

УДК 65.015.1

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В
ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A LOGISTICS
ORGANIZATION

Волынец Д.М.

Научный руководитель – Карпович В.Ф., к.э.н., доцент
Белорусский национальный технический университет,

г. Минск, Беларусь

vdm2442000@gmail.com

Volynets D.M.

Supervisor – Karpovich V.F., Candidate of Economics, Associate
Professor

Belarusian national technical university, Minsk, Belarus

Аннотация. В данной стратегии раскрывается тема управления человеческими ресурсами в логистике, поясняются действующие стратегии, а также действия, необходимые для грамотного управления.

Abstract. This strategy reveals the topic of human resource management in logistics, explains the current strategies, as well as the actions necessary for competent management.

Ключевые слова: логистика, стратегия управления персоналом
Key words: logistics, strategy, personnel management

Введение.

Тэндэнцыі развіцця сучаснай эканомікі патрабуюць новага падыходу да кіравання рэсурсамі з дапамогай логістыкі і аптымізацыі ланцужкоў паставак. Пастаянна пашыраецца рынак логістыкі патрабуе іншага падыходу да ключавага патэнцыялу эканамічнага развіцця, і гэта супрацоўнікі з іх ведамі і навыкамі.

Основная часть.

Высокапрадукцыйная ланцужок паставак неабходная любой кампаніі для таго, каб заставацца наперадзе канкурэнтаў. Людзі ў ёй па-ранейшаму з'яўляюцца найважнейшым кампанентам эфектыўнасці.

Кіраванне чалавечымі рэсурсамі-лагічна паслядоўны і стратэгічна важны падыход да кіравання персоналам, які

заклучаецца ў разглядзе супрацоўнікаў у якасці самага дарагога рэсурсу ў канкурэнтнай сутычцы.

У цяперашні час большасць кампаній аддаюць прыярытэт укараненню тэхналогій і выбару партнёраў. Калі ж выбраць прыярытэтным развіццё персаналу ў сферы лагістыкі, кампанія можа дамагчыся канкурэнтнага перавагі, інвестуючы ў эфектыўнасць працоўных і кіраўніцкіх рэсурсаў [1].

Каб максімальна выкарыстоўваць патэнцыял супрацоўнікаў, вельмі важна забяспечыць правільную стратэгію кіравання персаналам для найму, навучання, утрымання і аптымізацыі супрацоўнікаў у галіне лагістыкі.

Стратэгія, вядома, будзе залежаць ад бізнес-мэтаў і культуры ўнутры кампаніі, але для павышэння эфектыўнасці працы персаналу ў галіне лагістыкі, верагодна, будзе падпадаць пад адну з наступных трох агульных катэгорый:

- стратэгія, арыентаваная на вынік, якая ўзнагароджвае супрацоўнікаў за дасягненне мэтавых паказчыкаў KPI;

- стратэгія, якая ўзнагароджвае людзей на аснове паводзін, а не вынікаў;

- стратэгія, арыентаваная на развіццё, якая ўзнагароджвае супрацоўнікаў за актыўнае развіццё ўласных навываў.

Якая б ні была стратэгія абраная, кіраванне персаналам і ўзнагароджанне, заснаванае на выніках працы, павінны грунтавацца на дакладна вызначаных мэтах і паказчыках.

Таксама важным фактарам для эфектыўнай працы з'яўляецца культываванне пазітыўных міжасобасных адносін з людзьмі, якія займаюцца зборам, пакаваннем і пагрузкай. Калі супрацоўнікі склада не любяць і не паважаюць людзей, на якіх яны працуюць і з якімі яны працуюць, яны, хутчэй за ўсё, сыдуць. Г.зн. калі ў кампаніі ёсць менеджэры з рэдкай камбінацыяй аператыўнай хваткі і моцных навываў міжасобасных зносін, варта інвеставаць у іх асабістае развіццё. Забяспечыць стымулы для іх, каб застацца, таму што, калі яны застануцца, рабочая сіла будзе змяншацца з больш нізкай хуткасцю.

Таксама неабходна падтрымліваць працу супрацоўнікаў аддзела лагістыкі на належным узроўні, каб забяспечыць паспяховае выкананне кадровай стратэгіі ў галіне лагістыкі, неабходна спланаваць і ўвесці ў дзеянне наступныя крокі (якія на здзіўленне

часта прапускаяюцца нават кампаніямі, якія заяўляюць, што яны інвестуюць у сваіх супрацоўнікаў):

1. Укараненне паказчыкаў эфектыўнасці

Гэта першы крок у паспяховай стратэгіі кіравання персаналам ў сферы лагістыкі. Неабходна распрацаваць паказчыкі эфектыўнасці, якія маюць сэнс для кампаніі.

