

Красноярский государственный аграрный университет
Европейская логистическая ассоциация (Бельгия)
Международный Институт Логистики (Словения)
ГРМ Ново Место Центр биотехнологии и туризма (Словения),
Сибирский Федеральный университет (Красноярск)
Международный центр логистики и Санкт-Петербургский департамент логистики
Национального исследовательского университета – Высшая школа экономики
Санкт-Петербургский государственный экономический университет
Саратовский государственный технический университет имени Ю.А.Гагарина,
Центрально-Сибирская торгово-промышленная палата (Красноярск)
Казахский национальный университет имени К.И. Сатпаева (Республика Казахстан)
Учреждение университет "Туран" (Республика Казахстан)
Сибирский государственный университет путей сообщения (Новосибирск)
Новосибирский государственный аграрный университет
Общественная организация предпринимателей Сибири «Сибирь без границ»
Ассоциация крестьянских (фермерских) хозяйств и организаций агропромышленного
комплекса Сибири
Красноярская региональная общественная организация "Китайская община",
Международный логистический клуб (Москва)
Сибирское отделение Международного центра логистики
Сибирская Логистическая Ассоциация

ЛОГИСТИКА – ЕВРАЗИЙСКИЙ МОСТ

Материалы XV Международной научно-практической конференции
(27 апреля – 02 июля 2020 г.)
Красноярск, Енисейск

Logistics – the Eurasian Bridge

**Proceedings of 15th International
Theoretical and Practical Conference
Date: 27th of April – 02nd of July, 2020**

Conference is held in Krasnoyarsk and Yenisseysk



Красноярск 2020

УДК 658.7
ББК 65.40
Л69

Редакционная коллегия:

д-р экон. наук, профессор Н.И. Пыжикова
д-р экон. наук, профессор В.Ф. Лукиных
канд. экон. наук, доцент П.Г. Швалов
канд. ист. наук, доцент В.И. Пантелеев

Л69 **Логистика – евразийский мост:** мат-лы XV Международ. науч.-практ. конф. (27 апреля – 02 июля 2020 г.) Красноярск, Енисейск / Краснояр. гос. аграр. ун-т. – Красноярск, 2020. – 530 с.

ISBN 978-5-94617-479-4

Представлены статьи участников конференции по актуальным проблемам логистики и управления цепями поставок. Отражены теоретические и методологические аспекты развития логистических систем на предприятиях и в агропромышленном комплексе, освещены вопросы применения виртуальных технологий, управления территориальными логистическими системами, кросскультурного и инновационного менеджмента. Материалы сборника отражают тенденции в развитии методологии и практики логистики.

Издание предназначено для применения в научных и образовательных учреждениях, на предприятиях и в организациях.

The participants' works on actual problems of logistics and supply chain management are presented. Theoretical and methodological aspects of logistic systems development at the enterprises including agro-industrial complex, the questions of virtual technologies usage, territorial logistics systems management are reflected. The tendencies in the logistics' methodology and practice development are considered.

The edition is beneficial for usage at practice in scientific and educational organizations, at the enterprises and organizations.

УДК 658.7
ББК 65.40



ISBN 978-5-94617-479-4

© ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», 2020

**Внедрение системы управления эффективностью персонала
на нефтехимическое предприятие**

Домкина Ангелина Владимировна

магистрант 2 курса,

Полоцкий государственный университет,

г. Новополоцк, Беларусь

E-mail: lina.petkevich.95@mail.ru

Научный руководитель – Банзекуливахо Мухизи Жан

к.т.н., доцент кафедры учёта, финансов, логистики и менеджмента,

Полоцкий государственный университет,

г. Новополоцк, Беларусь

E-mail: bamuje@mail.ru

**Implementation of employee performance management system (KPI indicators)
on the example of a petrochemical enterprise**

Domkina Angelina Vladimirovna

2st grade master-student,

Polotsk State University, Novopolotsk, Belarus

Scientific Supervisor – Banzekulivaho Muhizi John

Ph.D., associate professor of the department of accounting, finances,

logistics and management,

Polotsk State University, Novopolotsk, Belarus

В статье выявлены значение и роль системы ключевых показателей эффективности в бизнесе, рассмотрен процесс разработки KPI (определение показателей, целевых значений и их расчет) на примере нефтехимического предприятия, определены результаты внедрения данной системы в деятельность предприятия.

Ключевые слова: *управление эффективностью, ключевые показатели эффективности, мотивация, нефтехимическое предприятие*

The article reveals the significance and role of the system of key performance indicators in business, the KPI development process (determination of indicators, target values and their calculation) is considered on the example of a petrochemical enterprise, the results of the implementation of this system in the enterprise.

Key words: *performance management, key performance indicators, motivation, petrochemical enterprise*

Руководители компаний всё больше осознают тот факт, что правильная мотивация сотрудников способна дать весьма много. Поэтому система оценки ключевых показателей результативности на сегодняшний день является одним из основных факторов при создании прибыльного бизнеса.

