительность труда и текучесть кадров.

Цель исследования состояла в обосновании возможности применения принципов логистики для реализации психологического обеспечения работы промышленного предприятия на примере машиностроительной компании частной формы собственности.

Результаты. Показано, что применение логистических принципов в работе успешного в экономическом плане современного предприятия позволяет комплексно решать задачи устойчивого развития не только за счет технических, технологических инноваций и организации материальных потоков, но и более рационального использования кадрового потенциала и человеческих ресурсов на основе психологического сопровождения производственной деятельности коллектива. По итогам первого этапа проведенной работы показатель текучести кадров среди административно-инженерных работников (32% численности) за календарный год снизился в 4,8 раза и составил 6,5%, что приближается к норме естественного обновления персонала, которая определяется величиной порядка в 3-5% в год. Среди рабочих коэффициент текучести кадров в 2016 году вырос в 2,2 раза. Показано, что организация автоматизированного рабочего места (АРМ) психолога является мощным инструментом, в том числе и для реализации логистических принципов с учетом «человеческого фактора» на предприятии. Концепция реализована в АРМ, которое применяется в диагностических, образовательных и научных целях

Вывод. Разработано, апробировано и рекомендуется к дальнейшему использованию АРМ психолога с использованием принципов логистики, которое обладает рядом преимуществ перед другими программными продуктами, что делает его конкурентоспособным для применения на современных промышленных предприятиях.

Ключевые слова: промышленная психология, логистика, принципы, текучесть кадров, автоматизированное рабочее место (АРМ) психолога

Актуальность темы

В настоящее время для повышения эффективности производства широко применяются такие логистические технологии как «Just-in-time (JIT) или «точно в срок»

[1], система KANBAN [2] организующая производственный процесс как единый конвейер, концепция Lean Production («бережливое производство») [3], технология «Шесть сигм» и др. [4].

Как правило, логистика рассматривается как планирование, выполнение и контроль движения и размещения сырья, товаров, услуг (в последние годы, и персонала), а также поддерживающие действия, связанные с такими материальными потоками и перемещением кадров в пределах экономической системы (предприятия, объединения), созданной для достижения своих специфических целей [5]. Логистическая стратегия должна быть таким же естественным элементом стратегического планирования бизнеса, как маркетинговая, финансовая, производственная и другие виды стратегий.

Главными принципами, на которых строится управление, именуемое логистикой, являются:

- принцип системности, означающий, что управление потоками на пути от источника их возникновения к пользователю осуществляется в виде интегрированной системы мер, а не в виде последовательности независимых действий;
- принцип оптимизации: решение принимается всегда таким образом, выбранному соотношению затрат и достигнутого результата, осуществлялось рациональное достижение поставленных целей логистической системы предприятия;
- эмерджентность (целостность) — это свойство логистической системы выполнять заданную целевую функцию, реализуемую только системой в целом, а не отдельными ее элементами;
- принцип иерархии, то есть такой тип структурных отношений в сложных многоуровневых логистических системах, характеризующихся упорядоченностью и организованностью взаимодействий между отдельными уров-

нями;

- принцип интеграции, то есть объединение в целое каких-либо частей или свойств, который направлен на изучение интегративных свойств и закономерностей в логистических системах;
- принцип формализации, которая предполагает получение количественных и качественных характеристик функционирования логистической системы предприятия.

В последнее время идеи логистики распространяются в новых сферах экономики, в частности, сфере социальных услуг: здравоохранении (медицинская логистика), педагогике (педагогическая или образовательная логистика). Намечалась тенденция применения логистики в политике (политическая логистика), управлении коллективами (корпоративная логистика), профессиональном обучении (логистика профессиональной компетентности), психологии и других областях хозяйственной деятельности и общественной жизни [6]. Логистическая стратегия должна быть таким же естественным элементом стратегического планирования бизнеса, как маркетинговая, финансовая, производственная и другие виды стратегий. Однако, только около 3% фирм имеют логистическую стратегию и сознательно ее формируют [7]. Тем не менее, логистика развивается. Относительно недавно появилось понятие кадровой логистики, которая является не только новым научным направлением, но и имеет свои отличительные гносеологические, методологические и прикладные особенности. Кадровый поток отличается от материального, информационного, финансового и других потоков свойствами самопознания и самоорганизации [8]. Человеческие ресурсы придают кадровому потоку характеристики, которые позволяют управлять кадровой политикой, проверять эффективность решений и результатов с помощью логистических ресурсов и схем. Однако, на практике осуществляется в основном реализация

потребностей в кадровом учете с помощью простейших компьютерных программ, которые зачастую носят эмпирический характер. Необходимость использования существующих локальных автоматизированных систем управления (АСУ) и создания автоматизированных рабочих мест (АРМ) для этих целей, как правило, остается на уровне концептуальных предложений [6]. При этом вопросы психологического обеспечения в них либо не прописаны вообще, либо ограничены минимумом функций, которые на сегодняшний день не могут полностью удовлетворить потребности современного предприятия.

