

Лилимберг Светлана Ивановна

канд. экон. наук, доцент, профессор

Сагадиева Алина Муратовна

студентка

Костанайский филиал ФГБОУ ВО «Челябинский

государственный университет»

г. Костанай, Республика Казахстан

DOI 10.31483/r-114181

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены ключевые вопросы управления персоналом в логистических организациях, такие как подбор, обучение, мотивация и оценка эффективности сотрудников. Современная логистика требует от специалистов гибкости и способности адаптироваться к концептуальным изменениям на рынке. В свою очередь, эффективное управление трудовыми ресурсами рассматривается как обязательное условие успешного функционирования и развития организации. В статье представлены методы и подходы, способствующие оптимизации процессов управления персоналом. Рассматриваются конкретные мероприятия, которые могут быть реализованы в практической деятельности современных организаций с целью совершенствования функций управления персоналом в логистических организациях.*

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, логистическая организация, подбор логистических кадров, обучение, развитие, мотивация, оценка эффективности.*

Обеспечение конкурентоспособности и стабильности на логистическом предприятии во многом зависит от управления персоналом. Логистическое предприятие, играя важную роль в цепочке поставок, должно быть обеспечено высококвалифицированными работниками, которые способны своевременно адаптироваться к изменениям в рыночной среде. Данная ситуация требует внедрения инновационных подходов к управлению персоналом. Логистические компании,

как правило, функционируют в условиях высокой неопределенности, что подчеркивает важность создания гибкой и адаптивной команды. Цель данной статьи – систематизировать знания о методах управления персоналом в логистических организациях, выявить их значимость и предложить пути оптимизации управления персоналом в логистических организациях.

Объектом данного исследования выступает персонал логистической организации, предметом исследования – процессы управления персоналом.

Эффективное управление человеческими ресурсами является основой для достижения стратегических целей логистической компании [4]. Многочисленные исследования, проведенные различными консалтинговыми службами, свидетельствуют о большей производительности труда тех логистических агентов, которые применяют комплексный подход к управлению персоналом (на 25–30% по сравнению с конкурентами) [3]. Сегодня уже никто не сомневается в том, что эффективное управление персоналом позволяет сократить затраты предприятия, улучшить качество обслуживания клиентов и повысить уровень удовлетворенности работников. В контексте логистики, где человеческий фактор часто становится решающим, управление персоналом должно включать в себя не только стандартные процедуры, но и проактивные меры. Управление персоналом в логистических компаниях должно сочетать в себе функции стратегического планирования, аналитики и управления изменениями. Это требует от управляющих не только глубокого понимания рынка, его тенденций и потребностей, но и навыков мотивации для реализации потенциала работников внутри организации. Функции управления персоналом в логистике представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Функции управления персоналом в логистике

Каждая из этих функций играет важную роль в создании эффективной команды, способной справляться с вызовами, стоящими перед логистической организацией [1].

В логистическом предприятии процесс подбора персонала – это многоуровневый процесс, который представляет собой анализ потребностей, рекрутмент и отбор. Начальный этап – это анализ потребностей. На данном уровне производится процесс определения компетенций, требующихся для выполнения стратегических задач предприятия. Анализ потребностей может проводиться при помощи SWOT-анализа, который, как известно, выявляет сильные и слабые стороны, а также возможности и угрозы на рынке.

Эффективное выявление потребностей бизнеса способствует не только определению количества сотрудников, необходимых для нормального функционирования предприятия, но и установить требуемый уровень их квалификации. Это, в свою очередь, позволяет оптимально сформировать кадровый резерв.

В настоящее время на рынке консалтинговых услуг активно развивается рекрутмент, который подразумевает под собой привлечение специалистов при помощи различных каналов. Сегодня в качестве таких каналов рассматриваются социальные сети, специализированные платформы, а также внутренние ресурсы компании. Создание привлекательного имиджа предприятия, репутация честной и проявляющей заботу о своих сотрудниках компании также может стать одним из инструментов эффективного рекрутмента. Этап привлечения специалистов переходит на этап отбора, на котором могут быть использованы все известные методы оценки кандидатов, представленные на рисунке 2.

