

Хуан Чжэндо

Институт бизнеса БГУ, Минск, Беларусь, aybarurumqi@gmail.com

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В УПРАВЛЕНИИ КАЧЕСТВОМ И БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЛОГИСТИЧЕСКИХ СИСТЕМ СУБЪЕКТОВ БИЗНЕСА

Во всех социотехнических системах, в том числе и в производственно-логистических системах компаний, в качестве активного элемента задействован человеческий фактор. Продемонстрируем, как трактует это понятие Советская энциклопедия: «Человеческий фактор – понятие, используемое в социально-экономических дисциплинах, для характеристики комплекса оказывающих определяющее влияние на эффективность общественного производства факторов, связанных с мотивацией, системой ценностей, материальными и духовными условиями существования человека».

Ключевые слова: логистика, предприятие, управление, производство, логистическая система

Huang Zhengduo

School of Business of BSU, Minsk, Belarus, aybarurumqi@gmail.com

HUMAN FACTOR IN QUALITY AND SAFETY MANAGEMENT OF PRODUCTION AND LOGISTICS SYSTEMS OF BUSINESS ENTITIES

In all sociotechnical systems, including the production and logistics systems of companies, the human factor is involved as an active element. Let us demonstrate how the Soviet Encyclopedia interprets this concept: “Human factor is a concept used in socio-economic disciplines to characterize a complex of factors that have a decisive influence on the efficiency of social production and are associated with motivation, a value system, material and spiritual conditions of human existence.”

Keywords: logistics, enterprises, management, production, logistics system

В производственно-логистической системе субъектов бизнеса человеческий фактор играет незаменимую роль в повседневной хозяйственной деятельности, а операционные менеджеры и менеджеры по персоналу осуществляют ежедневное управление сотрудниками через данную систему. Как правило, чем эффективнее работа данной системы, тем более организованным и стандартизированным является управление внутри компании, поскольку с помощью системы управления персоналом она может не только совершенствовать корпоративный облик, форму работы и эффективность деятельности предприятия, но и отражать будущую тенденцию его развития и перспективы корпоративного управления. Посредством углубления исследования системы управления человеческими ресурсами в данной сфере деятельности можно применить программу JSP, сервера Tomcat и платформы баз данных MySQL. Внедрение данной программы в сочетании с системой управления персоналом, оперативной работой по найму, корректирующими действиями по оплате труда, применением сбалансированных показателей эффективности, модулями управления должностями с помощью регрессии больших данных и визуализации данных позволит осуществить комплексное управление человеческими ресурсами. Кроме того, появляется возможность сформировать персональную модель, которая поможет более основательно анализировать способности персонала, уровень

заработной платы и оценку архитектуры предприятия более эффективными и научными подходами [1 – 3].

Традиционная корпоративная культура является уникальным продуктом, накопленным за тысячелетнюю историю, и обладает широким и глубоким культурным наследием нации, любой страны. Использование традиционных идеологических и культурных ресурсов китайской нации, например, для хорошей работы в области исследований, инвестиционной практики и развития человеческих ресурсов, социального развития человеческого капитала может постоянно повышать уровень стратегического управления национальными человеческими ресурсами. Установлено, что традиционная культура может стимулировать энтузиазм сотрудников и способствовать развитию компании, но также приводит к потере талантов предприятий, отсутствию инноваций в идеологическом заточении и приводит к отставанию управления человеческими ресурсами в зависимости от временного лага ее развития.

С точки зрения менеджмента качества логистическая система субъектов бизнеса имеет определенную идентичность с социотехнической системой: она создается людьми, управляется людьми и служит тоже людям. Опыт Беларуси и Китая свидетельствует, что весьма большое внимание на качество данной деятельности оказывает то, что принято у нас называть морально-психологическим состоянием работника и «здоровым климатом» в коллективе [4–6].

Если анализировать и влияние традиционной китайской культуры на человеческие ресурсы, и управленческую деятельность отечественных предприятий Беларуси, то и здесь проявляются возможности находить и внедрять новые контрмеры по реализации элементов традиционной корпоративной культуры в производственно-логистическую систему компании. Кроме того, стратегическое управление человеческими ресурсами относится к разработке и внедрению соответствующей политики и практики в области людских ресурсов, что обуславливает необходимость помочь предприятиям приобрести компетенции и поведение сотрудников, необходимые для достижения стратегических целей. Его ядро может включать четыре важных аспекта: распределение, развитие, оценка и стимулирование людских ресурсов. В центре внимания стратегического управления человеческими ресурсами находится сотрудничество с корпоративной стратегией. Это требует, чтобы специалисты по персоналу обращали внимание на улучшение способностей и поведения сотрудников и достигали подцелей с помощью инструментов, таких как прогнозирование, анализ спроса и предложения, приобретение, культивирование, оценка и мотивация способностей и поведения сотрудников. Исследование автора убеждает в том, что влияние западного современного гуманизма на стратегическое управление человеческими ресурсами проявляется в ряде аспектов.

