

2. Kugan, S. F. Kontseptual'nyi podkhod k realizatsii logisticheskikh preimushchestv regiona/S. F. Kugan//Biznes. Innovatsii. Ehkonomika. 2023. № 7. S. 95–102.
3. Antyushenya, D. M. Otsenka riskov transportno-logisticheskikh sistem [Ehlektronnyi resurs]/D. M. Antyushenya//Logisticheskie sistemy i protsessy v usloviyakh ehkonomicheskoi nestabil'nosti: materialy IV Mezhdunar. zaoch. nauch.-prakt. konf., Minsk, 6–7 dek. 2016 g./In-t biznesa i menedzhmenta tekhnologii Belorus. gos. un-ta ; redkol.: V. V. Apanasovich (otv. red.) [i dr.]. Minsk, 2016. Rezhim dostupa: <https://elib.bsu.by>. Data dostupa: 12.02.2023.
4. Solodovnikov, S. YU. Modernizatsiya belorusskoi ehkonomiki i ehkonomika riskov: aktual'nye problemy i perspektivy / S. YU. Solodovnikov, T. V. Sergievich, YU. V. Meleshko. Minsk : BNTU, 2019. 491 s.
5. Lapygin, D. YU. Biznes-plan: strategii i taktika razvitiya kompanii: prakt. posobie/YU. N. Lapygin, D. YU. Lapygin. 2-e izd., ispr. M. : Omega-L, 2008. 349 s.

УДК 330.342

ЛОГИСТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

О. Ю. Лукашкова

Белорусский национальный технический университет
Республика Беларусь, г. Минск, пр-т Независимости, 65
olinaif@gmail.com

Институционально-экономическая конструкция логистики персонала должна соответствовать основным методологическим принципам построения логистических систем: системности, динамики, конкурентоспособности, взаимообусловленности, цифровизации, оптимальности, иерархичности, целостности и др. Реализация сформулированных принципов актуализирует исследование композитных бизнес-моделей [1] и инструментов развития конкурентного управления персоналом организаций в условиях роста неопределенности эко-среды функционирования логистического бизнеса.

Ключевую роль в этих условиях отводится стратегическому подходу в системе эффективного управления логистикой персонала компаний, ориентированной на флуктуации в развитии логистического бизнесе.

Ключевые слова: логистический подход, принципы, эффективность, неопределенность, персонал, инструменты, управление персоналом.

LOGISTICS TOOLS FOR THE DEVELOPMENT OF COMPETITIVE PERSONNEL MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

O. Y. Lukashkova

Belarusian National Technical University
Republic of Belarus, Minsk, Independence Avenue, 65

The institutional and economic design of personnel logistics must comply with the basic methodological principles of constructing logistics systems: systematicity, dynamics, competitiveness, interdependence, digitalization, optimality, hierarchy, integrity, etc. The implementation of the formulated principles actualizes the study of composite business models and tools for the development of competitive personnel management of organizations in conditions of growing uncertainty in the eco-environment of the functioning of the logistics business.

A key role in these conditions is given to a strategic approach in the system of effective logistics management of company personnel, focused on fluctuations in the development of the logistics business.

Key words: logistics approach, principles, efficiency, uncertainty, personnel, tools, personnel management.

Логистические инструменты развития конкурентного управления персоналом организации могут включать в себя следующие элементы:

I. Разработка эффективной системы подбора и найма персонала. Эффективная система подбора и найма персонала является важным логистическим инструментом, который позволяет организации привлечь и выбрать квалифицированных сотрудников. Логистический аспект здесь включает определение потребностей в персонале, разработку процессов подбора, тестирования и интервьюирования кандидатов, а также планирование и организацию процесса приема на работу.

Вот несколько ключевых элементов такой системы: анализ потребностей в персонале, привлечение кандидатов, отбор кандидатов, личное интервью, проверка референсов, принятие решения, оформление приема на работу, интеграция новых сотрудников [2].

Важно поддерживать систематический подход к подбору и найму персонала, постоянно улучшая процессы на основе опыта и обратной связи. Кроме того, использование технологий и автоматизации может значительно облегчить и улучшить этот процесс.

