

Research and Applications, 23(2), 155-170.

4.Pereira, C., & Silva, D. (2020). Artificial intelligence applications in sustainable logistics: A review. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 141, 1-16.

5.Huang, X., & Zhao, W. (2021). Digital transformation in logistics: A case study of e-commerce platforms in China. *E-commerce Research Journal*, 29(1), 44-51.

6.Bai, C., & Sarkis, J. (2020). Green logistics and sustainable supply chains: Drivers and implications. *Journal of Supply Chain Management*, 56(4), 50-65.

7.Tao, F., & Zhang, M. (2019). Green supply chain management and business performance: Evidence from China. *Sustainability*, 11(2), 328-344.

8.Tse, Y., & Goh, M. (2021). Sustainable supply chain practices in the EU: A cross-country analysis. *European Business Journal*, 31(5), 112-128.

9.Cheng, T., & Yang, R. (2022). Challenges of digital transformation for small and medium-sized enterprises in green supply chains. *Journal of Small Business Management*, 40(2), 205-214.

10.Smith, R. (2020). The cost-benefit analysis of digital transformation in logistics. *Technology Management Journal*, 39(3), 132-139.

11.Zhang, H., & Li, J. (2021). Data privacy concerns in digital supply chains: A strategic approach. *Journal of Information Security*, 25(3), 50-58.

12.Jones, P., & Taylor, S. (2020). The impact of digital skills gap in the logistics industry: A global perspective. *Journal of Human Resource Management*, 18(2), 22-34.

13.European Commission. (2020). Policy support for green logistics in the EU. *EU Policy Review*, 22(4), 12-20.

14.Zhao, X., & Liu, J. (2022). International collaboration in green supply chains: The future outlook. *International Business Review*, 18(2), 25-34.

УДК 005.96

Ю. Гао, асп. (БНТУ, г. Минск)

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ РАБОТЫ

Влияние управления человеческими ресурсами на изменение общей эффективности работы предприятия совершенно очевидно. Если меняются человеческие ресурсы предприятия, то эффективность работы обязательно изменится.

Соответствующие меры по управлению предприятием и целый ряд стратегий и систем, сформулированные непосредственным образом, скажутся и на работе сотрудников, способствуя проведению более эффективной и более высокого качества работы персонала и обеспечение достижения показателей целей, которые будут оказывать влияние на эффективность работы предприятия.

1. Повысьте правильность понимания работы персонала и проясните концепцию управления эффективностью деятельности предприятия.

При обычных обстоятельствах считается, что при построении системы управления кадрами в подразделении, внедрении системы управления служебной деятельностью и внедрении инновационных методов служебной деятельности основной предпосылкой по-прежнему является создание правильной концепции управления служебной деятельностью. Важность текущего управления производительностью заключается в оптимизации эффективности управления персоналом с помощью мер стимулирования и в том, что управление производительностью играет ключевую роль в оценке эффективности работы для повышения энтузиазма персонала к работе. В то же время, в соответствии с целями подразделения по управлению эффективностью, оценка эффективности, обратная связь, аттестация и другие методы используются для дальнейшего решения существующих проблем предприятия, повышения общей эффективности работы и максимального удовлетворения интересов предприятия.

2. Сформулируйте научную и обоснованную систему управления эффективностью работы человеческих ресурсов.

В обычных условиях считается, что управление эффективностью в системе управления человеческими ресурсами предприятия включает в себя не только процесс внедрения и план работы, но и переподписание и обновление системы управления эффективностью. Так называемая значимость результатов должна не только стимулировать энтузиазм персонала, повышать эффективность и качество работы, стандартизировать рабочие обязанности персонала, но и предоставлять сотрудникам больше возможностей и возможностей для прогресса. Когда предприятие разрабатывает систему управления эффективностью, оно должно сначала уточнить рабочие цели и планы подразделения, усовершенствовать систему управления эффективностью в соответствии с фактическими потребностями предприятия и создать разумный механизм положительной обратной связи для дальнейшего повышения эффективности управления человеческими ресурсами.

3. Оптимизируйте метод оценки эффективности управления подразделениями и в полной мере применяйте принцип справедливости и беспристрастности при управлении эффективностью.

Являясь важной частью системы управления служебной деятельностью, служебная аттестация должна внедрять двустороннюю модель, то есть двустороннюю коммуникацию и множественные коммуникации. В то же время, благодаря научной оценке, это также может способствовать глубокому пониманию сотрудниками своих должностных обязанностей, разъяснению их ответственности и обязательств, осознанному выявлению рабочих проблем, повышению их собственного уровня и улучшению качества работы и коллектива. Кроме того, при аттестации работников, менеджеры должны быть хорошо слушать мысли и мнения сотрудников. Несмотря на то, что разумная система управления талантами приносит пользу предприятию, она защищает разумные права и интересы персонала, позволяя сотрудникам осознавать важность управления эффективностью и оказывать большую поддержку развитию системы управления эффективностью.

Вывод

Таким образом, при управлении эффективностью деятельности персонала предприятия можно улучшить правильное понимание персонала, прояснить концепцию управления эффективностью деятельности предприятия, сформулировать научную и обоснованную систему управления человеческими ресурсами, оптимизировать метод оценки эффективности управления деятельностью предприятия и в полной мере использовать ряд методов, таких как начиная с различных аспектов, постоянно совершенствуйте систему управления кадрами, тем самым повышая производительность и результативность работы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чэнь Юэ, Развитие человеческих ресурсов / Чжоу Цзюнь. // Электронное издательство китайских академических журналов. –2020. – № 21(07). – Р.21-22.