2. Надзейнае кіраванне і прыцягненне рабочай сілы

Занадта многія кампаніі здзяйсняюць памылку, укараняючы Метрыкі, не параіўшыся з тымі, чыя прадукцыйнасць будзе вымярацца. Ключавыя паказчыкі эфектыўнасці будуць бескарысныя, калі менеджэры і супрацоўнікі не лічаць іх рэалістычнымі або дасягальнымі, і яшчэ больш бескарысныя, калі іх ніхто не разумее.

3. Спрощанае адсочванне паказчыкаў

Чым больш паказчыкаў эфектыўнасці працы персаналу ўкараняецца, тым лягчэй адсочваць іх [2].

Гэта можа запатрабаваць інвестыцый у больш дасканалыя інструменты бізнес-аналітыкі, асабліва калі кампанія ўсё яшчэ працуе з электроннымі табліцамі для складання справаздач і аналізу дадзеных. Калі паказчыкі нялёгка адсочваць, яны, верагодна, не будуць адсочвацца доўгі час.

Кіраванне чалавечымі рэсурсамі цесна звязана са стратэгічным развіццём прадпрыемства, і на шэрагу з гэтым, з'яўляецца часткай кіраўніцкага працэсу, у якім галоўная ўвага надаецца працы людзей. Пасродкам пісьменнай працы з персаналам менеджэры дасягаюць галоўных мэтай прадпрыемстве.

Дзейнасць па кіраванні чалавечымі рэсурсамі на прадпрыемстве грунтуюцца на прынцыпах і метадах вялікай колькасці навук, у іх ліку тэорыя і арганізацыя кіравання, працоўнае права, эканоміка працы, сацыялогія, псіхалогія, Канфлікталогія, этыка, паліталогія і шэраг іншых навук. У сувязі з гэтым невыпадковым з'яўляецца выкарыстанне лагістычнага падыходу да кіравання чалавечымі рэсурсамі, што тлумачыцца развіццём камунікацый і ўскладненнем бізнесу [3].

Сутнасць сучаснага падыходу да кіравання чалавечымі рэсурсамі заключаецца ў тым, што людзі разглядаюцца як асноўны патэнцыял кампаніі, здольны забяспечваць яе поспех у канкурэнтнай барацьбе, але які пры гэтым неабходна матываваць, развіваць, каб дасягнуць пастаўленых перад арганізацыяй мэтай.

Усё зводзіцца да людзей. У лагістычнай галіны загалом галінавай прэсы і венчурныя інвестыцыі аддаюць перавагу тэхналогіям і таму, як будзе выглядаць ланцужок паставак будучыні. Але колькі робатаў і аўтаномных транспартных сродкаў цяпер ёсць у кампаніях?

Сёння поспех у дыстрыбуцыі прадукцыі па — ранейшаму шмат у чым вызначаецца здольнасцю кіраваць высокаэфектыўным персаналам лагістыкі-персаналам, якія складаюцца з добра навучаных, надзейных людзей, якія досыць клапацяцца пра тое, каб рабіць правільныя рэчы.

Заклучение.

У ходзе сучаснага тэмпу жыцця адбываюцца пастаянныя змены уяўленняў, падыходаў, метадаў кіравання эканамічнымі працэсамі. Сапраўднае пакаленне людзей шукаюць любыя спосабы максімізацыі прыбытку. Разам з гэтым у цяперашні час асабліва каштоўна стала такая адзінка вымярэння, як час - неаднаўляльных рэсурс. Страта якога вядзе да куды больш горшым наступстваў, чым мноства іншых рэсурсаў. Таму правільнае Кіраванне персаналам дапамагае прымножыць прыбытку, а таксама скараціць час.

Літаратура

1. Управления человеческими ресурсами в логистике [электронный ресурс] // shipadvisor.ru – Электрон. данные URL: <https://shipadvisor.ru/news/stati/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-logist/> (дата обращения 29.10.2022).

2. Советы по улучшению управления персоналом в логистике [электронный ресурс] // kanelogistics.com – Электрон. данные URL: <https://www.kanelogistics.com/blog/10-tips-logistics-workforce-management> (дата обращения 30.10.2022).

3. Шехтер, Д. Логистика: искусство управления цепочками поставок: монография / Д. Шехтер, Г. Сандер. Изд. 1-е. – М. : Претекст, 2008. – 230 с.

Представлено 10.11.2022