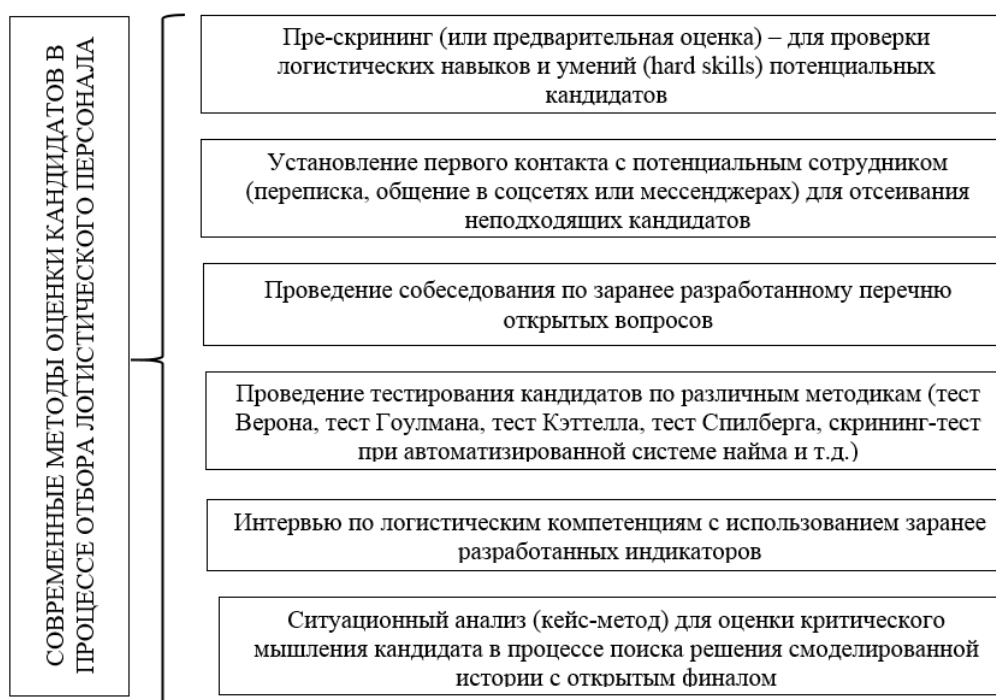


Рис. 2. Современные методы оценки кандидатов в процессе отбора логистического персонала

Использование современных автоматизированных систем управления рекрутментом, применение таких методик как Management by objectives, Customer Contact Styles Questionnaire и других могут существенно ускорить этот процесс и повысить его эффективность [2].

Важную роль в управлении логистическим персоналом играют такие функции как обучение и развитие персонала. Инвестиции руководства логистической компании в обучение в перспективе позволят не только снизить затраты на текучесть кадров, но и в целом повысить уровень мотивации сотрудников. В современном менеджменте выделяют несколько видов обучения персонала:

- профессиональное обучение направлено на развитие специфических навыков, таких как управление запасами, логистическое планирование и использование специализированного программного обеспечения;
- внедрение систем постоянного обучения, включая онлайн-курсы и тренинги, направленных на освоение сотрудниками новых технологий и методов коммуникаций и эффективного самоменеджмента;

- обучение безопасности, в том числе охране труда, позволяющего снизить риски, связанные с транспортировкой и хранением товаров;
- тренинги и программы по развитию лидерских качеств, направленные на регулярное совершенствование управленческих кадров;
- менторские программы, по которым более опытные сотрудники обучают и направляют новичков, что способствует созданию более дружного и сплоченного коллектива.

