

УДК 658.5.011

**ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИКОПРИМЕНЕНИЯ  
ЛОГИСТИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ  
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**PROBLEMS OF PRACTICAL APPLICATION OF LOGISTICS  
TOOLS FOR PERSONNEL MANAGEMENT**

**Лукашкова О. Ю.**, аспирант,  
Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь  
O. Lukashkova, Graduate Student,  
Belarusian National Technical University, Minsk, Belarus

*В современном мире эффективное управление персоналом является ключевым фактором успешного функционирования любой организации. Логистический подход к управлению персоналом предполагает использование методов и моделей, которые позволяют оптимизировать процессы привлечения, обучения, развития и распределения кадров. В статье анализируются причины возникновения этих проблем и предлагаются возможные пути их решения.*

*In the modern world, effective personnel management is a key factor in the successful functioning of any organization. A logistics approach to personnel management involves the use of methods and models that allow optimizing the processes of attracting, training, developing and distributing personnel. The article analyzes the causes of these problems and suggests possible ways to solve them.*

**Ключевые слова:** персонал, управление персоналом.

**Keywords:** personnel, personnel management.

**ВВЕДЕНИЕ**

Управление персоналом является важнейшим аспектом любого успешного предприятия. В условиях постоянно меняющейся бизнес-среды, эффективное управление персоналом становится еще более важным. Логистический инструментарий, такой как моделирование и оптимизация, предлагает мощные возможности для улучшения практикоприменения управления персоналом.

Тем не менее, существуют определенные проблемы, связанные с практикоприменением логистического инструментария в управлении персоналом. Эти проблемы могут варьироваться от недостатка данных до сопротивления со стороны сотрудников. В этой статье мы рассмотрим основные проблемы практикоприменения и предложим потенциальные решения для их преодоления.

## ПРАКТИКОПРИМЕНЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Рассмотрим инструменты логистического управления персоналом [1].

1. Планирование рабочей силы, прогнозирование спроса, определение будущих потребностей в рабочей силе на основе исторических данных, прогнозов спроса и планов компании. Управление запасами рабочей силы такое как отслеживание текущих уровней рабочей силы и выявление областей с избытком или дефицитом, планирование преемственности, т. е. выявление и подготовка будущих лидеров для замещения критических должностей.

2. Привлечение и отбор персонала, управление наймом, создание и управление процессами найма для привлечения квалифицированных кандидатов. Использование оценочных инструментов, таких как интервью, тесты и проверки биографических данных, для определения соответствия кандидатов должностным обязанностям. Проведение проверок биографических данных, проверка рекомендаций и оценка криминальной истории.

3. Обучение и развитие персонала являются ключевыми аспектами эффективного управления человеческими ресурсами в любой организации.

Один из эффективных способов обучения – это практика на рабочем месте. Это позволяет сотрудникам применять новые навыки и знания непосредственно в своей работе, что способствует лучшему усвоению информации. Лидеры организации должны активно поддерживать процесс обучения, мотивируя сотрудников к развитию своих навыков.

В современном мире использование электронных обучающих платформ, виртуальной реальности, искусственного интеллекта и других инноваций может значительно улучшить доступность и эф-

фективность обучения. Организация должна культивировать атмосферу, в которой обучение и развитие являются неотъемлемой частью работы.

4. Компенсации и льготы, исследование рынка заработной платы, разработка и администрирование пакетов льгот, таких как медицинское страхование, пенсионные планы и оплачиваемые отпуска, установление и пересмотр уровней заработной платы, бонусов и других форм компенсаций на основе производительности и рыночных тенденций.

5. Мотивация и вовлечение. Установление четких ожиданий, предоставление обратной связи и признание достижений. Программы поощрения, разработка и внедрение программ поощрения для вознаграждения и признания выдающихся результатов, предоставление сотрудникам возможностей участвовать в принятии решений и высказывать свое мнение.

6. Управление персоналом. Сбор, хранение и управление информацией о сотрудниках, такой как заработная плата, льготы и данные о производительности, мониторинг и управление графиками работы сотрудников, посещаемостью и отпусками, разработка и применение политик и процедур для решения вопросов, связанных с производительностью и поведением.