II. Обучение и развитие персонала. Логистический подход здесь заключается в создании и управлении системами обучения и развития персонала, включая проведение обучающих программ, тренингов, семинаров, а также оценку и контроль эффективности таких мероприятий.

III. Управление трудовыми ресурсами и распределение рабочего времени. Логистические аспекты здесь охватывают планирование рабочих графиков, учет и анализ рабочего времени, оптимизацию нагрузки и распределение задач между сотрудниками.

IV. Мотивация и стимулирование персонала. Логистический подход здесь может включать разработку системы вознаграждения, премирования и поощрения сотрудников, а также создание механизмов мотивации и удержания ключевых сотрудников.

Механизмы мотивации [3] и удержания ключевых сотрудников играют важную роль в развитии конкурентного управления персоналом. Вот несколько эффективных механизмов, которые могут быть использованы:

1. Конкурентоспособная заработная плата: обеспечьте справедливую и конкурентоспособную заработную плату для ключевых сотрудников, исследуйте условия рынка и зарплатные модели в вашей индустрии, чтобы гарантировать, что ваши предложения соответствуют ожиданиям сотрудников.

2. Бонусные и вознаграждающие программы: разработайте систему бонусов и вознаграждений на основе достижений и результатов сотрудников, предоставляйте стимулы за превышение целей, инновации и внесение значимых вкладов в компанию.

3. Возможности профессионального развития: предоставляйте своим сотрудникам возможности для роста и развития, это может включать обучение, тренинги, профессиональные сертификации и оплату учебных программ, помогайте сотрудникам улучшать свои навыки и развивать карьеру внутри организации.

4. Корпоративная культура и лидерство: создайте положительную и вдохновляющую корпоративную культуру, которая будет способствовать мотивации и удержанию ключевых сотрудников, заботитесь о командном духе, образцовом лидерстве и развитии отношений на основе взаимного уважения и доверия.

5. Баланс работы и личной жизни: стремитесь обеспечивать баланс между работой и личной жизнью для своих сотрудников, поддерживайте гибкий график работы, внедряйте

возможность удаленной работы и предоставляйте отпуска и дни отдыха, чтобы сотрудники имели возможность отдохнуть и восстановиться.

6. Признание и поощрение: признавайте и поощряйте достижения и успехи ваших сотрудников (это может быть выражено публичным признанием, наградами или похвалой), оцените усилия и труд ключевых сотрудников, чтобы они чувствовали свою значимость и важность для организации.

Комбинация этих механизмов поможет создать мотивационную среду и удержать ключевых сотрудников, способствуя развитию конкурентной силы вашей организации. Важно также уделять внимание индивидуальным потребностям и предпочтениям сотрудников, чтобы создать персонализированный и эффективный подход к мотивации.

V. Оценка и контроль результатов работы персонала. Логистический аспект здесь включает разработку системы оценки производительности, анализ результатов работы сотрудников, установление ключевых показателей эффективности и контроль их достижения.

Оценка и контроль результатов работы персонала играют важную роль в управлении конкурентоспособностью организации [4]. Вот несколько ключевых аспектов оценки и контроля, которые помогут эффективно управлять результатами сотрудников:

1. Установление целей и ожиданий: убедитесь, что у каждого сотрудника есть ясные и измеримые цели, соответствующие стратегическим целям организации, предоставьте информацию о предпочтительных показателях производительности и ожиданиях, чтобы сотрудники могли оценить свои результаты.

2. Ключевые показатели эффективности (KPI) [5]: определите ключевые показатели эффективности для каждой должности и проекта (это может включать финансовые показатели, операционную эффективность, уровень клиентского сервиса и другие существенные факторы), держите эти KPI на виду и регулярно контролируйте их.

3. Система обратной связи: предоставьте своим сотрудникам регулярную и конструктивную обратную связь по их результатам работы, оценивайте их достижения, указывайте на возможные улучшения и обсуждайте планы развития. Важно также создать атмосферу, в которой сотрудники могут высказывать свои идеи и предложения.

