

Методические аспекты формирования гибких конструкций компетенций персонала транспортных организаций

Лукашкова О. Ю., аспирант

Белорусский национальный технический университет,

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: д. э. н., профессор Жудро М. К.

Аннотация.

В статье исследованы проблемы формирования сбалансированной и эффективной системы мотивации развития компетенций персонала транспортных организаций с учетом специфики снижения объемов грузоперевозок и рост их фрахта в условиях санкционных ограничений. Сформулированы концептуальные предложения по адаптации компетенций персонала транспортных организаций к резкому росту неопределенности транспортно-логистического бизнеса.

В традиционном транспортно-логистическом бизнесе формирование сбалансированной и эффективной системы мотивации развития компетенций персонала транспортных организаций базируется на использовании институционального, ресурсного, процессного подходов, которые не позволяют учитывать динамическую функциональность их практикоприменения. В этой связи следует отметить, что более эффективным инструментом в управлении трудовым потенциалом организации является логистический подход, который ориентирован на оптимизацию текущего и стратегического его состояния и выходит за рамки управления составом, структурой и использованием сотрудников в транспортно-логистическом бизнесе. Логистика касается таких основных его вопросов, как локация компетенций персонала, источники их динамического и адаптивного развития и стандарты обслуживания клиентов.

Согласно экспертным оценкам в настоящее время изложены только отдельные аспекты и проблемы системы управления персоналом в организациях транспортного комплекса, его потенциалом, используя логистический подход. При этом остается недостаточно освещенным методический инструментарий формирования сбалансированной системы мотивации развития компетенций персонала с

учетом специфики снижения объемов грузоперевозок и рост их фрахта в условиях санкционных ограничений.

Теоретичное исследование существующих определений термина «логистика» свидетельствует отсутствие обстоятельной его идентификации и интерпретации: а) как наука, объектом изучения которой является движение экономических потоков с целью их оптимизации; б) как управление хозяйственным процессом, обеспечивающее применение научных достижений на практике; в) как комплекс инфраструктурных элементов в экономике, связанный с обеспечением движения материальных потоков [1].

Такой механизм разъяснения определения «логистики» в равной степени может провести параллель и достаточно глубокому и основному ресурсу – кадры, которые сильно подвижны в условиях стабильного развития внутренней и внешней среды бизнеса.

Кадровая логистика – это одно из направлений логистики, изучающее процессы формирования, распределения и движения кадров в логистических системах с целью максимального использования кадрового потенциала, оптимизации движения трудовых потоков и обеспечения эффективного функционирования системы в целом [3].

Решение вопросов формирования конкурентного логистического инструментария развития профессиональных компетенций персонала транспортных организаций, а также использования на практике различного рода систем управления кадровым потенциалом компании в условиях санкционных ограничений приобретает достаточную значимость. Так, компании преодолевают эти препятствия, разрабатывают конкурентные стратегии, которые имеют основу отсрочки платежей и спекуляции стандартизации, консолидации и дифференциации в процессе подготовки, заключения и исполнения контрактов посредством формальных и неформальных логистических аудитов своего бизнеса с целью обеспечения минимизации его убытков. Акцент, сделанный в последнее время на эффективное управление транспортно-логистическим бизнесом посредством резких изменений бизнес-циклов, определяющихся разного рода темпами роста издержек на оплату труда, колебаниями процентных ставок и темпов получения оферт. Следовательно, кадровые потоки внутри организации и между организациями предусматривает постоянный выбор наилучшего управленческого решения, учитывая динамику реальных обстоятельств ведения бизнеса и целей организации.

В этой связи, можно выделить несколько существенных направлений движения человека в пределах формирования деятельности компании, которые трансформируют традиционные типы его карьеры: вертикальные, горизонтальные и центростремительные [2] в гибкие их конструкции.

Гибкие конструкции развития профессиональных компетенций персонала компаний в транспортно-логистическом бизнесе заключают в себе огромные потенциальные возможности по его устойчивости на основе логистических способов формирования и их использования.

Помимо общих методологических принципов процесс управления гибким кадровым потенциалом должен опираться на научный подход, проектирование, непрерывность его развития, а также на специфические принципы логистического управления персоналом компании. Любой логистический метод управления компанией должен учитывать специфику динамики «жизни» организации, стимулировать гибкую заинтересованность ее персонала в решении проектных задач бизнеса с обязательным использованием современной техники и информационных технологий.

То есть, условием успеха развития любой организации может быть рост гибкости профессионального мастерства персонала компании – важной единицей изменения его трудового потенциала. Это достаточно важно в текущем беспорядочно подвижном мировом бизнесе, когда решить задачу развития и актуализации обретенных знаний, умений и навыков работников организации их аккомодация в условиях санкций является острой. В современных обстоятельствах персонал компании должен обладать стратегическим гибким мышлением, инициативностью, приверженностью целям руководства, возможностью адаптироваться к постоянным, как позитивным, так и негативным преобразованием внешнего мира.

Таким образом, организация и оптимальное развитие гибкой логистической системы развития компетенций персонала транспортных компаний с учетом специфики потенциального снижения объемов грузоперевозок и роста их фрахта в условиях санкционных ограничений позволит реализовывать основные задачи, повысить их конкурентоспособность.

Гибкий высококвалифицированный персонал компании с высоким уровнем его мотивации во взаимодействии с новейшими технологиями и оборудованием трансформирует расходы на повышение квалификации сотрудников в ее инвестиции, которые будут возмещены адекватной дельтой добавленной стоимости ее транспортно-логистического бизнеса.

Список использованных источников

1. Митин, А. Н. Логистический подход к управлению персоналом организации [Электронный ресурс]. / А. Н. Митин, Н. Г. Кормин. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/logisticheskiy-podhod-k-upravleniyu-personalom-organizatsii/viewer>.

2. Базаров, Т. Ю. Планирование карьеры [Электронный ресурс]. Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин – Режим доступа: www.iteam.ru/publications/human/section_67/article_2430.

3. Коломыц, О. Н. Кадровая логистика в системе предприятия [Электронный ресурс] / О. Н. Коломыц, И.О. Вознюк, В. В. Нестеров. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/332717483_Personnel_logistics_in_the_enterprise_market_system.

УДК 377.5

Новые формы конкурсов профессионального мастерства в условиях современной профессиональной подготовки специалистов

Кротикова Ю. С., аспирант

Белорусский национальный технический университет

Минск, Республика Беларусь

Научный руководитель: к. п. н., доцент Гончарова Е. П.

Аннотация.

Рассматривается вопрос об актуальности внедрения новых форм конкурсов профессионального мастерства в рамках подготовки востребованных специалистов, обладающих актуальными знаниями и умениями. Обосновывается важность развития надпрофессиональных компетенций обучающихся в процессе их обучения.