

Юркова И.Б., Каунова Н.Л., Савостенко Н.А.
*УО «Белорусский торгово-экономический университет
потребительской кооперации», г. Гомель*

ОРГАНИЗАЦИЯ СЛУЖБЫ ЛОГИСТИКИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

В современных экономических условиях много внимания уделяется повышению эффективности деятельности отечественных компаний. При этом значительное место уделяется логистическому управлению. Многие крупные организации создают в своих структурах службы логистики и выстраивают

работу организации с учетом логистических принципов. Дело в том, что кадровое перемещение персонала в организации достаточно систематизировано, а значит можно говорить о наличии потока человеческих ресурсов. Соответственно, если есть поток, то им можно эффективно управлять на основе логистических технологий.

В пользу этого подхода свидетельствует также определение самой логистики, которая рассматривается как планирование, выполнение и контроль движения и размещения людей и (или) товаров, а также поддерживающие действия, связанные с таким движением и размещением в пределах экономической системы, созданной для достижения своих специфических целей.

При внедрении логистического управления на предприятии возникают трудности, связанные с сопротивлением, как рядовых сотрудников функциональных подразделений, так и их руководителей. Развитие логистики на предприятии требует серьезного подхода к мотивации персонала. Мотивация является необходимым условием успешного формирования и развития логистических систем. К другим проблемам организации логистического управления на предприятии относятся: отсутствие специалистов по логистике с необходимым опытом работы, авторитетом, непонимание высшего руководства целей и потенциала логистического управления.

Специалисты по логистике должны обладать системным мышлением и иметь представление о ресурсах предприятия. Для эффективного решения логистических задач специалист по логистике должен: иметь доступ ко всем видам и уровням информации; располагать официальными полномочиями своей должности в иерархии управления предприятием (что позволит ему принимать решения, в том числе кадровые); подчиняться напрямую одному из заместителей генерального директора или непосредственно генеральному директору, чтобы иметь относительную независимость от руководителей других функциональных подразделений предприятия; обладать высоким личностным и профессиональным авторитетом; быть хорошим менеджером.

В принципе, для построения организационной структуры логистического управления на предприятии, можно использовать одну из типовых структур управления: линейную, функциональную, матричную, дивизиональную и др. [1]. В действительности, существуют самые разнообразные варианты организации службы логистики на предприятии, зависящие от масштабов и специфики деятельности конкретных компаний (ассортимент продукции, техническая сложность, уровень затрат на функциональные области логистики и др.), от степени достигнутой на предприятии внутренней логистической интеграции, от рыночной среды. Они различаются уровнем внутренней интеграции на предприятии, степенью централизации логистического управления, организационной структурой самой службы логистики, распределением и характером полномочий между ней и другими подразделениями.

Любая логистическая система функционирует в условиях постоянных

изменений, как внешней среды, так и внутри самой логистической системы. Изменения – это нормальная часть бизнеса, и если организация не будет на них адекватно реагировать, то неизбежно отстанет от более динамичных конкурентов.

Логистика в настоящее время является своего рода новичком в экономической жизни вообще, и на предприятиях, в частности. Традиционные структурные подразделения предприятия видят в службе логистики в некотором смысле конкурента. Они отчаянно защищают свое поле деятельности, сопротивляясь передаче в структуры логистики той или иной функции или права принятия решения.

Другая причина в том, что еще не разработана четкая структура службы логистики на предприятии. Естественно, что процесс ее становления не может осуществиться безболезненно.

Не существует типовой организации службы логистики, оптимального варианта организационного построения конкретного предприятия и его структурных подразделений. Существующее многообразие организационных форм, хотя в этом есть определенные преимущества, порождает проблемы, когда службы логистики, если и вводятся, но на собственный лад, и не оказывают действительного влияния на экономическую, производственную и хозяйственную деятельность.

И еще один аспект проблемы. В условиях постоянно изменяющейся экономической обстановки, усиливающейся конкуренции на рынке, организационная структура службы логистики на предприятии должна быть предельно гибкой в отличие от традиционно сложившихся с установившимися тенденциями прежних структур функциональных подразделений практически любой фирмы.

Возросшая конкуренция, интернационализация рынков и источников снабжения, в том числе первичных материальных ресурсов, использование новых систем управления производственно-хозяйственной деятельностью, прямые поставки сырья, материалов, полуфабрикатов, комплектующих изделий, запасных частей, требуют такой организационной структуры службы логистики на предприятии, которая была бы способно обеспечить необходимый сервис [2].

Очевидно, что единственной и лучшей организационной структуры службы логистики на практике не существует. Более верным и оптимальным подходом к решению этой проблемы является рассмотрение возможных альтернатив организации и управления подобной службой.

Литература:

1. Гаджинский, А.М. Логистика: учебник. - 12 -е изд., перераб. и доп. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2006. – 432с
2. Инновационный менеджмент логистических систем: монография / под общ. ред. Н.П. Голубецкой. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургской академии управления и экономики, 2010. – 368 с.