Психологическое обеспечение работы промышленного предприятия является частью эффективного управления человеческими ресурсами. И, если раньше психологические службы создавались только на предприятиях повышенной опасности и в службах с высокой стрессовой нагрузкой персонала, где высока цена ошибки человека (например, объекты атомной энергетики, государственная служба по чрезвычайным ситуациям, транспорт, прежде всего, его аэрокосмическая составляющая и т.п.) [9], то в настоящее время работа промышленных психологов становится все более востребованной. Человеческие ресурсы вносят наибольший вклад в развитие бизнеса и являются одновременно и объектом, и субъектом оптимизации и эффективного использования всех других ресурсов.

Научно-методические вопросы организации работы психологической службы на предприятиях различных форм собственности все чаще поднимаются в литературе [10]. Фрагментарно они находят отражение в методических документах крупных предприятий, однако не всегда эти рекомендации строятся на системном подходе к решению проблемы психологического обеспечения на современном технико-технологическом уровне.

Поэтому следующим шагом в реализации системного подхода в управле-

нии человеческими ресурсами и их психологическом обеспечении является автоматизация и компьютеризация всех производственных процессов и операций, где высоким является показатель стереотипии [11] и которые поддаются унификации, роботизации и другим инновационным технологиям. При этом открываются возможности хранения электронных баз данных в определенном формате, создания вспомогательных классификационных справочников, обеспечения конфиденциальности и ограничения доступа к информации, статистической обработки данных и анализа результатов. Информация, организованная в соответствии с принципами логистики, становится объектом управления и учета [12]. К сожалению, такими информационными ресурсами в Украине мало кто владеет. В особенности это касается психологических служб, которые даже на крупных промышленных предприятиях, в медицинских и образовательных учреждениях до сих пор используют в большинстве своем бумажные носители информации, архивы, вручную обрабатывают результаты тестирования и выдают заключения в свободной форме, которая не всегда строится на строго количественной и интегральной оценке получаемой первичной информации [13]. Это приводит к тому, что статистической обработкой результатов занимаются в основном научные работники. Результаты этих исследований, за редким исключением, мало используются на практике из-за сложности и трудоемкости их повседневного применения. Так, затраты рабочего времени на изучение индивидуально-личностных особенностей кандидата на вакантную должность оператора с использованием методик СМЛ, Сонди и Люшера занимают порядка 7-ми часов как норма трудозатрат на каждого кандидата при стандартизованном количестве психодиагностических методик [10].

Создание АРМ психолога на предприятии или в организации должно обеспечивать все этапы работы психологи-

ческой службы информационной поддержкой, облегчать труд за счет автоматизации вычислительных операций, поиска данных, структурирования процессов и формирования выводов и заключений, а также сократить затраты времени и повысить скорость обработки «сырых» результатов, исключить возможность ошибок психолога при обработке материала. Кроме того, такое АРМ может быть частью системы управленческого учета [12] с соответствующим разделением доступа к информации, либо может обмениваться файлами с такой системой, осуществления интеграции потоков информации, необходимых для кадрового обеспечения предприятия.

В Украинском научно-исследовательском институте медицины транспорта (УкрНИИМТ) проведен большой цикл научно-практических работ по созданию и применению аппаратно-компьютерного комплекса (АКС) «СПАС» [13, 14], который содержит батарею тестовых методик, позволяющих исследовать основные свойства нервной системы, высшие психические функции, психоэмоциональный статус, личностные особенности на уровне декларируемых (вербальные тест-опросники) и неосознаваемых проявлений (проективные техники), проводить психофизиологический отбор и освидетельствование различных профессиональных контингентов. Если использовать его в качестве элемента АРМ психолога предприятия или организации, то возможности психологического (психофизиологического) обеспечения будут существенно расширены (от этапа профессионального отбора до оценки эффективности медико-психологической реабилитации) [15]. Интеграция такой АКС с различными системами управленческого учета предприятия может быть построена, прежде всего, по функциональному принципу. Она позволяет индивидуально подходить к реализации потребностей в психологическом обеспечении, исходя из особенностей предприятия, сферы его деятельности, кон-

тингентов, с которыми проводит работу психолог, а также осуществлять обмен информацией с медико-психологическими, кадровыми и другими службами. Полученные научные результаты нуждаются в апробации для дальнейшего широкого внедрения в практику.

Поэтому **цель настоящего исследования** состояла в обосновании возможности применения принципов логистики для реализации психологического обеспечения работы промышленного предприятия на примере машиностроительной компании частной формы собственности.

Материалы и методы

Исследование проведено на примере отечественного машиностроительного предприятия ООО «Эверласт», которое специализируется на производстве автоцистерн различного назначения. Автоцистерны «Эверласт» используются в нефтегазовой, химической, сельскохозяйственной и других отраслях промышленности в Украине и за ее пределами. На предприятии на момент исследования работало более 100 человек. Административно-инженерный персонал составлял 32 %. Среди работников, непосредственно занятых в сфере производства, электросварщики, слесари по сборке металлоконструкций, операторы раскройного оборудования, пескоструйщики, маляры, токари, фрезеровщики, сверловщики, слесари-электрики и др. Они выполняют работы в условиях повышенной опасности и вредности, таких как: высокая запыленность и химическое загрязнение воздуха на рабочих местах, шум и вибрация, работа на высоте, электроопасность, управление автотранспортом (до 80%).