Во-первых, сциентизм и гуманизм одинаково важны в системе управления персоналом. Внимание и акцент на иррациональных факторах в гуманизме заставляют компании уделять больше внимания потребностям людей, что, в свою очередь, выдвигает более высокие требования к системе заработной платы и социального обеспечения предприятий. Шопенгауэр считал, что сущность человека – это боль, производимая человеком в погоне за неутолимыми инстинктивными желаниями; в «Дионисийском духе» и «солнечном духе» Ницше Дионис, бог вина, олицетворяет принцип и фанатизм, излишества и нестабильность, в то время как Аполлон, бог Солнца, представляет поиск истины из фактов, разума и порядка. Это иллюстрирует тот факт, что человеческая социальная история, по-видимому, всегда была подвержена двум основным импульсам: во-первых, выражению эмоций, присущих индивидууму, «дионисийскому духу»; второй – поиск трансцендентности мира, отмеченной внешним разумом, т. е. «духом бога Солнца». На предприятии сотрудники должны обладать определенной степенью знаний, навыков, способностей и т. д., поэтому в компании поощряется личный «дух бога Солнца»; для самих сотрудников у них также есть «дионисийский дух», они должны дать своим внутренним желаниям и импульсам катарсическое русло, с этой точки зрения

предприятия должны рассмотреть возможность предоставления каналов соответствия для выражения индивидуальных эмоций сотрудников, и последние будут чувствовать себя комфортно. Взяв в качестве примера управление заработной платой на предприятиях, помимо соблюдения рациональности и объективности, пропагандируемых сциентизмом, важно учитывать желания и импульсы сотрудников и разрабатывать систему оплаты труда. Это означает, что гуманизм должен учитывать особенности потребностей отдельных лиц и менеджеров, предоставлять менеджерам и сотрудникам различные платформы и каналы для внесения предложений, позволять им выражать свои требования, недовольство и другие, а также следует ожидать, что лидеры будут готовы принимать и своевременно отвечать на вопросы, поднятые подчиненными. От предоставления сотрудникам денежного и материального вознаграждения в прошлом предприятия постепенно превратились в предоставление диверсифицированных и многоуровневых систем заработной платы и социального обеспечения.

Исходя из иерархии потребностей Маслоу, сегодняшние предприятия не только обеспечивают материальную безопасность сотрудников для удовлетворения их физиологических потребностей и потребностей в безопасности, но также учитывают потребности сотрудников в самореализации, предоставляют возможности для роста и принятия вызовов, а также консультации по планированию карьеры и разрабатывают разумный механизм продвижения по службе. Специально для старших менеджеров предприятий, на основе удовлетворения их материальных потребностей, предприятия уделяют пристальное внимание своим потребностям в самореализации. Такие как *Haier* и другие предприятия, выступают за интрапренерство, Рассредоточивают предприятия по различным автономным органам управления. Эта система может быть самой ранней для кадровых соображений, с точки зрения гуманизма, через иерархию потребностей Маслоу на пути самореализации, чтобы дать стимулы высокого уровня. Кроме того, в западном современном гуманистическом направлении экзистенциализм Сартра ставит личную жизнь, свободу и существование на первое место, что в определенной степени заставляет людей уделять больше внимания балансу между личной жизнью и работой, что также является аспектом, который предприятия все больше и больше учитывают при осуществлении практики управления человеческими ресурсами. Эффективно защищать право работников на отдых и отпуск, улучшать образование, жилье, налоговую систему, безопасность и здоровье сотрудников, медицинскую и социальную политику и т. д., создавать надежную систему заработной платы и социального обеспечения, а также содействовать гармоничным отношениям между работниками и руководством, что является воплощением гуманизма в управлении человеческими ресурсами.