7. Технологические инструменты такие как системы управления персоналом (HRMS), инструменты для совместной работы – платформы для общения, обмена файлами и управления проектами, а также инструменты для подбора персонала, которые помогают в автоматизации процессов подбора персонала, таких как поиск резюме и отбор кандидатов.

Логистический инструментарий управления персоналом представляет собой совокупность методов и приемов, позволяющих оптимизировать процессы управления человеческими ресурсами в организации. Однако его практическое применение часто сопряжено с рядом проблем: отсутствие понимания и сопротивление изменениям, сложность внедрения, ограничения данных, недостаточная интеграция, нехватка ресурсов, правовые и этические ограничения, внешние факторы.

Менеджеры и сотрудники могут не понимать сути логистических принципов и воспринимать их как чужеродные. Соппротивление изменениям может замедлить или даже заблокировать внедрение логистических инструментов.

Логистические системы управления персоналом часто требуют существенных изменений в существующих процессах и инфраструктуре. Это может быть сложным и дорогостоящим процессом, особенно в крупных организациях.

Точное планирование и управление персоналом требуют доступа к надежным и актуальным данным. Однако во многих организациях данные о персонале разрознены или неполны, что затрудняет их использование. Логистический инструментарий должен быть интегрирован с другими системами управления персоналом, такими как системы подбора, обучения и развития. Отсутствие интеграции может привести к дублированию данных и снижению эффективности.

Внедрение и использование логистического инструментария требует специальных знаний и опыта. Отсутствие экспертных знаний может привести к неэффективному использованию инструментов и негативным последствиям для управления персоналом. Внедрение и поддержка логистических систем требуют значительных ресурсов, включая финансирование, персонал и технологии. Нехватка ресурсов может ограничить практическое применение логистического инструментария.

Использование логистических инструментов может подпадать под действие законов о защите данных и конфиденциальности. Организации должны соблюдать эти ограничения при внедрении логистических систем управления персоналом.

На практическое применение логистического инструментария могут влиять внешние факторы, такие как экономические условия, технологические изменения и демографические тенденции. Эти факторы могут потребовать корректировки логистических планов и процессов.

Чтобы преодолеть эти проблемы, организациям следует: проводить обучение и разъяснения, чтобы повысить понимание логистических принципов, использовать поэтапный подход к внедрению, чтобы минимизировать нарушения, инвестировать в сбор и управление данными для обеспечения точного планирования, интегрировать логистический инструментарий с другими системами управления

персоналом, привлекать экспертов для поддержки внедрения и использования, обеспечить достаточные ресурсы для успешной реализации, соблюдать правовые и этические требования, учитывать внешние факторы и вносить соответствующие коррективы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении можно отметить, что использование логистических подходов в управлении персоналом является актуальным и перспективным направлением развития современных организаций. Однако на пути внедрения логистического инструментария возникают определенные проблемы и трудности. Во-первых, это связано с недостаточной теоретической проработкой и отсутствием четкой методологии применения логистических инструментов в управлении персоналом. Во-вторых, существует проблема адаптации логистических подходов к специфике деятельности конкретных организаций, что требует разработки индивидуальных моделей управления персоналом. В-третьих, необходимо учитывать человеческое поведение и мотивацию сотрудников, что не всегда возможно с помощью формальных логистических инструментов. Для решения этих проблем необходимо проведение дополнительных исследований в области логистики управления персоналом, а также разработка практических рекомендаций по внедрению логистических инструментов в управление персоналом.

В целом, внедрение логистического инструментария в управление персоналом является важным направлением развития современных организаций, и решение возникающих проблем позволит повысить эффективность управления персоналом и обеспечить конкурентоспособность организации на рынке труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Орещенко, М. А. Совершенствование управления логистическим персоналом с использованием зарубежного опыта : [сайт]. – URL: <https://elib.psu.by/bitstream/123456789/35130/1/272-275.pdf?ysclid=lwep0gnmgb610788294> (дата обращения: 10.04.2024).

Представлено 18.05.2024