Для повышения эффективности управления производственным процессом, а также оптимизации затрат на охрану труда и оздоровительные мероприятия, на предприятии проводится аттестация рабочих мест, работа по адаптации персонала, повышению корпоративной куль-

туры и внедрению системы управленческого учета. Последние должны объединить, связать и упорядочить структуру компании, обязанности, ответственность и мотивацию работников со стремлением руководителей формировать позитивный социально-психологический микроклимат, добиваясь снижения текучести кадров, сочетая коллективные и индивидуальные формы и методы работы с персоналом [10-12,15]. В этой работе непосредственное участие принимает психолог предприятия. На основе накопленного опыта разработаны предложения по логистике работы психолога на промышленном предприятии с использованием автоматизированного рабочего места (АРИ) и имплементации его в автоматизированную систему управления (АСУ) предприятием.

Результаты исследования.

Основными проблемами в работе психолога являются: отсутствие свободного постоянного доступа к единой, периодически обновляемой, компьютеризованной базе учета работников предприятия, преемственности в методах работы и мониторинге ситуации на предприятии с результатами, полученными предшествующих специалистов этого профиля, возможности их использования для анализа динамики исследованных показателей, основных трендов, как для обеспечения развития производства, так и оценки эффективности работы са-

мого психолога.

Спецификой работы психолога на предприятии является необходимость первоначального, достаточно длительного процесса адаптации в коллективе, формирование доверия, наработка определенного авторитета, что требует времени, профессионализма и компетентности. При отсутствии преемственности задача усложняется, и работа начинается с нулевой отметки. Тем не менее, как показано на рассматриваемом примере, даже за относительно короткий период производственной деятельности психолога на предприятии (календарный год) с помощью разработанных в УкрНИИМТ методических подходов, оказалось возможным систематизировать работу с кадрами по установлению интерфейса между персоналом производственных подразделений и администрацией, организовать текущее психофизиологическое освидетельствование и соответствующий профотбор, внести определенный вклад в снижение текучести кадров, прежде всего, среди административно-инженерных работников (рис. 1). Этот показатель за календарный год снизился в 4,8 раза и составил 6,5%, что приближается к норме естественного обновления персонала, которая определяется величиной порядка в 3-5% в год [16].

В то же время среди рабочих в 2015 году только 25% уволившихся рабочих ушли по собственному желанию, а 75% - решением руководства. В 2016 г. коэффициент текучести кадров вырос в 2,2 раза

По собственному желанию из них уволились 56%, а 44% - решением руководства, что определяет необходимость дальнейшего анализа глубинных причин неудовлетворенности трудом на предприятии и расторжения трудовых договоров. Интенсификация труда, плохо регулируемая сменность, императивный характер сверхурочных работ, отсутствие прямых контак-

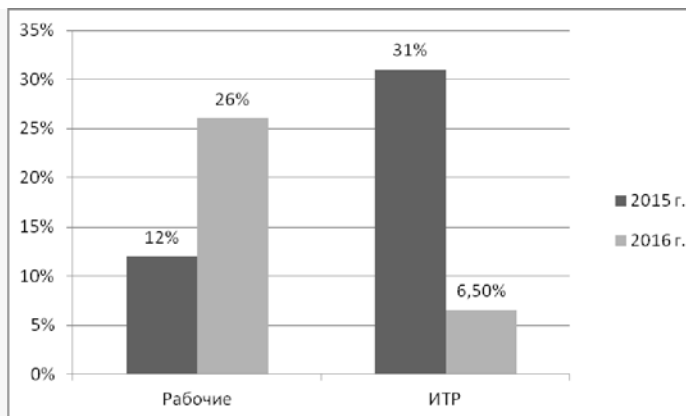


Рис.1. Изменение показателя текучести кадров за учетный период

тов и обратной связи с руководством предприятия приводят к снижению мотивированности, психоэмоциональному стрессу и утомлению, депрессивным состояниям и профессиональному выгоранию 9-17% находившихся под наблюдением рабочих. Приведенные данные используются при аргументации результативности участия психолога предприятия в разработке и реализации управленческих решений.

Если рассматривать вариант практического применения принципов логистики для психологического обеспечения промышленного предприятия, то важно понимать, что оно включает психологическое сопровождение персонала в течение всего периода производственной деятельности и психологическое обеспечение деятельности предприятия в целом, как системы производственных отношений. Четко прописывая и внедряя в практику алгоритм и содержание бизнес-процессов, необходимо одновременно вносить ясность в разделение сфер ответственности между функциональными подразделениями, их взаимодействие и, соответственно, производственные отношения, что положительно сказывается на психологическом микроклимате коллектива за счет снижения фактора неопределенности, размытости зон ответственности, форм подачи информации и сроков отчетности.

