

УДК 338

ОБОСНОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В СКЛАДСКОМ ПЕРСОНАЛЕ И РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ЕГО МОТИВАЦИИ

К. В. МОРОЗОВА

Научный руководитель Т. В. ПУЗАНОВА, канд. техн. наук, доц.

Белорусско-Российский университет

Могилев, Беларусь

Трудовые ресурсы являются важнейшим фактором, определяющим эффективность деятельности организации, в том числе и складской системы. Эффективное планирование и управление трудовыми ресурсами в складской системе основано на решении кадровых задач: определение штата сотрудников; подбор персонала для управления; выбор управляющей стратегии, включающей стимулирование труда сотрудников и т. д.

Обоснование потребности в любых ресурсах для экономической организации основано на решении задач оптимизации по различным критериям. Так, планирование штата сотрудников складской системы по сути является задачей оптимального назначения, решение которой может быть получено по критериям времени, фонда заработной платы, производительности труда. При этом в математической модели задачи требуется отражение всех работ и функций в соответствии с применяемой технологией процесса производства и определение времени их выполнения. Время рассчитывается в соответствии с нормами труда, размер которых определяется множеством факторов, что усложняет точную их оценку. Такой элемент нормы, как оперативное время, является наиболее производительным, занимает около $1/3$ рабочего времени, остальные элементы нормы связаны с подготовкой и завершением работы, а также с перерывами по организационно-техническим причинам и отдыхом персонала. Нормы, в свою очередь, также подлежат оптимизации их состава и структуры на основе сетевых моделей. Это позволяет перераспределить функции между основным и вспомогательным персоналом склада с целью повышения производительности процесса в целом.

Дальнейшая оптимизация штата сотрудников требует разработки системы мотивации персонала, как одного из способов повышения производительности труда, которая включает в себя совокупность стимулов (материальных и моральных), определяющих поведение конкретного сотрудника организации. Это обеспечивает комплексный подход в решении рассматриваемой задачи. Ожидаемые результаты от проведения мероприятий по мотивации работников организации: повышение качества работ и производительности труда; уменьшение текучести кадров; быстрое развитие компании и повышение ее конкурентоспособности.