Во-вторых, от абстрактных индивидуумов к живым людям. Отдельное исследование реального жизненного состояния индивидов гуманизмом заставляет предприятия уделять больше внимания самим людям в процессе найма, исследовать глубинные личностные характеристики в модели айсберга, уважать собственную структуру компетенций в обучении, на основе которой они развивают свои сильные стороны и избегают слабых. В прошлом на предприятиях рекрутинг уделял больше внимания двум измерениям знаний и навыков, которые очевидны у людей, в то время как фрейдизм считает, что все, что происходит в природе и обществе, должно иметь свою причину, и все поведение человека определяется духовными факторами, такими как желания, мотивы и намерения. В 1973 году модель айсберга, предложенная американским психологом Макклелландом, точно предоставила менеджерам по персоналу предприятия более всеобъемлющую модель качества персонала, включающую неявные психические факторы, в которой описывалось, что общее личностное качество включает в себя «часть над айсбергом» – базовые знания и навыки, а «часть под айсбергом» – социальные роли, самооценку, черты характера и мотивацию. Появление этой модели позволяет предприятиям разбивать стратегии, видения и ценности на различные позиции, определять

компетенцию каждой должности в соответствии со стратегией и прояснять компетенцию под айсбергом, которым должны обладать сотрудники, и сосредоточиться на сопоставлении личности и ценностей с должностями, командами, предприятиями и корпоративной культурой при подборе персонала, что делает направление корпоративного найма ясным и более эффективным. Понимание и контроль собственных ролей, взглядов, ценностей, личностей и мотивов кандидатов при корпоративном наборе персонала стали ключом к тому, является ли набор эффективным и действенным. Исследование и изучение ценностей, мотиваций и личностей заставило нас понять, что их трудно легко изменить, и на этой основе мышление компании об обучении и развитии персонала претерпело еще одно направленное изменение. На первом этапе обучения и развития предприятия необходимо не только повысить уровень знаний и навыков сотрудников, но и изменить некоторые характеристики под айсбергом, такие как личность, отношение, ценности и т. д.; Под влиянием западной современной гуманистической мысли все больше и больше ученых начали осознавать, что изменение части под айсбергом – это работа, которая потребляет много ресурсов и мало эффективна, поэтому они начали следовать идее человекоцентричности и уважения к индивидуальности людей, отказываться от насильственного изменения личностных характеристик под личным айсбергом и вместо этого стремиться продвигать свои сильные стороны и избегать своих слабостей в процессе обучения, признавать недостатки людей, использовать их сильные стороны и наилучшим образом использовать свои таланты, помогать сотрудникам сиять в своих самых ярких областях или использовать свои потенциальные возможности.

В-третьих, человек является целью, а не средством. Гуманизм подчеркивает субъективность людей и улучшение их статуса, поэтому стратегическое управление человеческими ресурсами должно обращать внимание на соответствие людей и должностей, людей и команд, людей и бизнес-процессов, людей и предприятий, людей и общества. В традиционной системе управления персоналом предприятия следуют принципу формирования персонала в соответствии с должностями, а предприятия проектируют рабочие места в соответствии с потребностями целей или людей и назначают исполнителей с соответствующими знаниями и навыками на эти должности, чтобы достичь поставленных целей предприятия. В условиях глобализации, информатизации и управления знаниями статус человеческих ресурсов на предприятиях постоянно повышается, и уважение разнообразия личностей людей требует от предприятий рассмотрения вопроса о подборе и укомплектовании персоналом. С точки зрения сопоставления людей и должностей, помимо настройки персонала в соответствии с должностями, современное управление человеческими ресурсами также выступает за создание должностей в соответствии с людьми. Здесь предпосылка внедрения должностей, ориентированных на конкретных людей, заключается в том, чтобы иметь возможность точно идентифицировать таланты по четырем типам: основные таланты, дефицитные таланты, общие таланты и вспомогательные таланты. Что касается основных талантов, предприятиям необходимо создать для них должности. С точки зрения сопоставления людей и предприятий, предприятия обращают внимание на то, соответствуют ли ценности, убеждения и личностные характеристики талантов ценностям, убеждениям и нормам предприятия.