В психологическом обеспечении промышленного предприятия выделяются такие задачи, как психофизиологический отбор и периодическое освидетельствование лиц, работающих во вредных и опасных условиях труда, психологические проблемы управления человеческими ресурсами в целом (мотивации, трудовой дисциплины, разрешение конфликтов, формирования корпоративной культуры, и др.).

Теоретические разработки, обобщение данных литературы и накопленный опыт их практической реализации позволяет сформулировать позиции авторов в виде перечня основных направ-

лений деятельности психолога промышленного предприятия:

- определение степени психофизиологической и психологической пригодности к профессии, специальности, условиям и характеру труда кандидатов на вакантную должность;
- совершенствование методов и расширение средств профессионального психологического отбора при приеме на работу и периодических освидетельствований персонала;
- осуществление психологической поддержки новых сотрудников в период профессиональной адаптации на производстве и индивидуально-личностной – в коллективе;
- участие в реализации решений администрации о кадровых перестановках, изменении функциональных обязанностей сотрудников, условий труда и трудового процесса в результате технических, технологических и организационных мероприятий;
- проведение анализа трудовых процессов с целью выявления профессионально важных качеств, необходимых для эффективной работы персонала в соответствии с требованиями, предъявляемыми к специалисту на конкретном рабочем месте;
- участие в периодической аттестации сотрудников на соответствие занимаемой должности;
- обучение сотрудников основам психологических знаний и профилактики профессионального выгорания;
- психологическое консультирование и психокоррекция индивидуального стереотипа и установок сотрудников с целью минимизации их влияния на производственный процесс.

Для решения этих задач возникает необходимость в организации и оборудовании автоматизированного рабочего места (АРМ) психолога с использованием стандартизованных, отработанных ранее и инновационных технологических реше-

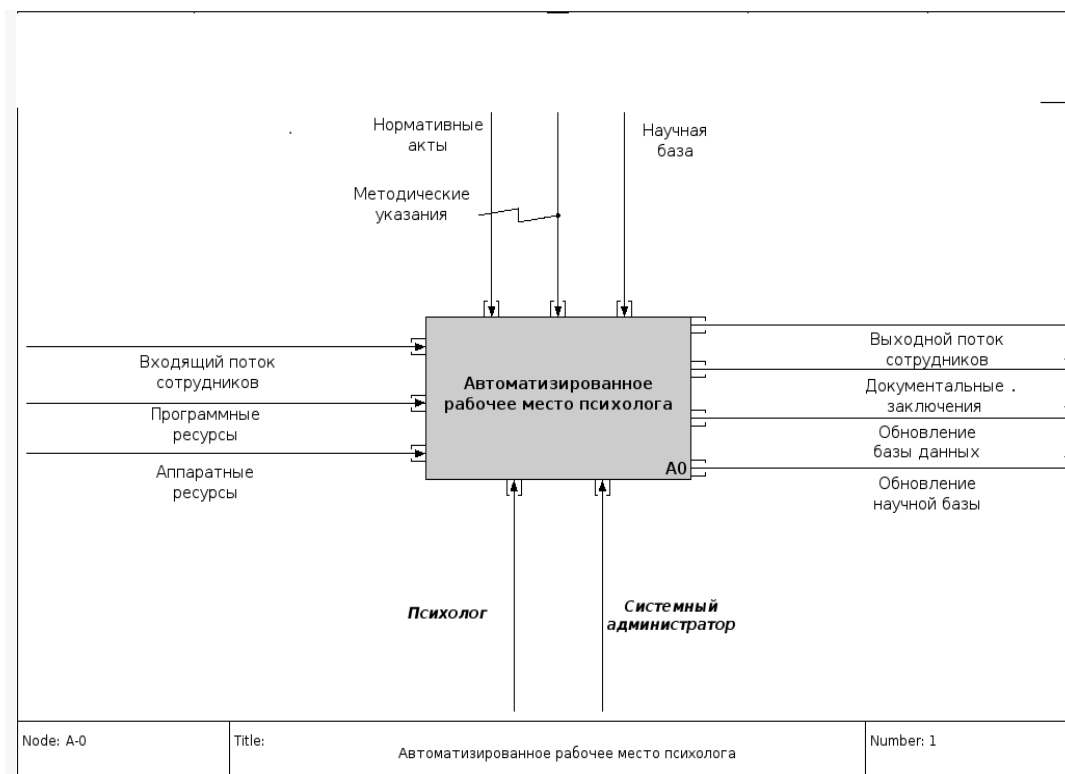


Рис.2. Информационные потоки АРМ психолога предприятия

ний с включением АРМ в существующую либо создаваемую автоматизированную систему управления (АСУ), в первую очередь, ее подсистему «АСУ – кадры». Необходимо специальное программное обеспечение для электронного каталога «Психологические характеристики профессии» на основе психограммы, классификатора «Профессионально важные качества» специалиста, электронного каталога методик для оценки профессионально важных качеств и других элементов инструментальной базы для повышения эффективности психологического сопровождения при осуществлении администрацией и руководством системы мер в сфере управления производством и предприятием в целом.

