

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ В МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В ЛОГІСТИЧНІЙ СФЕРІ

INNOVATIVE APPROACHES TO STAFF MOTIVATION IN THE LOGISTICS SECTOR

Надзвичайно складна ситуація в країні і в логістичній галузі в даний час вимагає від управлінців непростих, обдуманих і, деколи, неординарних рішень. Галузь логістики щодня стикається з новими викликами: відсутність палива, зростання його вартості, проблеми з персоналом, клієнтами, із завантаженістю автотранспорту. Остання проблема все гостріше виявляється в останні місяці. Конкуренція серед автотранспортних підприємств, які борються за кожного клієнта, посилюється. В той же час, кількість замовників і кількість замовлень зменшується, з'являються обмеження пов'язані з перетином кордону, страйки перевізників з окремих європейських країн і багато інших негативних факторів, які погіршують стан в галузі і, зокрема, роботу логістичних підприємств.

В цей складний час перед керівниками підприємств постає багато викликів, питань, які потрібно кардинально і швидко вирішити, щоб зберегти компанію, колектив, партнерські відносини.

Основний бізнес-процес, який потребує негайної трансформації - це налагодження роботи комерційного відділу, а саме роботи персоналу, який забезпечує організацію необхідною кількістю заявок для завантаження транспортних засобів.

Це означає, що персонал, який відповідальний за заявки необхідно мотивувати дещо іншим чином. Вже давно всі автотранспортні підприємства перейшли на схему мотивації працівників комерційного відділу шляхом виплати основної ставки і відсотку від обсягу заявок. В докризовий і довоєнний період дана система мотивації працювала ефективно для підприємств і для працівників.

В даний час, коли ситуація змінюється дуже швидко, і неможливо спрогнозувати, які в подальшому можуть виникнути загрози в логістичній сфері, потрібно будувати нову систему мотивації, з врахуванням роботи персоналу, яка вже пророблена, але ще немає конкретного фінансового результату.

Для прикладу, результатом даної роботи може бути:

- укладений договір про співпрацю в наступному періоді;
- укладений договір на перевезення певного об'єму вантажу;
- укладений договір на подальше обслуговування нового маршруту.

Для кожного окремого підприємства це можуть бути різні результати, в залежності від діяльності, але суть не змінюється, відсутній фінансовий результат, але є чіткі зафіксовані домовленості про майбутню співпрацю.

Які вигоди і небезпеки для підприємств і працівників несе дана трансформація бізнес-процесу зміни мотивації працівників комерційного відділу?

Для підприємства можуть бути наступні вигоди:

- компанія суттєво збільшить потенційну кількість клієнтів;
- компанія зможе вибирати із замовлень більш вигідніші;
- компанія зменшить простій автотранспорту.

Небезпеки для підприємств:

- збільшення бази неактивних клієнтів;

- можливі шахрайства зі сторони працівників у вигляді великої кількості контрактів з не потенційними клієнтами;
- нераціональне використання працівником робочого часу, погіршення основних показників діяльності.

Для працівників будуть наступні вигоди:

- впевненість і розуміння подальшої діяльності фірми;
- зацікавленість у веденні довгострокових, стратегічних переговорних процесів;
- розуміння і правильний розподіл робочого часу для отримання додаткової мотивації.

Небезпеки для працівника:

- недостатня мотивація зі сторони підприємства за роботу на перспективу;
- втрата мотивації у зв'язку з відсутністю швидких результатів.

Для впорядкування, розуміння і впровадження нового бізнес-процесу у вигляді нової системи мотивації потрібна система планування і контролю, яка буде чітко відслідковувати наступні показники:

- кількість замовлень від постійних клієнтів;
- кількість замовлень від нових клієнтів;
- кількість підписаних нових договорів;
- приріст кількості активних клієнтів, активної клієнтської бази;
- відсоток приросту кількості замовлень від нових клієнтів до замовлень від існуючих клієнтів.

Крім впровадження інноваційних систем фінансової мотивації для працівників комерційного відділу потрібно паралельно застосовувати нефінансові системи мотивації. Для прикладу це можуть бути наступні:

- система визнання та нагородження для високоефективних працівників або відзнаки за досягнення суттєвих результатів. Це може включати в себе вручення сертифікатів, похвали на зборах чи вручення подарунків;
- система гнучких робочих умов. Дана система може включати надання високоефективним працівникам можливості дистанційної роботи чи гнучкого графіку і додаткових вихідних;
- систему участі у прийнятті стратегічних рішень. Залучення працівників до процесів прийняття стратегічних рішень компанії значно підвищить значимість працівників і збільшить мотивацію;
- створення умов для навчання, підвищення кваліфікації, особистісного розвитку, креативної логістичної діяльності персоналу;
- надання працівникам свободи у прийнятті рішень.

Отже, нова мотиваційна система працівників комерційного відділу логістичної фірми дасть змогу підприємству працювати на випередження, не допускати суттєвого зменшення кількості простою транспорту в даний непростий етап діяльності. В той же час, нова система буде стимулювати працівників до стратегічного мислення і більш ефективної праці.

Таким чином, нова система буде комплексно мотивувати працівників, як з фінансової так і моральної точки зору, підкреслюватиме значимість, визнання і вклад кожного працівника в розвиток підприємства.

Список використаних джерел:

1. Кравченко О. О. Інноваційні підходи до мотивації праці. Фінансовий простір 2018 № 2 (30) с. 174-175
2. Ковальський В.С., Пушкар О.І., Кравченко Н. В., Механізм управління мотивацією персоналу логістичного підприємства. Економіка і суспільство, випуск № 22 / 2020