Доказательством важности регулярного обучения персонала может служить пример применения процессов обучения логистического персонала в костанайском предприятии ТОО «Межрегионэнерготранзит». Данное предприятие осуществляет передачу и распределение электроэнергии по электрическим сетям Костанайской области. Для ведения процесса производства и распределения энергии в энергообъединении работает аппарат оперативно-диспетчерского службы (ОДС). В ходе исследования логистических процессов в ОДС ТОО «Межрегионэнерготранзит» за период 2021–2023 гг. авторами выявлен ряд проблем, одной из которых является рост количества отказов в работе электрических сетей с 28 в 2021 году до 47 в 2023 году или на 68%. При помощи опроса специалистов предприятия были установлены основные причины отказов оборудования, наглядно продемонстрированные на рисунке 3.

Как показало исследование, наибольший удельный вес среди причин занимает физический износ оборудования (32%), на втором месте находятся ошибочные действия персонала оперативно-диспетчерского управления (23%).

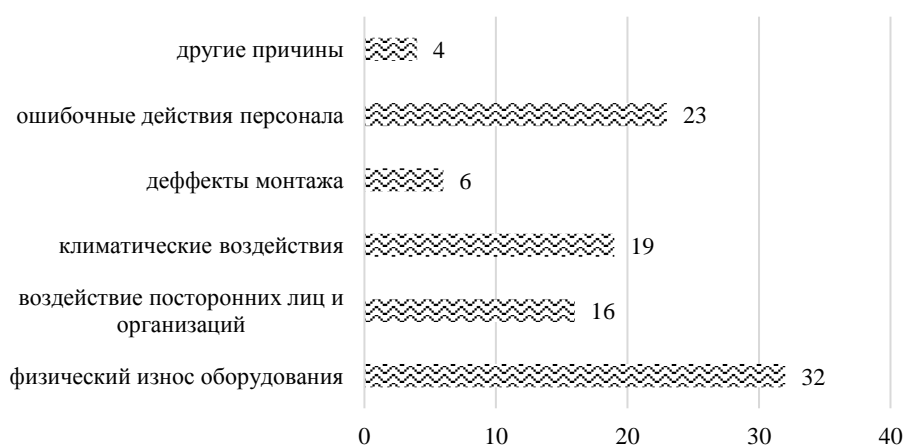


Рис. 3. Выявление причин отказов в работе электрических сетей в деятельности ОДС ТОО «Межрегионэнерготранзит», %, в среднем за период 2021–2023 гг.

Обучение персонала в ТОО «Межрегионэнерготранзит» организовано на базе собственного Центра обучения. Для персонала оперативно-диспетчерской службы регулярно проводятся обязательные противоаварийные тренировки (ПАТ), в том числе учебные (раз в два месяца) и контрольные (раз в три месяца). График проведения ПАТ согласован с руководством предприятия и включен в план работы с персоналом.

По мнению авторов исследования, проведения противоаварийных тренировок недостаточно для обеспечения бесперебойной, квалифицированной работы логистического персонала. Для повышения эффективности работы диспетчеров необходимо регулярное повышение их квалификации. Тогда как руководство предприятия регулярно выполняет только график проведения ПАТ.

Изучение личных дел сотрудников ОДС позволило установить, что лишь 3 из 8 штатных дежурных диспетчеров повышали свою квалификацию в течение последних 3х лет. Для остальных работников целесообразно организовать обучение, для чего можно воспользоваться услугами Учебного центра «МРСК УРАЛА» (город Челябинск). Обучение проводить не одновременно, а поэтапно, чтобы не оголять работу ОДС. Можно воспользоваться учебной программой, представленной в таблице 1.

Таблица 1

Разработка программы обучения дежурных диспетчеров ОДС

Тематика	Теоретические занятия, часов	Практические занятия, часов
Общая технология производства и распределения электрической энергии	4	-
Общие сведения об электроустановках	2	-
Охрана труда на энергетических предприятиях	2	4
Электробезопасность	4	6
Оказание первой помощи пострадавшим на производстве	2	4

Пожарная безопасность на энергетических предприятиях	1	4
Психология безопасного труда	1	4
Итого	16	22

Общая продолжительность обучения составляет 38 часов. Форма обучения – очное. Стоимость обучения – 9400 рублей или 51700 тыс. тенге на 1 человека. Общая стоимость обучения составит 258500 тыс. тенге.

