

Ольга Кудирко
к.е.н., доцент, доцент кафедри освітнього менеджменту,
державної політики та економіки
КЗВО «Дніпровська академія неперервної освіти», Україна
okudyrko@dano.dp.ua

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ЛОГІСТИЦІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN LOGISTICS: MODERN CHALLENGES

Анотація. Безумовно для логістичної сфери важливими аспектами функціонування є автоматизація, програмне забезпечення та технології, але поряд із ними запорукою успіху виступає кадровий потенціал, який забезпечує зв'язок між менеджментом персоналу та фінансовими результатами діяльності. Ефективне управління персоналом логістичних підприємств повинно бути направлене на оптимізацію їх функціональної діяльності та забезпечення інтеграції всіх систем, що дозволить працювати ефективно та гнучко.

Abstract. For the logistics sector, automation, software and technology are important aspects of operation, but along with this, the key to success is human resources, which provides a link between personnel management and financial performance. Effective personnel management of logistics enterprises should be aimed at optimizing their functional activities and ensuring the integration of all systems, which will allow them to work efficiently and flexibly.

Ключові слова: управління персоналом, логістика.

Key words: personnel management, logistics.

Сучасний світ є динамічним та мінливим, а нові технології з'являються швидше ніж працівники встигають опанувати попередні. Для сфери логістики це не виключення – інструменти штучного інтелекту, розвиток та вдосконалення автоматизованих складів, доставка новими способами та інтелектуальні технології – все це реальність, до якої потрібно не лише адаптуватись, але і вміти керувати та вдосконалювати. Роль людини в таких умовах не зменшується, як може здатись на перший погляд, а навпаки, зростає, адже людський ресурс є критичною ланкою, що забезпечує стратегічний розвиток, оперативну гнучкість та роботу всіх учасників логістичного ланцюга. З огляду на зазначене, розуміння особливостей управління персоналом у сфері логістики є актуальним та затребуваним питанням, адже саме кадровий склад трансформує технологічні можливості у конкурентні переваги, а інвестицій у людський капітал є запорукою досягнення ефективності та стійкості логістичних підприємств.

Управління персоналом в логістиці має специфічні особливості, які визначаються динамічністю технологічних процесів у галузі та необхідністю постійної координації та узгодження внутрішніх та зовнішніх чинників. Систематизуємо окремі виклики за групами.

Перша група стосується загальних питань менеджменту персоналу у сфері логістики. Ключовою є проблема плинності кадрів, особливо персоналу робочого функціоналу, таких як складські працівники, водії, вантажники та інші, - саме цю категорію складно мотивувати до тривалої співпраці. Як і в багатьох інших сферах, для логістики актуальною є проблема високоспеціалізованих кадрів, тих які мають спеціальні навички, вміють працювати із логістичними програмами та готові до постійного професійного зростання. Особливо гостро стоїть питання ефективного управління персоналом, який працює віддалено, адже комунікація з тим працівниками, які виконують свої обов'язки поза офісом (наприклад, на складах або транспортні перевезення) складно забезпечувати потрібну комунікацію, а відповідно знижується ефективність взаємодії, що негативно впливає загалом на систему.

Друга група викликів лежить у площині HR-функцій та стосується конкретних функціональних елементів управління персоналу. У процесі підбору працівників ключовими факторами виступають акцент на досвіді роботи та професійній підготовці. Пріоритет надається тим, хто має підтверджений досвід роботи з конкретними вантажами або володіє навиками роботи на певних інструментах і техніці. Приділяють увагу і м'яким навичкам

кандидата, наявність яких повинна засвідчувати уміння працювати у команді, вирішувати нестандартні завдання, бути стресостійким та комунікативним. Важливим етапом є адаптація у новому середовищі, яка повинна стати сходинкою вперед, супроводжуватись підтримкою і викликати зацікавленість та мотивацію нового працівника до роботи. Важливим є не лише командна співпраця, а і технологічна інтеграція, наприклад, навчання корпоративним системам. Окремої уваги заслуговує інструктаж з техніки безпеки на логістичному підприємстві.

Третя група стосується питань навчання персоналу в логістиці, яке повинно бути безперервним та націленим на адаптацію до технологій. Сучасна цифрова епоха, яка характеризується і значним масивом інформації, і новими інструментами для роботи, вимагає кардинально іншого підходу до освіти. Сьогодні неможливо навчити людину «всьому», адже знання «застарівають» швидше, ніж спеціалістом буде здобута відповідна кваліфікація. Тобто ключовою рисою освітніх систем усіх рівнів провідних країн світу є навчання протягом життя, і це стосується професійної освіти у першу чергу. Регулярні курси фахового спрямування, тренінги підвищення кваліфікації та періодичне підтвердження знань з охорони праці та безпеки повинно стати обов'язковим елементом індивідуальних програм розвитку персоналу на логістичних підприємствах. Важливою складовою тут виступає і самоосвіта, коли працівник поза формальними структурами освіти здобуває потрібні йому навички та компетентності. І тут важливим фактором виступає мотивація, яка становить наступну групу викликів.

Мотиваційний аспект роботи є необхідною умовою стимулювання ефективності, яка може включати матеріальну складову, наприклад, фіксована ставка з доплатою бонусів за виконання конкретних планів, та нематеріальна складову. Вибір на користь конкретного виду лежить у площині функціоналу менеджера персоналу, проте практика показує, що збалансований підхід грошових та негрошових стимулів є найбільш прийнятним і часто використовуваним на практиці. Матеріальна мотивація може передбачати виплату премій пов'язаними з ключовими показниками ефективності діяльності компанії, натомість нематеріальна мотивація може проявлятися у забезпеченні гнучкого графіку роботи, програм медичного страхування або оплати курсів підвищення кваліфікації. Загалом, мотивація є досить проблемним питанням у даній сфері, тому що інструменти мотивації частіше застосовуються для менеджерів середньої та вищої ланки, в той час як працівники робочих спеціальностей не бачать можливостей кар'єрного зростання, що зумовлює плінність кадрів.

Наступною групою виступають аспекти організаційної культури, які можуть проявлятися в культурі праці та наявності відповідних умов для роботи. В логістичних компаніях досить поширеним явищем є високий рівень стресу, який пов'язаний із дотриманням графіків, низька культура міжособистісного спілкування, яка проявляється у ненормованих графіках та порушенні балансу особистого життя і роботи, а також, подекуди, невідповідних умов праці, наприклад, надмірне фізичне навантаження або травматизм. Все це зумовлює необхідність комплексного підходу для налагодження організаційної культури та охоплення як офісних співробітників, так і працівників виробничих секторів, а також забезпечення поваги та визначення внесків всіх працівників.

Проведене дослідження підтверджує, що людський ресурс відіграє вагомий роль в ефективній діяльності підприємства. Глобальні економічні зміни та демографічні тенденції зумовлюють різнопланові виклики, які вимагають охоплення широкого функціоналу кадрових служб від процесів найму до стратегічного управління працівників. Будь які технології повинні обслуговуватись висококваліфікованими та мотивованими працівниками, а це значить, що ключовим фактором успіху повинен бути стратегічний підхід та комплексні інвестиції у навчання та створення культури логістичного бізнесу. А подолання зазначених викликів може відбуватись за рахунок покращення умов праці, впровадження ефективного лідерства та системи мотивації.