

*С.И. Леонтьева, Н.А. Анисимова*

*Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения, г. Красноярск, Российская Федерация*

## **УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОЙ ЛОГИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ**

**Аннотация.** В данной статье рассматривается вопрос об удержании персонала как факторе эффективного управления человеческими ресурсами. Проанализированы существующие подходы к удержанию персонала в государственной логистической организации и выявлены наиболее эффективные методы, которые могут быть использованы в дальнейшем. Актуальность проблемы заключается в том, что современные условия успешного развития организации обусловлены высоким изменением ценностей сотрудников, так как на рынок труда выходят молодые специалисты поколения Z и A, которые хотят видеть работодателя как партнёра, который поддерживает развитие и даёт гибкость рабочего процесса.

**Ключевые слова:** управление персоналом, удержание сотрудников, инструменты удержания персонала, мотивация, компенсации, льготы

*S.I. Leonteva, N.A. Anisimova*

*Krasnoyarsk Institute of Railway Transport – branch of Irkutsk State University of Railway Engineering, Krasnoyarsk, Russian Federation*

## **STAFF RETENTION IN A STATE LOGISTICS ORGANIZATION AS A FACTOR OF EFFECTIVE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

**Annotation.** This article examines the issue of staff retention as a factor of effective human resource management. The existing approaches to staff retention in the state logistics organization are analyzed and the most effective methods that can be used in the future are identified. The urgency of the problem lies in the fact that the current conditions for the successful development of the organization are due to a high change in the values of employees, as young professionals of generation Z and A enter the labor market, who want to see the employer as a partner who supports development and gives flexibility to the workflow.

**Keywords:** personnel management, employee retention, staff retention tools, motivation, compensation, benefits.

Несмотря на развитие информационных технологий и автоматизацию процессов, именно люди остаются основным ресурсом, замену которому зачастую найти невозможно, что делает текучесть кадров негативным фактором, влияющим на эффективность работы компании. Поэтому удержание ценных сотрудников в коллективе – это непростая задача, но ее решение способствует продуктивной деятельности организации. [5]

Удержание персонала в данной статье будет пониматься как комплекс мер, направленных на то, чтобы сотрудники оставались работать в компании на долгосрочной основе [2]. Чтобы удержать персонал, необходимо регулярно анализировать ситуацию на рынке труда и сравнивать предлагаемые условия с теми, что предлагают соперничающие компании.

Популярные инструменты удержания персонала следующие:

- система мотивации и вознаграждения;
- возможности для профессионального и карьерного роста;
- программы обучения и развития сотрудников;
- социальная поддержка. [3]

Общее представление управления как процесса упорядочения системы даст понимание

обеспечения организации качественными сотрудниками, а также их оптимальной расстановки и использование. [1]

Эффективное удержание персонала помогает организации не только снизить затраты, связанные с текучестью кадров, но и повысить производительность, качество работы и общую эффективность деятельности организации. [4]

Рассмотрим удержание персонала в государственной логистической организации как фактор эффективного управления человеческими ресурсами. Государственная логистическая организация – российский федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий управление единой системой государственного резерва, которая обеспечивает формирование, хранение и обслуживанию запасов государственного материального резерва.

Анализ кадрового состава с 2022 по 2024 год показал, что основная возрастная группа работников – 26-35 лет, составляющая около 69% всех занятых. Доля сотрудников 22-25 лет незначительна и сокращается, в то время как увеличивается удельный вес работников старше 35-45 лет и пенсионеров. [13] \*составлено авторами на основании опроса

Среди возможных методов удержания персонала в организации применима выплата компенсационного пакета.

