

Пнёва Мила Фёдоровна

2 курс

Группа л-11201

10.10.21

**Эссе на тему:**

**«Производительность труда складских работников»**

Под производительностью труда понимают степень его плодотворности. Она измеряется количеством потребительных стоимостей, созданных в единицу времени, или величиной времени, затрачиваемого на единицу продукта труда. На предприятиях производительность труда измеряется показателем выработки продукции на одного работника или в единицу времени.

Прежде всего производительность труда проявляется как сокращение затрат труда на единицу потребительной стоимости и показывает экономию рабочего времени. Наиболее важно — абсолютное снижение трудовых издержек, необходимых для удовлетворения определенной общественной потребности. Отсюда ориентир предприятий на поиск методов экономии трудовых и материальных ресурсов, то есть уменьшение числа работников на тех участках, где это возможно, а также экономия сырья, топлива и энергии.

Производительность труда проявляется так же, как рост массы потребительных стоимостей, создаваемых в единицу времени. Здесь важный момент — результаты труда, которые означают не просто расширение объемов производимых товаров, но и повышение их качества.

Какими бы ни были склад, количество единиц хранения и порядок операций, конфликт интересов работодателя и работника будет всегда. Сотрудник заинтересован получать больше при минимуме усилий, а руководитель хочет видеть результаты, не переплачивая.

В России применяются сдельная и повременная система оплаты труда или производные от них, широко распространена схема с фиксированным окладом и премиальной частью. Различные варианты тарифных сеток сделают расчет заработной платы более прозрачным и понятным для сотрудников. Помимо оплаты труда порой требуются дополнительные мотивирующие факторы.

### **Есть несколько вариантов как можно улучшить**

### **производительность труда складских работников, к примеру:**

#### **1. Оценка результатов коллектива в целом**

Учитывать необходимо не только индивидуальный вклад сотрудника, но и качество работы всей бригады и руководителя. Рекомендуется такая схема: от личных показателей зависит 10% зарплаты, от показателей группы/бригады – не более 15%, показателей всего коллектива склада – не более 5%. Качество работы руководителя при этом тоже влияет на показатели подчиненных.

#### **2. Развитие института наставничества**

Новичков нужно обучать, при этом производительность у закрепленного за ним сотрудника неизбежно упадет. Поэтому на время обучения желательно нормативы для наставника снизить, но обратить внимание, чтобы показатели ученика, как положительные, так и отрицательные, отражались на размере

его заработной платы. Качество обучения тоже важный фактор, поэтому наставникам можно присваивать уровни квалификации. И оклад индексировать, например.

### **3. Проведение “производственных соревнований”**

Их можно организовать на любом складе. Суть проста: по итогам работы за несколько месяцев сотрудники с лучшими и худшими показателями отмечаются определенным образом. За высокие результаты выдается премия, за низкие взыскивается небольшой штраф. Возможны варианты. Также статистику можно использовать в кадровых целях – для продвижения одних сотрудников и увольнения других.

Но сами по себе эти способы порядок в организации труда на складе не наведут. Начинать нужно с анализа всех операций – необходимо выявить дублирующие или излишние, определить возможности для автоматизации. В оценке обязательно задействовать сотрудников склада, делая акцент на сокращении объема работы в будущем.

Что касается расчета заработной платы, то здесь нужно тоже провести большую предварительную работу по определению тарифа за каждую операцию. В итоге должна получиться прозрачная и справедливая система оплаты труда, чтобы сотрудник понимал, каким образом он может повлиять на увеличение своего дохода.

Подводя итог можно понять, что самое важное - наладить эффективную работу склада и получить довольных условиями труда и зарплатой сотрудников возможно, для этого руководителю нужно грамотно настроить все бизнес-процессы и оперативно реагировать на возможные изменения. И помимо оплаты за проделанную работу важно не забывать о дополнительной мотивации, чтобы сами сотрудники были заинтересованы в усовершенствовании системы.

**Практич.Задание 1.(теория 3)**  
**КЛАССИФИКАЦИЯ СКЛАДСКИХ ПОМЕЩЕНИЙ**  
**ПО РЯДУ ПРИЗНАКОВ:**

**По роду хранимых ценностей**

материальные, полуфабрикатов и заготовок, инструментов, оборудования и запасных частей, готовой продукции, хозяйственные, отходов.

**По характеру и номенклатуре хран.цен.**

универсальные и специализированные склады. на универсальных складах хранятся разнообразные по характеру материальные ценности с широкой номенклатурой (центральный материальный склад). Специализированные склады используются для хранения однородной продукции (склады лесоматериалов, чугуна и т.п.).

**По роли в процессе производства и подчиненности**

**По масштабу работы**

общезаводские, обслуживающие несколько цехов, и цеховые, обслуживающие подразделения одного цеха.

-*снабженческие* — подчиненные отделу материально-технического

обеспечения (склады сырья, топлива, покупных полуфабрикатов);

-*производственные* — подчиненные производственному отделу предприятия и предназначены для хранения полуфабрикатов собственного производства (склады заготовок и полуфабрикатов собственного производства);

-*сбытовые* — подчиненные отделу сбыта, хранящие готовую продукцию, подлежащую отправке потребителю (склады готовой продукции и отходов);

-*инструментальные* — подчиненные инструментальному отделу (ЦИС);

-*оборудования и запчастей*, подчиненные отделу главного механика;

-*хозяйственные*, предназначенные для хранения хозяйственных товаров, спецодежды.

## По конструктивным особенностям

закрытые, представляют собой одно- или многоэтажные здания, отапливаемые или неотапливаемые и т.д.;

полузакрытые склады, представляют собой навесы одно- и двух- скатные, с подсыпкой и без подсыпки и т.д.;

открытые — это резервуары, элеваторы бункеры, цистерны и т.п.