

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ ЛОГИСТИКИ

*А.С. СПОДИНА, магистрант экономического факультета, кафедра мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет
e-mail: alina-spodina@rambler.ru*

*С.А. ЖИЛИНА, магистрант экономического факультета, кафедра мировой экономики и менеджмента, Кубанский государственный университет
e-mail: Sofia.zhilina@bk.Ru*

Аннотация

Процесс повышения производительности труда сотрудников любого предприятия оказывает огромное воздействие на все системы предприятия, в том числе и на логистические. Так как логистика оказывает прямое влияние на прибыль компании, затраты на мотивацию сотрудников логистического отдела многократно окупаются. В статье были рассмотрены основные проблемы сотрудников логистических систем и предложен комплекс мер по улучшению деятельности сотрудников отдела логистики путем повышения мотивации.

Ключевые слова: управление персоналом, логистический персонал, мотивация персонала, сотрудники, система логистики, логистический отдел.

Мотивация персонала в логистической системе является особенно важным элементом управления персоналом на предприятии из-за важности и значимости деятельности сотрудников отдела логистики. Развитие мотивационных инструментов и системы мотивации без труда позволит увеличить результативность и повысить эффективность труда логистического персонала. Более того, мотивация помогает необходимым образом организовать деятельность предприятия, тем самым гарантируя в будущем выполнение профессиональных и должностных обязанностей персоналом логистических систем.

В настоящее время одной из главных, центральных функций управления персоналом организаций является функция мотивации, которая позволяет быстро двигаться к поставленной цели. Например, технологию Кайдзен в управлении персоналом можно назвать дополнительной формой мотивации персона-

ла, которая способствует достижению целей определенных сотрудников, тем самым удовлетворяя цели самой организации и ее конкретных подразделений [4].

Улучшение работы сотрудников логистического отдела можно смело назвать основой повышения координации работы отделов предприятия и получения, использования, а также обработки информации, которая имеет отношение к материальному, товарному потокам. Это в дальнейшем будет способствовать стимулированию логистического персонала более эффективно работать, нацеливать их выполнять именно те задачи, которые наиболее важны для компании, что в конечном итоге приведет к повышению эффективности деятельности самого предприятия в целом. Важно отметить, что результаты деятельности логистического персонала являются показателем престижа компании и уровня ее развития.

Сегодня в области управления логистическим персоналом существует огромное количество различных проблем, которые значительно снижают мотивацию труда сотрудников и привлекательность работы в сфере логистики для потенциальных претендентов. В настоящее время многие организации осуществляют мотивацию труда при помощи ориентации на личную преданность, доминировании принципов протекционизма, в результате объективной оценки умений и деловых качеств персонала и отсутствия серьезных конкурсов на замену вакантных должностей. Вся кадровая политика в любой организации чаще всего подстраивается под команду и ее руководителя, из-за чего в организации оказывается малокомпетентный персонал с довольно низким уровнем восприимчивости мотивирования.

Стоит заметить, что принципы управления персоналом должны быть ориентированы на

ответственность персонала и профессионализм, а сама политика кадров – охватывать социальную защиту кадров и четкий механизм мотивации. Можно уверенно сказать, что если не принимать определенные меры для повышения мотивации персонала, то сама мотивация будет малоперспективной.

Логистические процессы очень важны для всей деятельности фирмы. Однако любому руководителю не составит труда выделить конкретные задачи, которые должны осуществлять сотрудники отдела логистики (см. таблицу) [5].

Стимулирование и мотивация персонала логистического отдела осуществляется для того, чтобы улучшить финансовые результаты фирмы, сделать производство более эффективным и качественным. Прежде чем рассмотреть различные меры по совершенствованию мотивации персонала отдела логистики, важно определить причины создания систем мотивации сотрудников, которые задействованы в логистических операциях [6]:

- благодаря мотивации у каждого сотрудника появляются объективные стимулы, которые они могут использовать для максимально эффективного результата во время осуществления своих должностных обязанностей;
- руководитель отдела получает возможность распределить полномочия и делегировать наиболее успешных сотрудников;
- в то же время для самого предприятия создаются максимальные условия для роста прибыли благодаря оптимизации логистических расходов.