В-четвертых, плюралистические ценности. Заменить социальную идентичность рационалистического монизма плюралистической системой ценностей, чтобы адаптироваться к сегодняшней глобализированной и диверсифицированной среде развития. Одной из характерных черт современного гуманизма на Западе является то, что он связан с критикой сциентизма и рационализма. В социальной идентичности, в которой доминируют сциентизм и рационализм, доминирует монизм, а социальная система ценностей едина, что легко централизовать социальную политику, а затем заставить людей идти к коллективным отклонениям. Фашизм во время Второй мировой войны является ярким свидетельством этого. Это побуждает людей

задуматься об опасности простой защиты науки и разума как единой ценностной основы. Под влиянием гуманистической мысли в обществе появляется все больше голосов за установление диверсифицированных социальных ценностных ориентаций. Будучи важным субъектом общества, предприятия всегда находились под влиянием двух тенденций мысли. Например, в области управления человеческими ресурсами построение корпоративной культуры уделяет большое внимание разнообразию, дает полное равенство и уважение к разным людям, позволяет избежать дискриминации при приеме на работу и создает гармоничную рабочую атмосферу. Терпимость и понимание сотрудников, пропагандируемые диверсифицированными ценностями на предприятии, могут еще больше снизить внутренние потребительские затраты на управление предприятием и сконцентрировать превосходные ресурсы для создания корпоративных стратегических возможностей. Что касается деликатных вопросов, таких как этнические, расовые, религиозные вопросы и национальные регионы, благодаря установлению плюралистических ценностей люди более способны решать их на рабочем месте с мирным и консультативным отношением, и все больше и больше современных предприятий стремятся к межличностной атмосфере «гармонии, но различия», разделяя общественную и частную сферу. Поддержание порядка в публичной сфере рабочего места требует лишь соблюдения самых элементарных «итоговых этических норм» и правил, а индивидуальному поведению предоставляется больше свободы. Это выражение влияния гуманистической мысли на управление корпоративной культурой в стратегическом управлении человеческими ресурсами, и это выражение духовного освобождения человека на предприятиях.

В-пятых, от централизации к децентрализации. Например, все больше и больше управления человеческими ресурсами на предприятиях пытаются децентрализовать и дать сотрудникам больше доверия, свободы и автономии в выборе, чтобы активировать команды и отдельных лиц. Это также можно рассматривать как иррациональное – естественная привлекательность гуманизма. Например, философия Ницше, которую мы представили выше, характеристиками сильного смысла являются страсть, желание, дикость, активность и борьба. Ницше считал, что сильная воля исходит из жизни и принадлежит ей. Хотя жизнь коротка, до тех пор, пока у вас есть сильная воля, желание творить и становиться сильным духовным, вы можете осознать свою ценность. Под влиянием этой ценности предприятия пытаются стимулировать и использовать собственную инициативу и силу воли людей для накопления стратегических возможностей. Некоторые предприятия, придерживающиеся теории V, считают, что сотрудники могут иметь способность к саморегулированию и самоконтролю, что у них есть страсть и желание работать. Такие предприятия понимают, что энтузиазм людей, инициатива являются ключом к корпоративным стратегическим способностям, являются самым острым оружием для предприятий, чтобы конкурировать на рынке, выступать за большую власть для сотрудников и стимулировать их инициативу и долгосрочное обслуживание за счет эффективного управления человеческими ресурсами. Эти компании активно строят интрапренерскую платформу для сотрудников, а предпринимательская страсть работников стимулирует жизнеспособность всего предприятия.

Таким образом, в производственно-логистической системе субъектов бизнеса важна компетенция персонала, т. е. основанная на имеющихся знаниях степень понимания того, какие ресурсы и в каком количестве необходимы для выполнения логистических услуг внутри компании, которые необходимо осуществлять с ориентацией на качество, что обуславливает развитие не только данной системы, а предприятия в целом.

Список использованных источников

1. *Мясникова, О. В.* Развитие производственно-логистических систем: теория, методология и механизмы цифровой трансформации / О. В. Мясникова. – Минск : Ин-т бизнеса БГУ, 2021. – 266 с.
2. 中国物流发展 2023 [Electronic resource]. - Mode of access: <https://www.wisetechglobal.com/zh-cn/news/logistics-trends-in-china-looking-back-to-navigate-the-future/>. – Date of access: 18.04.2023.
3. China Logistics DevelopmeReport (2022-2023). – 2023. – С. 10–15.
4. *Куган, С. Ф.* Устойчивое развитие региональных логистических систем: условия и факторы формирования / С. В. Куган // Бизнес. Инновации. Экономика: сб. науч. ст. / Ин-т бизнеса БГУ. – Минск, 2021. – С. 183–189.
5. Состояние развития логистической отрасли Китая в 2023 году и анализ ключевых предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://m.gelonghui.com/p/604902>. – Дата доступа: 18.04.2023.