Все перечисленные функции должны быть подробно прописаны в виде алгоритма действий и представлять собой слаженную систему действий, направленную на реализацию комплексного подхода к решению проблемы психоло-

гического обеспечения работы предприятия. Для реализации перечисленных функций может быть предложена следующая блок-схема АРМ психолога (рис.2), отражающая в самом общем виде идею интеграции блока психологического обеспечения в систему кадровой логистики предприятия с указанием входящих и исходящих потоков информации и ответственных специалистов (логистика АРМ психолога предприятия).

Входящей информацией для АРМ психолога должны быть данные отдела кадров, содержащие такую информацию о каждом работнике, как паспортные, демографические, данные об образовании и квалификации, о состоянии здоровья, периодичности отпусков, приказы о поощрениях и взысканиях и др. Для анализа эффективности работы каждого из отделов и предприятия в целом используется статистическая отчетность, данные о текучести кадров, заработной плате, премировании и депремировании

работников, социальным льготам и т.д. Входящей информацией для работы психолога также является перспективный план развития предприятия, стратегические цели и задачи на планируемый период, согласованный с руководством предприятия. Программные и аппаратные ресурсы (наушники, датчики кожно-гальванической реакции, для оценки критической частоты слияния мельканий и т.п.) также могут быть введены в АРМ психолога.

Исходящая информация должна быть строго ограничена в доступе в соответствии с этическими принципами работы психолога и содержать результаты тестирования, психологические характеристики работников, планы и отчеты о проделанной работе за отчетный период, рекомендации руководителям отделов, статистические данные результатов исследования, позволяющие делать выводы о микроклимате в коллективе, удовлетворенности трудом и эффективности действующей системы мотивирования. Полученная статистическая информация может быть использована для усовершенствования системы психологического отбора и сопровождения персонала, разработки критериев оценки ПВК и их коррекция на основе реальных практических результатов. Функциональные возможности АРМ психолога показаны на рис. 3. Они могут быть интегрированы в три взаимосвязанных блока (A_1 , A_2 , A_3). Первый блок позволяет подбирать, валидизировать и ранжировать тесты, а также осуществлять главный этап – процедуру диагностики для целей отбора, психологического сопровождения (например, оптимизации режимов труда и отдыха) и реабилитации. Второй блок обеспечивает обработку полученной первичной информации, создание и хранение банка данных, а также (пожалуй, главное) их использование для принятия управленческих решений. И хотя эта последняя часть находится по существу вне унитарной компетенции психолога, ее наличие способствует объективизации

управленческой деятельности руководителей предприятия. Наконец, блок A_3 (не очень удачный по названию) позволяет совершенствовать систему, изменять, расширять ее возможности и целевое назначение (делает систему адаптивной), что повышает также ее конкурентноспособность в сопоставлении с подобными продуктами.

В целом проведенные исследования показали, что применение логистических принципов в работе успешного в экономическом плане современного предприятия позволяет комплексно решать задачи устойчивого развития не только за счет технических, технологических инноваций и организации материальных потоков, но и более рационального использования кадрового потенциала и человеческих ресурсов на основе психологического сопровождения производственной деятельности коллектива. Это находит отражение в дифференцированной работе с персоналом при сочетании индивидуальных и групповых форм контакта с работниками для решения профессиональных, квалификационных, личностных, культурологических и др. задач, вовлечения работников. Важно четко определить и разграничить области профессиональной компетентности и зоны ответственности между психологом и отделом кадров, их кооперативного взаимодействия, при безусловной прерогативе принятия кадровых решений за руководителями предприятия и подразделений, а также выполнения условий детерминированности, иерархии, регулирования движения кадрового потока [8]. Эти задачи могут быть решены с помощью адекватных психологических диагностических, коррегирующих и реабилитационных средств в поле кадровой, промышленной и социально-экономической логистики. При этом также необходимо учитывать способность кадрового потока к самоорганизации / дезинтеграции и вероятного синергетического эффекта с его коллективной составляющей.