Система мотивации сотрудников логистического отдела – это часть организационного механизма управления структурой предприятия, которая требует очень тщательной разработки. В первую очередь при разработке мотивационных программ необходимо выяснить, что именно является мотиватором. Например, для персонала отдела логистики характерны следующие мотиваторы:

- своевременная доставка на предприятие комплектующих и самих материалов;
- своевременная доставка груза и выполнение заказов;
- оперативное и своевременное реагирование на запросы потребителей;
- процент бракованной готовой продукции;
- нарушение сроков различного рода поставок новыми поставщиками;
- нарушение новыми клиентами контрактных условий;
- качество материальных ресурсов, которые оцениваются на входном контроле компании;
- коэффициент устойчивости базы потребителей;
- коэффициент устойчивости базы поставщиков;
- процент экстренных, срочных заказов материалов;
- уровень снижения логистических затрат (на администрирование запасов, транспорт, складирование) [1];
- возможность дистрибуции продукции, ее доставки через разных провайдеров;

Задачи структурных подразделений логистического отдела

Подразделение логистического отдела	Задачи подразделения логистического отдела
Аналитическая группа	Логистический реинжиниринг Создание ритмичности товародвижения во время всего производственного цикла Формирование планов продаж и закупок
Группа закупок	Расчет целевых параметров закупок Управление запасами для обеспечения потребностей производства Управление логистическими издержками Управление складскими запасами для недопущения неликвидов и дефицита
Группа дистрибуции	Расчет целевых параметров поставок Управление логистическим сервисом Управление складскими запасами готовой продукции для недопущения неликвидов и дефицита

– допущение дефицита, а также переизбытка материальных ресурсов относительно к нормальному уровню.

Очень часто руководство различных компаний пытается мотивировать своих сотрудников просто выполнять свои должностные обязанности и соблюдать дисциплину. Однако этого недостаточно. Для того чтобы разработать качественную систему мотивации, необходимо сначала осознать, чего ожидают сотрудники, а помощь работникам в удовлетворении их потребностей и достижении поставленных целей, в свою очередь, обернется фантастической продуктивностью компании. Прежде чем перейти к совершенствованию или разработке мотивации, необходимо рассмотреть существующие проблемы персонала в системе логистики.

Во-первых, отсутствие дисциплины. Дисциплина на работе крайне важна, однако нарушение данного правила происходит повсеместно, влечет за собой растерянность, невозможность вовремя сфокусироваться на сути работы и становится причиной большинства ошибок.

Во-вторых, медленный карьерный рост. Кадровая логистика выделяет различные уровни: специалисты, менеджеры, начальник отдела и директор логистического отдела. Чаще всего карьерный рост не является фиксированным, а из-за того, что сотрудники логистики несут огромную ответственность, они начинают чересчур сосредотачиваться на собственных недостатках, с чрезмерной тщательностью и ответственностью относиться к своим обязанностям, что приводит к излишней ригидности и неумению быстро реагировать на форс-мажоры.

В-третьих, безответственность сотрудников. Несмотря на то, что сейчас профессия логиста становится очень популярной и востребованной, наблюдается нехватка хороших специалистов. В логистике важно учитывать каждую мелочь, невозможно что-то сделать на глаз, потому что это может привести к огромным потерям для самого предприятия. Такая ситуация складывается из-за недостаточного количества учебных заведений, где есть возможность получить качественное образование в логистической сфере.

В-четвертых, низкий уровень заработной платы. Заработная плата логиста очень сильно зависит от его квалификации, опыта, отрасли

и размера организации, где он работает. В целом начинающий специалист отдела логистики в Краснодаре может зарабатывать от 15 000 до 20 000 р. [8]. Именно поэтому все чаще при поиске работы молодые логисты приходят к выводу, что могут найти более высокооплачиваемую должность в другой сфере. Однако сейчас, как никогда, логистические компании нуждаются в молодых, квалифицированных, перспективных сотрудниках, которые способны сделать логистическую систему более эффективной.

В-пятых, довольно скудные теоретические исследования, касающиеся совершенствования мотивации персонала в логистике. В настоящее время в России достаточно мало различных комплексных и системных исследований по данному вопросу. Более того, большинство аспектов рассматриваемого направления очень плохо изучены.

В-шестых, недостаточная квалификация логистического персонала. Сотрудники логистического отдела часто сталкиваются с задачами руководства, которые не в состоянии решить. Причиной данной проблемы является низкий уровень профильного образования, персоналу не хватает профессиональных навыков, умений, знаний, владения иностранными языками.

Для того чтобы существующие проблемы сотрудников логистического отдела были решены, руководству необходимо учесть особенности мотивации персонала, возможно применить опыт зарубежных стран, которые давно внедрили логистику в свою жизнь и преуспели в совершенствовании, улучшении системы мотивации персонала логистики.

