

1	2	3	4
Расширение электронного документооборота	0,1	3	0,3
Оптимизация расходов на доставку	0,2	5	1,0
Итого			4,8
Угрозы			
Изменение в законодательстве	0,3	5	1,5
Подорожание операционных расходов	0,3	5	1,5
Снижение уровня репутации курьерских служб	0,1	3	0,3
Демпинговая волна со стороны операторов	0,3	5	1,5
Итого			4,8

Таким образом, на рынке Беларуси представлено множество компаний, осуществляющих курьерскую доставку. На данный вид услуги наблюдается значительное повышение спроса с ростом популярности маркетплейсов и онлайн-заказов в условиях НТП. Также, с учетом текущих показателей, происходит рост агрегаторов и развитие партнерств с онлайн-магазинами.

Источники

1. В 2022 году российский рынок курьерской доставки вырос на 24,5 % [Электронный ресурс] // Ведомости. — Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2023/05/22/976108-v-2022-godu-rossiiskii-rinok-kurerskoi-dostavki-viros>. — Дата доступа: 05.03.2024.

2. Почему в России закрываются курьерские службы доставки и как интернет-магазинам от этого защититься [Электронный ресурс] // Retail.ru. — Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/pochemu-v-rossii-zakryvayutsya-sluzhby-dostavki-i-kak-internet-magazinam-ot-etogo-zashchititsya/>. — Дата доступа: 05.03.2024.

3. Тенденции белорусского рынка экспресс-доставки [Электронный ресурс] // Транспортный вестник. — Режим доступа: <https://transport-tranzit.by/tendentsii-beloruskogo-rynka-ekspress-dostavki/>. — Дата доступа: 05.03.2024.

Д. М. Антонович, Н. В. Ваганов

Научный руководитель — кандидат экономических наук И. Н. Куропатенкова
БГЭУ (Минск)

ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В СЕМЕЙНОМ БИЗНЕСЕ

Лидерство играет важную роль в управлении бизнесом независимо от его формы собственности. У людей складывается впечатление, что управлять семейным бизнесом проще, так как в компании работают нечужие люди, которые

облегчают условия работы, однако лидерство в данной сфере в силу своих особенностей сопряжено с определенными трудностями, нередко возникают и проблемы [1]. Целью исследования является анализ таких проблем и выработка полезных рекомендаций по их своевременному решению.

По данным опроса среди работников сферы семейного бизнеса, смешение семейных и бизнес-интересов является самой распространенной проблемой. Нередко решения принимаются на основе личных отношений или эмоций, а не профессиональных критериев и бизнес-логики. Из-за таких отношений также могут возникать и проблемы коммуникации, внутренние конфликты. Недостаточная ясность во взаимодействии и непродуктивные конфронтации между членами семьи и сотрудниками могут негативно сказаться на эффективности бизнеса и общей атмосфере в организации.

В семейном бизнесе лидеру может быть сложно добиться признания и уважения, особенно если его авторитет основан на семейных связях, а не на профессиональных достижениях. Часто размываются управленческие роли, если члены семьи занимают ключевые позиции. Существует и проблема преемственности, ведь важно правильно выбрать наследника и передать ему не просто бразды правления, а опыт, знания, ответственность. Кроме того, необходимо четко определить вектор развития компании в дальнейшем и роль, какую при этом будут играть будущие лидеры бизнеса [2]. Неверное или слишком долгое принятие решения может вызвать серьезные внутренние разногласия. Еще одной проблемой является чрезмерная традиционность, недопущение «чужих» работников в организацию. Такая политика ограничивает доступ к внешнему опыту, инновационному развитию компании и современным идеям.

Вполне очевидно, что решение вопросов лидерства в семейном бизнесе требует особого подхода, учитывающего семейные отношения, уникальные характеристики организации. На основании проведенного нами анкетного опроса экспертов в области управления 72 % опрошенных указали, что в первую очередь стоит четко разграничить обязанности, убедиться, что каждый член семьи ясно их понимает, а его навыки и интересы соответствуют занимаемой должности. 86 % отмечают, что проведение регулярных семейных собраний с обсуждением важных вопросов, а также создание доверительной атмосферы через открытое общение помогут улучшить общий климат внутри компании и позволят сотрудникам реализовать потенциал лучше конкурентов.

В научной литературе среди решений проблем семейного бизнеса выделяют также избегание гендерных стереотипов и порядка старшинства, которые могут нанести вред бизнесу, ведь старшинство в семье не означает наличие способности эффективно руководить или решать проблемы. Кроме того, выделяют умение вовремя оставить пост и «обзавестись» достойным преемником. А в спорных ситуациях лидерам рекомендуется приглашать сторонних экспертов для консультации и разрешения возникших вопросов.

Если руководители хотят из обычных управленцев стать настоящими лидерами и главами семейных бизнесов, иметь авторитет и влияние, им нужно постоянно оттачивать свои лидерские качества, участвовать в тренингах, конференциях. Лидерство будущего окажется отличным от лидерства сегодняшнего дня, и для эффективной работы важно идти в ногу со временем, не игнорировать существующие преграды, а стараться их достойно преодолеть.

Источники

1. *Беляцкий, Н. П.* Основы лидерства : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. — Минск : БГЭУ, 2006. — 235 с.
2. Как укрепить лидерство в семейном бизнесе: практические советы и рекомендации [Электронный ресурс] // Businessman.ru. — Режим доступа: <https://businessman.ru/post/kak-ukreplit-liderstvo-v-semeynom-biznese-praktichnyie-sovetyi-i-rekomendatsii.html/>. — Дата доступа: 25.03.2024.

К. С. Баяев

*Научный руководитель — кандидат экономических наук О. Н. Момотова
СКФУ (Ставрополь)*

МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА И ОСОБЕННОСТИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В СФЕРЕ КУРЬЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Изучение вопросов маркетинга персонала в контексте конкретной компании позволяет выявить потенциальные угрозы и возможности, а также разработать стратегии привлечения, мотивации и развития персонала, необходимые для успешного функционирования и развития организации.

В качестве объекта исследования выбрано ООО «Национальная служба доставки», основной вид деятельности организации — «деятельность курьерская» (ОКВЭД 53.20.3). Фактически организация занимается аустафингом курьеров различных типов (пешие, вело-, автокурьеры), аутсорсингом персонала для служб доставки, проектной деятельностью в сфере организации службы доставки бизнеса под ключ. Большую часть трудовых ресурсов организации составляют самозанятые или индивидуальные предприниматели, с которыми заключен договор на выполнение работ или оказание услуг (ДВОУ). Благодаря такому управленческому решению организация существенно сократила затраты на штатные кадровые ресурсы.

В ходе изучения предмета исследования был проведен анализ отзывов кандидатов, действующих и бывших сотрудников организации, которые опубликованы в информационном поле, используемом организацией для привлечения тру-