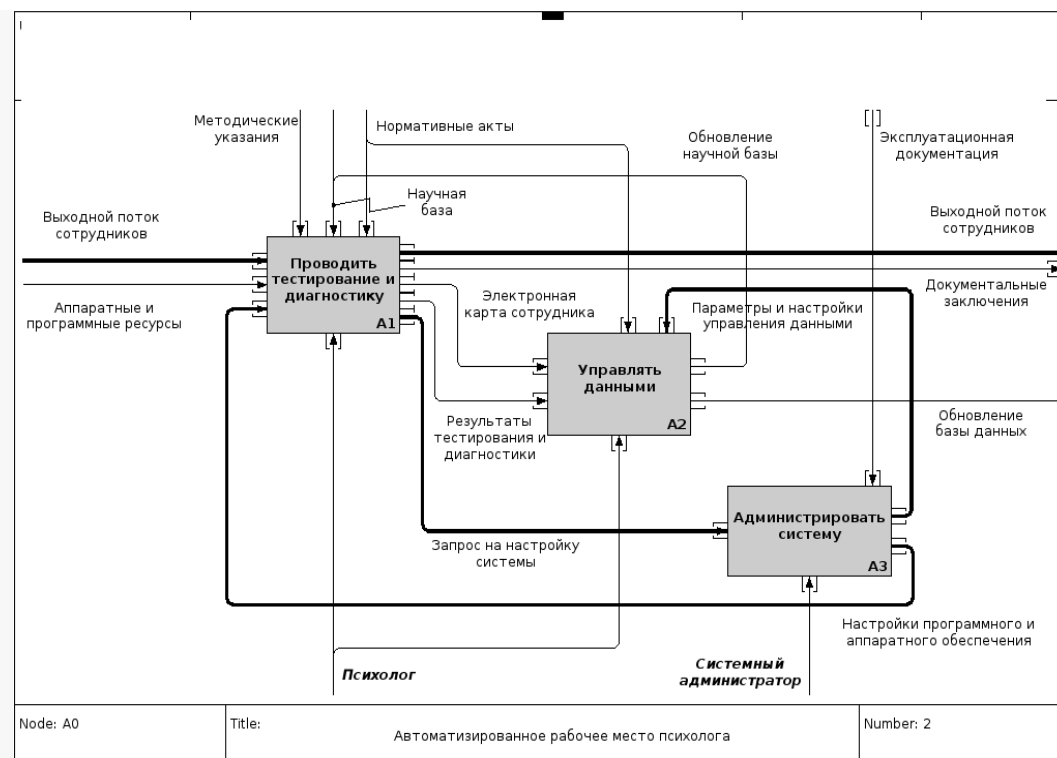


Рис.3. Функциональные возможности АРМ психолога организации.

Организация АРМ психолога является мощным инструментом, в том числе и для реализации логистических принципов с учетом «человеческого фактора» на предприятии. На рынке логистических и психологических услуг имеется большое количество предложений с информацией о позитивных результатах апробации при психологическом сопровождении в производственной, транспортной, образовательной, медицинской практике. Предлагаемый авторами продукт создан на основе комплексного подхода к требованиям промышленных и транспортных психологов и специалистов соответствующих направлений логистики, что дало возможность избежать ряд принципиальных недостатков, существенно снижающих возможности и спрос. И хотя говорить об оптимальном АРМ для промышленных психологов еще преждевременно, представленные на рис. 2-3 концептуальные модели отражают логистические и технологические решения, реализованные в разработанном АРМе.

Предлагаемое его использование в условиях промышленного предприятия будет очередным этапом после опытной апробации в научно-исследовательских, диагностических и учебных целях [13-15].

Выводы

1. Психологическое обеспечение современного предприятия строится на базе глубокого изучения материальных, информационных, финансовых и кадровых потоков, научно-теоретическое обоснование и аргументация путей реализации которого формируются с использованием принципов логистики.
2. Задачи оперативной обработки значительного объема гетерогенной, динамичной, получаемой в диагностических, социально-психологических исследованиях и кадровых разработках информации, ее векторный характер, для подготовки управленческих решений требуют создания либо использования существующих АСУ – автоматизированного рабоче-

го места психолога предприятия.

3. Разработано, апробировано и рекомендуется к дальнейшему использованию АРМ психолога с использованием принципов логистики, которое обладает рядом преимуществ перед другими программными продуктами, что делает его конкурентоспособным для применения на современных промышленных предприятиях.

Литература

1. «Точно вовремя» для рабочих. / Пер. с англ. - Ин-т комплексных стратегических исследований, 2008. - 120 с.
2. “ Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира”. Лайкер Д. Дао Toyota: 14 принципов менеджмента ведущей компании мира / Д. Лайкер / Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. — 402 с.
3. Суетина Т.А. Повышение конкурентоспособности предприятия с помощью системы бережливого производства / Т.А. Суетина, Г.С. Рахимова // Российское предпринимательство, 2014. - № 18 (264). - С. 72-80.
4. Мансуров Р. Е. Концепция логистического управления персоналом // Логистика и управление цепями поставок. - 2013. - № 3. - С. 56-61.
5. ELA Certification for Logistics Professionals. Standards 040805. - Brussels: European Certification Body for Logistics, 2004. - 15p.
6. Миротин Л.Б. Логистическое администрирование: Учебное пособие / Л.Б. Миротин, А.Б. Чубуков, Ы.Э. Ташбаев. - М.: Издательство «Экзамен», 2003.—480 с.
7. Дыбская В.В. Корпоративные логистические стратегии и технологии: выбор и способы реализации / В.В. Дыбская, В.И. Сергеев // Логинфо.—2002.— № 3. - С. 1-8.
8. Митин А.Н. Определение и классификация кадровых логистических потоков в разрезе применения логистики в кадровой политике организации / А.Н. Митин, Н.Г. Кормин // Известия Уральского государственного экономического университета. -2011. - №1 (33). - С. 89-93.
9. Шафран Л.М. Пути повышения надежности психофизиологического профессионального отбора операторов ЗАЭС / Л.М. Шафран, Э.М. Псядло, Ю.В. Чумаева, А.П. Огуленко, А.Л. Стадник // Український жур-

нал з проблем медицини праці. 2012. - №4 (33). - С. 48-55.

10. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2005. 224 с.
11. Седнев О.Г. Некоторые проблемы изучения современных подходов управления персоналом / О.Г. Седнев // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2015. – №. 3-1. – С.121-125.
12. Павлова Е.В. Место логистики в структуре компании / Е.В. Павлова // Логинфо. 2002. - №2 (42). С. 46-49.
13. Шафран Л.М. Теория и практика профессионального психофизиологического отбора моряков / Л.М. Шафран, Э.М. Псядло – Одесса: Феникс, 2008. – 292 с.
14. Псядло Э.М. Психофизиологический профессиональный отбор: учебно-методическое пособие. – Одесса: Бахва, 2015. – 184 с.
15. Chumaeva J. Creating a system of medical and psychological rehabilitation of extreme professions representatives (firemen-rescuers as a model) / J. Chumaeva, V. Golikova, J. Nekhoroshkova, A. Ogulenko, L. Shafran // Journal of Education, Health and Sport, 2015. – No.5 (8). – P. 197-209.
16. Кахриманова Д.Г. Текучесть кадров и пути оптимизации процессов социально-производственной адаптации работников в организации / Д.Г. Кахриманова, Г.Д. Магомедов, М.О. Вахрушева // Современная наука: актуальные проблемы и пути их решения. – 2015. – №. 3. – С. 16-19.

Bibliography

1. “Just in time” for the workers. / Trans. With the English. - Institute of Comprehensive Strategic Studies, 2008. - 120 p.
2. “Tao Toyota: 14 principles of management of the world’s leading company.” Layker D. Tao Toyota: 14 principles of management of the world’s leading company / D. Liker / Transl. With the English. - Moscow: Alpina Business Books, 2005. - 402 p.
3. Suetina TA Increase of competitiveness of the enterprise with the help of lean manufacturing system / T.A. Suetina, G.S. Rakhimova // Russian Entrepreneurship, 2014. - No. 18 (264). - P. 72-80.
4. Mansurov R.Ye. The concept of logistics management by personnel // Logistics and supply chain management. - 2013. - No. 3. - P. 56-61.

5. ELA Certification for Logistics Professionals. Standards 040805. – Brussels: European Certification Body for Logistics, 2004. - 15p.
6. Mirotin LB Logistics Administration: Textbook / L.B. Mirotin, A.B. Chubukov, Y.E. Tashbaev. - M.: Publishing house "Examen", 2003. - 480 p.
7. Dybskaya V.V. Corporate Logistics Strategies and Technologies: Choice and implementation methods / V.V. Dybskaya, V.I. Sergeev // Login. - 2002.-No. 3.- P. 1-8.
8. Mitin A.N. Definition and classification of personnel logistical flows in the context of the application of logistics in the personnel policy of the organization / A.N. Mitin, N.G. Kormin // News of the Ural State Economic University. -2011. - №1 (33). - P. 89-93.
9. Shafran LM Ways to improve the reliability of psychophysiological professional selection of operators ZAES / LM. Saffron, E.M. Psyadlo, Yu.V. Chumayeva, A.P. Ogulenko, A.L. Stadnik / Ukrainian Journal of Medical Problems. 2012. - № 4 (33). - P. 48-55.
10. Sheinis M.Yu. The working book of the psychologist of the organization / M.Yu. Sheynis - Samara: Publishing House "Bakhrakh-M", 2005. 224 p.
11. Sednev O.G. Some problems of studying modern HR approaches / O.G. Sednev // Humanitarian, socio-economic and social sciences. - 2015. - No. 3-1. - P.121-125.
12. Pavlova EV The place of logistics in the company structure / E.V. Pavlova // Login. 2002. - №2 (42). Pp. 46-49.
13. Shafran LM Theory and practice of professional psychophysiological selection of seamen / LM. Shafran, E.M. Psyadlo - Odessa: Phoenix, 2008. - 292 p.
14. Psyadlo E.M. Psychophysiological professional selection: educational-methodical manual. - Odessa: Bakhva, 2015. - 184 p.
15. Chumaeva J. Creating a system of medical and psychological rehabilitation of extreme professions representatives (firemen-rescuers as a model) / J. Chumaeva, V. Golikova, J. Nekhoroshkova, A. Ogulenko, L. Shafran // Journal of Education, Health and Sport, 2015. - No.5 (8). - P. 197-209.
16. akhrimanova D.G. Staff turnover and ways to optimize the processes of social and industrial adaptation of workers in the organization / D.G. Kakhriyanova, G.D. Magomedov, M.O. Vakhrusheva // Modern science: current problems and ways to solve them. - 2015. - No. 3. - P. 16-19.

