

КАК АВТОМАТИЗАЦИЯ И РОБОТИЗАЦИЯ ВЛИЯЮТ НА СТРУКТУРУ КАДРОВ?

Савиди С.А. (ВШТЭ СПбГУПТД)

Научный руководитель – ассистент кафедры менеджмента и права Федорец Н.М.
(ВШТЭ СПбГУПТД)

Логистика – одна из ключевых отраслей экономики, где эффективность работы напрямую зависит от качества управления человеческими ресурсами. В условиях цифровой трансформации и внедрения новых технологий возникает необходимость пересмотра традиционных подходов к управлению кадрами.

Введение. Автоматизация и роботизация становятся ключевыми драйверами изменений в логистике, что требует пересмотра подходов к управлению кадрами. Благодаря их способности решать актуальные проблемы и потребности отрасли, такие как рост спроса на быструю доставку, увеличение объемов грузоперевозок, нехватка рабочей силы и необходимость снижения издержек. Эти технологии трансформируют логистические процессы, делая их более эффективными, точными и адаптивными.

Внедрение автоматизации и роботизации в логистический кластер приводит к необходимой трансформации структуры кадров, выражающейся в сокращении доли низкоквалифицированных работников, увеличения спроса на высококвалифицированных специалистов в области IT и анализа данных, а также в перераспределении ролей и обязанностей внутри организации. При этом эффективность управления кадровым потенциалом в условиях цифровой трансформации напрямую зависит от уровня инвестиций в переподготовку сотрудников и адаптацию корпоративной культуры к новым технологическим реалиям.

Основная часть. Изучить существующие вызовы перед внедрением новых технологий в процессы управления цепочками поставок с точки зрения управления кадрами. Предложить рекомендации по совершенствованию адаптации кадров к внедрению инноваций во внутренние процессы компании.

Доля компаний, внедряющих инновации, остается относительно низкой несмотря на очевидные преимущества автоматизации и роботизации. Это связано с рядом экономических, управленческих и социальных факторов, которые создают барьеры для внедрения новых технологий:

1. Высокие начальные затраты: внедрение новых технологий требует значительных инвестиций в оборудование, программное обеспечение и инфраструктуру. Компании могут откладывать внедрение из-за отсутствия бюджета на переобучение сотрудников или страхования рисков, связанных с переходным периодом.

2. Недостаток квалифицированных кадров: Для работы с новыми технологиями требуют специалисты с навыками в области ИИ, робототехники, анализа данных и цифровых платформ. Однако рынок труда испытывает дефицит таких сотрудников.

3. Социальные вызовы: Сотрудники могут оказывать противодействие изменениям из-за страха потери работы, непонимания новых технологий или нежелания осваивать новые навыки. Это создает дополнительную нагрузку на HR-отделы, которые должны заниматься обучением и мотивацией персонала.

Данное исследование позволит предложить эффективные методы для внедрения новых технологических решений с наибольшей эффективностью для компаний, минимизируя возможные издержки.

Выводы. Результаты исследования позволяют достичь значимых результатов как для компаний в целом, так и для каждого сотрудника в отдельности. Для компаний это выразится в повышении эффективности управления цепочками поставок за счет адаптационного персонала, а также в укреплении конкретных позиций в отрасли. Для сотрудников откроются возможности освоить новые навыки и компетенции, остаться востребованными в профессиональной области. Комплексным эффектом станет улучшение условий труда за счет внедрения современных технологий, развитие позитивного имиджа компании на рынке труда.

Список используемых источников:

- 1.Трейман, М. Г., Т 65 Инновации в логистической и маркетинговой деятельности: учеб. пособие / М. Г. Трейман. — СПб.: ВШТЭ СПбГУПТД, 2022. — 79 с.
- 2.О'Райли Ч., Серия «Библиотека Сбербанка» : Т. 40: Победить с помощью инноваций : Практическое руководство по управлению организационными изменениями и обновлениями / Майкл Ташмен, Чарльз О'Райли III ; Пер. с англ. — М. : АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2013. - 289 с.