В целях выявления востребованности, мотивов повышения эффективности труда логистического персонала были проанализированы различные мнения сотрудников логистики и людей, не имеющих никакого отношения к ней [7]. В данном опросе участвовали 902 респондента, 202 являются сотрудниками логистической сферы, 395 не имеют опыта работы в данной области. Большинство из опрошенных заявили, что профессия логиста сегодня является престижной. На вопрос «Что необходимо сделать для того, чтобы профессия стала более престижной?» большинство опрошенных ответили: улучшать саморазвитие и повышать квалификацию труда (25%); улучшать оплату и условия труда (24); информировать о работе логистов и подготовке кадров (22); развивать отрасль, бороться с коррупцией (17); другие

варианты (13%). А на вопрос «Если бы Вы имели возможность, поменяли бы Вы логистическую сферу деятельности на другую?» самыми популярными ответами стали: трудно сказать (33%); скорее всего, нет (30); скорее всего, да (25); да, я уже так и сделал (12%).

Согласно полученным ответам, можно выделить основные пути развития и совершенствования мотивационной системы для логистического персонала.

1. Для того чтобы сотрудники осознанно соблюдали дисциплину, испытывали чувство долга, стремились трудиться и соблюдали культуру трудовой деятельности, руководству организации необходимо создать административный и регламентирующий акт, который подлежит обязательному исполнению. Сотрудники же должны безоговорочно исполнять все правовые нормы, административные акты и распоряжения [2]. Более того, создание в организации общества, которое будет характеризоваться высоким уровнем коллективизма и четкой социальной структурой, поможет стимулировать персонал к эффективной трудовой деятельности, так как потерпев неудачу, один сотрудник будет понимать, что другие члены команды будут воспринимать ее как свою [3].

2. Совершенствование механизма должностного роста и профессионального развития. Так как карьерный рост является сильной мотивацией и повышает интерес к выполняемой работе, необходимо давать возможность сотрудникам получать дополнительное профессиональное образование. Более того, как мотивацию можно использовать возможность стажировок, саморазвития; коучинг, баддинг, наставничество, краткосрочные тренинги, не требующие долгого отсутствия сотрудников на своем рабочем месте. Для того чтобы персонал имел потребность в самообразовании, можно создать условия, при которых работники могут пройти различные курсы повышения квалификации; предоставить учебные материалы, которые помогут более детально разобраться в мельчайших нюансах профессии. Например, в ООО «Данон Трейд» существует электронная библиотека с огромным количеством учебной литературы разных областей, в том числе и логистики, такие как: «Логистика. Интегрированная цепь поставок» Д. Клосса и Д. Бауэрсокса, «Эффективное управление запасами» Дж. Шрайбфедера, книги М. Кристофера и др.

3. Необходимо совершенствовать методы начисления заработной платы сотрудников логистического отдела. Если персоналу будут выплачивать деньги не только за стаж, но и за фактическую результативность их деятельности, то мотивация значительно возрастет. Первый шаг для достижения данной цели – это постановка каждому сотруднику определенных задач, при выполнении которых будут улучшаться их показатели, способствующие выплачиванию премий, что является дополнительным стимулом к результативной и эффективной работе.

Внедрение данных способов мотивации будет способствовать уменьшению или устранению существующих недостатков управления персоналом в системе логистики, а также стимулировать специалистов логистического отдела к более эффективной трудовой деятельности, быстрому реагированию и принятию грамотных решений в нестандартных ситуациях, к готовности не просто исполнять обязанности, а брать за них ответственность и оптимизировать их.

Библиографический список

1. Багузин С.В. Политика управления запасами в рамках управленческого учета // Логистика сегодня. 2014. №3. С. 156.
2. Кизим А.А., Илюхин А.С. Управление человеческими ресурсами в логистических системах ТНК // Экономика устойчивого развития. 2013. №14. С. 79–88.
3. Кизим А.А., Соболева В.В. Эффективность маркетинговых возможностей в контексте национальных культур // Теория и практика общественного развития. 2013. №3. С. 181–186.
4. Кизим А.А., Чердниченко А.А. Особенности работы с персоналом в ходе освоения концепции бережливого производства // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2016. №10 (74). С. 27–30.
5. Литвиненко Е. Отдел логистики и его функции. 2012. URL: <http://fb.ru/article/43795/otdel-logistiki-i-ego-funktsii>
6. Павлова Е. Построение системы мотивации для сотрудников отдела логистики. 2016. URL: <http://www.lobanov-logist.ru/library/352/54264>
7. HeadHunter. URL: <https://hh.ru>
8. HeadHunter Краснодар. URL: <https://krasnodar.hh.ru>