Резюме

ПРИНЦИПИ ЛОГИСТИКИ В ПСИХОЛОГІЧНОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ РОБОТИ ПРОМИСЛОВОГО ПІДПРИЄМСТВА

Чумаєва Ю.В., Голікова В.В., Огуленко О.П., Павлова О.В., Шафран Л.М.

Актуальність теми. В роботі психолога на сучасному промисловому підприємстві все більш важливе місце і використання знаходять фундаментальні принципи логістики. Дослідження в цьому напрямку охоплюють кадрові потоки (від профпридатності, прийому на роботу, переміщенні в посадовій ієрархії і професійному зростанні, до діагностики порушень психологічного статусу внаслідок стресу, стомлення, депресії і професійного вигорання), дозволяють уточнювати і розвивати комунікативні зв'язки, соціально-психологічний мікроклімат в колективі, проводити їх диференціацію та ранжування для підвищення ефективності кадрової політики і її впливу на якість продукції, безпеку, продуктивність праці та текучість кадрів.

Мета дослідження полягала в обґрунтуванні можливості застосування принципів логістики для реалізації психологічного забезпечення роботи промислового підприємства на прикладі машинобудівної компанії приватної форми власності.

Результати. Показано, що застосування логістичних принципів в роботі успішного в економічному плані сучасного підприємства дозволяє комплексно вирішувати завдання сталого розвитку не тільки за рахунок технічних, технологічних інновацій і організації матеріальних потоків, а й більш раціонального використання кадрового потенціалу та людських ресурсів на основі психологічного супроводу виробничої діяльності колективу, За підсумками першого етапу проведеної роботи показник плинності кадрів серед адміністративно-інженерних працівників (32% чисельності) за календарний рік знизився в 4,8 рази і склав 6,5%, що наближається до норми природного поновлення персоналу, яка визначається величи-

ною порядку в 3- 5% в рік. Серед робочих коефіцієнт плинності кадрів у 2016 році зріс в 2,2 рази. Доведено, що організація автоматизованого робочого місця (АРМ) психолога є потужним інструментом, в тому числі і для реалізації логістичних принципів з урахуванням «людського фактора» на підприємстві. Концепцію реалізовано у АРМ психолога, яке застосовується у діагностичних, освітянських і наукових цілях.

Висновок. Розроблено, апробовано і рекомендовано до подальшого використання АРМ психолога з використанням принципів логістики, яке має низку переваг перед іншими програмними продуктами, що робить його конкурентоспроможним для застосування на сучасних промислових підприємствах.

Ключові слова: психологія праці, логістика, принципи, текучість кадрів, автоматизоване робоче місце (АРМ) психолога

Summary

PRINCIPLES OF LOGISTICS IN PSYCHOLOGICAL PROVISION OF WORK OF INDUSTRIAL ENTERPRISE

Chumaeva Yu.V., Golikova V.V., Ogulenko A.P., Pavlova E.V., Shafran L.M.

Background: In the recent years, the conceptual position on the efficiency of using the main principles of logistics in the occupational psychology in a modern industrial enterprise became the further development. It covers human flows (from the occupational fitness, recruitment, movement in the job hierarchy, and professional development, to the diagnostic of mental status changes due to stress, fatigue, depression, and professional burnout), allows to specify and develop the communicative connection in working conditions, the socio-psychological climate, conducts their differentiation and prioritization to improve the efficiency of human resources policy and its effects on quality, safety, productivity and staff turnover in the industrial enterprise.

The purpose of the study was to substantiate the feasibility of applying the principles of logistics to implement the

psychological support of an industrial enterprise using the example of an engineering company of private ownership.

Results. It is shown that the application of logistic principles in the work of a successful enterprise in the economic sense allows to solve the problems of sustainable development in a complex way not only due to technical and technological innovations and organization of material flows, but also more rational use of personnel potential and human resources on the basis of psychological support of the production activity of the collective .

According to the results of the first stage of the work, the turnover rate among administrative and engineering employees (32% of the number) in the calendar year decreased 4.8 times and amounted to 6.5%, which is close to the rate of natural staff renewal, which is determined by the order of 3- 5% per year. Among the workers, the coefficient of staff turnover in 2016 increased by 2.2 times. It is shown that the organization of an automated workplace (ARM) of a psychologist is a powerful tool, including for the implementation of logistics principles, taking into account the “human factor” in the enterprise. The concept is implemented in the automated workplace, which is used for diagnostic, educational and scientific purposes. The concept is implemented in the automated workplace, which is used for diagnostic, educational and scientific purposes

Conclusion. The automated workplace of psychologist based on the fundamental principles of logistics was designed, tested, validated, and recommended for further using in modern industrial enterprises. It benefits several advantages over other similar products, that makes it competitive on software market for application.

Keywords: occupational psychology, logistics, principles, turnover of staff automated workplace (AWP) of psychologist,