По оценкам экспертов, повышение квалификации диспетчеров позволит как минимум в два раза сократить количество отказов по причине ошибок персонала, на которые в 2023 году приходилось 11 отказов. Следовательно, количество отказов по причине ошибок персонала может сократиться до 5, а общее количество отказов – до 41.

Мотивация сотрудников в логистических организациях требует комплексного подхода [5]. На рынке рабочей силы по отношению к работникам-логистам сложилась двоякая ситуация: с одной стороны. В связи с происходящим в стране «логистическим бумом» существенно увеличилась потребность в логистах, с другой стороны – многие из логистов не имеют достаточного специального образования и, тем более, соответствующей логистической квалификации. По этой причине у потенциальных кандидатов нередко возникают завышенные ожидания в отношении предлагаемой им заработной платы, премий, надбавок.

Решением данной проблемы может стать гибкое применение возможностей так называемого «социального пакета». Компании, обеспечивающие своим работникам не только регулярную выплату высокой заработной платы, но и качественный социальный пакет, встречаются на современном рынке труда не так уж часто, как хотелось бы потенциальным работникам. Поэтому именно социальный пакет может стать мощным фактором мотивации при трудоустройстве.

Кроме того, серьезной проблемой для работодателя является удержание логиста на предприятии с целью избежать текучести кадров. В данной ситуации немаловажным фактором мотивации для работника является создание благопри-

ятного психологического климата в коллективе, комфортной морально-психологической обстановки, при которой работник чувствовал бы себя частью единой, сильной команды.

Таким образом, исследуя вопросы управления логистическом персоналом, можно выделить следующие основные проблемы:

- отсутствие организованной кадровой политики;
- наличие текучести логистических кадров;
- недостаточное применение эффективных способов мотивации и поощрения работников;
- применение устаревших технологий управления.

В условиях современных экономических реалий управление персоналом в логистических организациях требует системного и стратегического подхода. Компании должны адаптироваться к новым вызовам, таким как цифровизация, автоматизация процессов и изменения в потребительских предпочтениях. Это требует от менеджеров по персоналу не только знаний в области HR, но и понимания специфики логистической отрасли.

Обеспечение эффективного взаимодействия между всеми уровнями управления и создания условий для постоянного развития сотрудников станет ключевым фактором в достижении успеха и реализации потенциала компании в будущем.

Список литературы

1. Авдеева А.П. «Бережливые» решения кадровой логистики на предприятии / А.П. Авдеева, П.С. Погонева, М.А. Смородина // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2022. – №3–1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/berezhlivye-resheniya-kadrovoy-logistiki-na-predpriyatii> (дата обращения: 18.10.2024). DOI 10.24412/2411-0450-2022-3-1-6-8. EDN RRDRRP

2. Иванова И.А. Менеджмент: учебник и практикум для вузов / И.А. Иванова, А.М. Сергеев. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2024. – 327 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535066> (дата обращения: 18.10.2024).

3. Игуменов И.М. Управление логистическими процессами на основе внедрения новых технологий и эффективности труда / И.М. Игуменов, Г.П. Гагаринская // Гуманитарный научный журнал. – 2022. – №2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-logisticheskimi-protsessami-na-osnove-vnedreniya-novyh-tehnologiy-i-effektivnosti-truda> (дата обращения: 20.10.2024). EDN KGMWOY

4. Магомаева Э.Р. Управление человеческими ресурсами в организации / Э.Р. Магомаева, С.А. Магомедова, П.Д. Магомедова // Journal of Monetary Economics and Management. 2023. – №1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-v-organizatsii-2> (дата обращения: 15.10.2024). DOI 10.47576/2782-4586_2023_1_60. EDN DOLCXE

5. Тяпухин А. П. Логистика. – В 2 ч. Ч. 2. Учебник для вузов / А.П. Тяпухин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2024. – 223 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/538740> (дата обращения: 15.10.2024).