4. Система периодического обзора: проводите регулярные обзоры производительности, чтобы оценить достижения сотрудников и прогнозировать их возможности роста.

5. Использование технологических решений: рассмотрите возможность использования инструментов и систем, которые помогут вам собирать, отслеживать и анализировать данные о производительности сотрудников. Это может быть внутренняя платформа, система управления производительностью или инструмент для 360-градусной обратной связи.

6. Развитие потенциала: учитывайте потенциал сотрудников и предоставьте им возможности для профессионального и личностного роста, поддерживайте их в развитии необходимых навыков, предоставляйте обучение, тренинги, менторство и другие формы поддержки.

Оценка и контроль результатов работы персонала должны быть систематическими, объективными и конструктивными. Эти процессы должны быть частью цикла управления производительностью, который включает планирование, выполнение, оценку и развитие.

Это лишь некоторые примеры логистических инструментов развития конкурентного управления персоналом. В конкретной организации могут быть применены и другие инструменты, в зависимости от ее потребностей и стратегии развития.

Список использованных источников

1 Gartner: как разрабатывать композитные по умолчанию корпоративные приложения [Электронный ресурс]. URL: <https://www.itweek.ru/management/article/detail.php?ID=225744&ysclid=lmaczr51xw973755999>.

2 Интеграция нового сотрудника в организацию [Электронный ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/938078/page:5>.

3 Понятие и механизм мотивации. Виды мотивации. Соотношение мотива, стимула и потребности [Электронный ресурс]. URL: <https://studfile.net/preview/7719287/page:22>.

4 С.В. Базилевич, Е.Д. Липкина, М.В. Малыгина Управление конкурентоспособностью предприятия [Электронный ресурс]. URL: https://ma123.ru/wp-content/uploads/2021/06/Bazilevich_Lipkina_CITISE_2-2021.pdf.

5 KPI-Управление и KPI-Мотивация [Электронный ресурс]. URL: <https://timeweb.com/ru/community/articles/что-такое-kpi-prostymi-slovami>.

References

1 Gartner: kak razrabatyvat' kompozitnye po umolchaniyu korporativnye prilozheniya. Available at: URL: <https://www.itweek.ru/management/article/detail.php?ID=225744&ysclid=lmaczr51xw973755999>.

2 Integratsiya novogo sotrudnika v organizatsiyu. Available at: <https://studfile.net/preview/938078/page:5>.

3 Ponyatie i mekhanizm motivatsii. Vidy motivatsii. Sootnoshenie motiva, stimula i potrebnosti. Available at: <https://studfile.net/preview/7719287/page:22>.

4 S.V. Bazilevich, E.D. Lipkina, M.V. Malygina Upravlenie konkurentosposobnost'yu predpriyatiya. Available at: https://ma123.ru/wp-content/uploads/2021/06/Bazilevich_Lipkina_CITISE_2-2021.pdf.

5 KPI-Upravlenie i KPI-Motivatsiya. Available at: <https://timeweb.com/ru/community/articles/что-такое-kpi-prostymi-slovami>.

УДК 621.311.21

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЛОГИСТИКОЙ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ОБЪЕКТАХ

В.Р.Меленчук¹, Н.В.Носко¹

¹Брестский государственный технический университет, Республика Беларусь,
г. Брест, ул. Московская, 267
vrnelen@gmail.com

В данной статье исследуется применение цифровых инноваций в оптимизации и совершенствовании управления логистическими процессами на стройплощадках. Подробно рассматриваются главные аспекты концепции управления цепочками поставок.

Ключевые слова: логистика, строительство, цепочки поставок, концепция, технологии.

APPLICATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN LOGISTICS MANAGEMENT AT CONSTRUCTION SITES

V.R.Melenchuk¹, N.V. Nosko¹

¹Brest State Technical University, Republic of Belarus, Brest, st. Moscow, 267
vrnelen@gmail.com

This article explores the use of digital innovation in optimizing and improving the management of logistics processes on construction sites. The main aspects of the concept of supply chain management are discussed in detail.

Keywords: logistics, construction, supply chain, concept, technology.