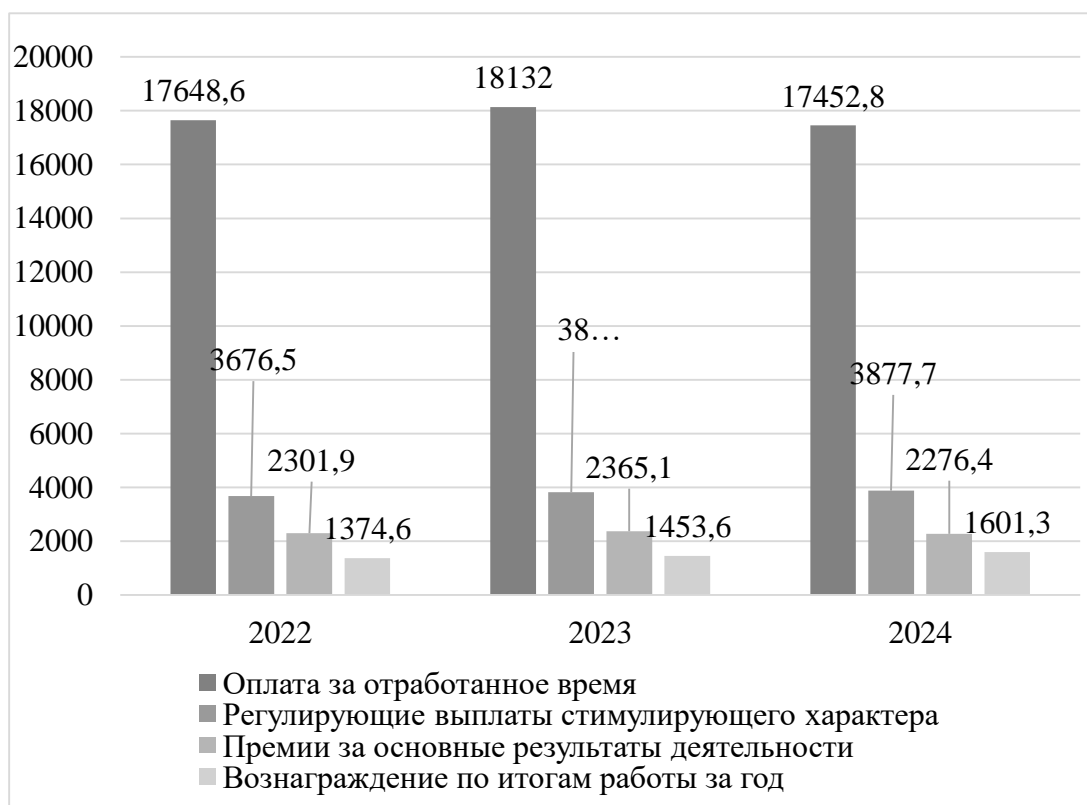


Рис.1. Компенсационный пакет, тыс. руб.

Исходя из представленных данных можно сделать вывод, что, чем выше размер поощрительных выплат, в сравнении с тарифной оплатой, тем, как правило, уровень производства и труда становится ниже.

В целях установления приоритетных целей и задач, которые ставят перед собой сотрудники, важно определить, насколько сотрудник оценивает возможность их достижения.



Рис.2. Определение приоритетных целей персонала и возможности их достижения, чел.

Таким образом, проведенный опрос позволяет сделать вывод о том, что сотрудников в первую очередь волнует вопрос их материального благосостояния, которое, прежде всего, выражается в наличии достойного и комфортного жилья. Так же результаты анализа показали, что сотрудники организации нуждаются в карьерном росте и дальнейшем продвижении.

На основании выявленных недостатков предложены следующие рекомендации:

- сформировать систему на основе принципа, когда размер денежного вознаграждения будет учтён с индивидуальной результативностью сотрудника для повышения личной эффективности;

- внедрить систему поощрений в мероприятия – «участие в успехах и неудачах организации» для всех сотрудников.

Данные мероприятия помогут существенно помочь организации в нескольких аспектах:

- повысить мотивацию сотрудников за счёт денежного вознаграждения за индивидуальные результаты деятельности, создавая стимул для сотрудников повышать свои показатели и стремиться к повышению уровня личной эффективности;

- сформировать корпоративную культуру;

- привлечь талантливых потенциальных сотрудников.

Исходя из всего вышесказанного можно сделать вывод что удержание персонала в государственной логистической организации является ключевым фактором для эффективного управления человеческими ресурсами. Стабильный и квалифицированный коллектив способствует повышению производительности, улучшению качества предоставляемых услуг и снижению текучести кадров.

Для достижения этой цели необходимо внедрение комплексного подхода, включающего создание благоприятной рабочей атмосферы, обеспечение карьерного роста, конкурентоспособной заработной платы и социальных льгот. Также важным аспектом является регулярное обучение и развитие сотрудников, что позволяет им адаптироваться к изменениям в сфере логистики и эффективно справляться с новыми вызовами.

Таким образом, эффективное удержание персонала не только способствует повышению общей эффективности работы организации, но и формирует положительный имидж государственного сектора как работодателя, что в свою очередь привлекает новые таланты и

усиливает конкурентоспособность в сфере логистики.

### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анисимова Н.А. Прогнозирование как начальный этап управления персоналом / Н.А. Анисимова, А. В. Кутузова, Г. Р. Рыбакова, О. В. Чащина // Московский экономический журнал. – 2020. – №5. – С. 835–842.
2. Баркова С. А. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами / С. А. Баркова, В. И. Зубкова. – Москва :Юрайт, 2024. – 186 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=318765>.
3. Горленко, О. А. Управление персоналом / О. А. Горленко. – Москва : Юрайт, 2023. – 218 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=358348>.
4. Управление персоналом в России : парадигмы и практика : монография / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Государственный университет управления , Национальный союз» Управление персоналом», Научная школа профессора А. Я. Кибанова. Книга 3, 2020. – 174 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=344432>.
5. Управление человеческими ресурсами / И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. – Москва :Юрайт, 2023. – 468 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=345643>.
6. Управление персоналом: учебник для вузов. / Е. П. Костенко, Л. С. Скачковой. – Санкт-Петербург : Питер. 2023. – 512 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=245655>.
7. Орлов, С. Н. Внутренний аудит в современной системе корпоративного управления компанией : практическое пособие / С. Н. Орлов. – Москва : ИНФРА–М, 2019. – 284 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=355727>.
8. Управление персоналом / А. А. Литвинюка. – Москва : Юрайт, 2023. – 462 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=337654>.
9. Экономика труда и управление персоналом / О. В. Кучмаевой. – Москва : Юрайт, 2024. – 332 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=234567>.
10. Управление персоналом. Рынок труда / Е. Б. Яковлева. – Москва : Юрайт, 2023. – 253 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=298745>.
11. Романова, М. В. Управление проектами : учебное пособие / М. В. Романова. – Москва : ФОРУМИНФРА–М, 2020. – 256 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=355250>.
12. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом : монография / А. Я. Кибанов [и др.]. – Москва : ИНФРА–М, 2020. – 156 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=354107>.
13. Кадровый отчет о работниках организации.
14. Актуальные проблемы управления человеческими ресурсами / С. А. Баркова, В. И. Зубкова. – Москва : Юрайт, 2024. – 186 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=318765>.
15. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебное пособие / Т. Ю. Базаров. – Москва : Юрайт, 2024. – 38 с. – URL: <https://znanium.com/read?id=289867>.

### REFERENCES

1. Anisimova N.A. Forecasting as the initial stage of personnel management / N.A. Anisimova, A.V. Kutuzova, G. R. Rybakova, O. V. Chashchina // Moscow Economic Journal, 2020, No. 5, pp. 835-842.
2. Barkova S. A. Actual problems of human resource management / S. A. Barkova, V. I. Zubkova. – Moscow :Yurait, 2024. – 186 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=318765>.
3. Gorlenko, O. A. Personnel management / O. A. Gorlenko. – Moscow : Yurait, 2023. – 218 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=358348>.
4. Personnel management in Russia : paradigms and practice : a monograph / A. Ya. Kibanov, I. B. Durakova ; State University of Management, National Union of Personnel Management,

Scientific School of Professor A. Ya. Kibanov. Book 3, 2020. – 174 p. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=344432>.

5. Human resource management / I. A. Maksimtseva, N. A. Gorelova. – Moscow : Yurait, 2023. – 468 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=345643>.

6. Personnel management: a textbook for universities. / E. P. Kostenko, L. S. Skachkova. – St. Petersburg : Peter. 2023. – 512 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=245655>.

7. Orlov, S. N. Internal audit in the modern corporate governance system of a company : a practical guide / S. N. Orlov. – Moscow : INFRA–M, 2019. – 284 p. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=355727>.

8. Personnel management / A. A. Litvinyuk. – Moscow : Yurait, 2023. – 462 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=337654>.

9. Labor economics and personnel management / O. V. Kuchmaeva. – Moscow : Yurait, 2024. – 332 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=234567>.

10. Personnel management. The labor market / E. B. Yakovleva. – Moscow : Yurait, 2023. – 253 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=298745>.

11. Romanova, M. V. Project management : a textbook / M. V. Romanova. – Moscow : FORUMINFRA–M, 2020. 256 p. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=355250>.

12. The concept of a competence–based approach in personnel management: a monograph / A. Ya. Kibanov [et al.]. Moscow: INFRA–M, 2020. 156 p. URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=354107>.

13. Actual problems of human resource management / S. A. Barkova, V. I. Zubkova. – Moscow : Yurait, 2024. – 186 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=318765>.

14. Bazarov, T. Y. Psychology of personnel management : a textbook / T. Y. Bazarov. – Moscow : Yurait, 2024. – 38 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=289867>.

15. Bazarov, T. Y. Psychology of personnel management : a textbook / T. Y. Bazarov. – Moscow : Yurait, 2024. – 38 p. – URL: <https://znanium.com/read?id=289867>.

### **Информация об авторах**

*Леонтьева Светлана Игоревна* – студент направления 38.03.03 кафедры «Очно-заочное обучение», направления «Управление персоналом», Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения, г. Красноярск, e-mail: [Sveta\\_leonteva02@mail.ru](mailto:Sveta_leonteva02@mail.ru).

*Анисимова Наталья Анатольевна* – доцент, кандидат педагогических наук, доцент, Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал Иркутского государственного университета путей сообщения, г. Красноярск, e-mail: [tascha1.72@mail.ru](mailto:tascha1.72@mail.ru).

### **Information about the authors**

*Leonteva Svetlana Igorevna* – is a full–time and part-time student at the Department of Personnel Management of the Krasnoyarsk Institute of Railway Transport, a branch of the Irkutsk State University of Railway Communications, Krasnoyarsk, e–mail: [Sveta\\_leonteva02@mail.ru](mailto:Sveta_leonteva02@mail.ru).

*Anisimova Natalia Anatolyevna* – Associate Professor, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Krasnoyarsk Institute of Railway Transport, branch of Irkutsk State University of Railway Communications, Krasnoyarsk, e-mail: [tascha1.72@mail.ru](mailto:tascha1.72@mail.ru)