Система Key Performance Indicators (KPI) KPI – это мотивационная система, направленная на повышение эффективности работы сотрудников или подразделений, для которых настроены соответствующие критерии оценки их эффективности.

Система KPI включает в себя необходимый и достаточный диапазон показателей эффективности и производительности, позволяющий оценивать и соотносить исполнение логистических функций с выполнением основных задач производства и распределения продукции предприятия.

Рассмотрим процесс внедрения вышеуказанной системы на примере нефтехимического предприятия.

На первом этапе определим наиболее значимые показатели эффективности для рассматриваемого нами предприятия. Исходя из специфики деятельности предприятия, предлагаем внедрение следующих ключевых показателей эффективности:

- КРІ₁ – доля заказов, выполненных в установленные сроки;
- КРІ₂ – длительность логистического цикла (диапазон времени между подачей заказа и доставкой заказанной продукции потребителю);
- КРІ₃ – доля логистических затрат в общем объеме;
- КРІ₄ – качество логистического сервиса для потребителя;
- КРІ₅ – качество оформления документов;
- КРІ₆ – эффективность использования транспортных средств [1, 2].

На втором этапе определим плановое значение каждого из разработанных показателей и их вес (вес показателя будет определяться исходя из рейтинга важности показателя КРІ при выполнении работы, а плановое значение (отклонение от которого нежелательно) на основании мониторинга деятельности предприятия, а также поставленных целей и задач).

Обобщенные сведения по показателям КРІ с их весом и плановыми значениями представлены в таблице 1.

Таблица 1. Показатели КРІ для нефтехимического предприятия

КРІ	Вес показателя	Плановое значение
1	2	3
Доля заказов, выполненных в установленные сроки, %	0,15	95
Длительность логистического цикла, нед.	0,25	4
Доля логистических затрат в общем объеме, %	0,20	5
Качество логистического сервиса для потребителя, %	0,15	90
Качество оформления документов, %	0,1	85
Эффективность использования транспортных средств, %	0,15	90

Примечание: собственная разработка

На третьем этапе для определения премии сотрудника необходимо будет произвести расчет индекса КРІ для каждого критерия с дальнейшим определением коэффициента результативности.

Индекс КРІ будет рассчитываться по формуле:

$$\text{Индекс КРІ} = \frac{\text{вес КРІ} * \text{факт}}{\text{цель}}$$

Итоговая таблица с плановыми и фактическими значениями, индексами КРІ будет выглядеть как на рисунке 1.

КРІ	Вес показателя	Плановое значение	Фактическое значение	Индекс
показатель 1				
показатель 2				
показатель 3				
	1	Коэффициент результативности		

Рисунок 1- Итоговая таблица по расчету результативности
Примечание: собственная разработка

На основании проведенного расчета, может быть 3 ситуации:

- 1) $K_p = 1$ – работник выполнил план и получает дополнительно премию в полном размере;
- 2) $K_p > 1$ – работник перевыполнил план и к его зарплате добавляется полная премия и бонус, размер которого зависит от процента перевыполнения плана;
- 3) $K_p < 1$ – работник не выполнил план, премия в таком случае не начисляется вовсе.

Таким образом, при внедрении КРІ становится четкой и прозрачной система мотивации: поскольку фиксируются плановые и фактические значения, руководителю ясно, за что и как мотивировать сотрудника. Тот, в свою очередь, хорошо понимает, при каких условиях и какое вознаграждение он получит, а за что его ожидает взыскание. Премируется за успешное достижение запланированных показателей эффективности и результативности, а депремируется за невыполнение показателей деятельности (срыв сроков сдачи проекта бюджета в финансовое управление).

Благодаря системе КРІ компания вознаграждает сотрудника за получение нужных ей результатов, а сотрудник заинтересован в получении результатов наравне с компанией.

Основными результатами, которые возможно получить, внедрив систему управления эффективностью сотрудников (показатели КРІ), являются:

- увеличение выручки более чем на 10% за счет концентрации на клиентах;
- снижение оттока клиентов и, как результат, увеличение прибыли (так как по статистике снижение на 5% оттока дает до 15% прибыли);
- снижение затрат как минимум на 10 – 20%;
- многократное повышение производительности труда за счет увеличения мотивации и эффективности бизнес-процессов;
- сокращение сроков бизнес-процессов, ведущее непосредственно к снижению постоянных и переменных затрат;
- качество как цель номер один, приводящая к победе над конкурентами;
- увеличение прибыли в результате изменения вышеперечисленных факторов и определения правильных стратегических приоритетов;
- улучшение конкурентных преимуществ [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что система оценки ключевых показателей результативности позволяет выстроить мотивационную и эффективную систему оплаты труда на предприятии через показатели. При этом необходимым условием является то, чтобы показатели могли иметь измерение. Данная система стимулирует ра-

ботника к тому, чтобы содействовать росту как своих индивидуальных результатов, так и коллективных показателей и достижению стратегических целей.

Библиографический список:

1. Малышева Т.В., Ганеева Г.А. Организационно-экономические особенности распределительной логистики нефтехимических производств/ Вестник Казанского технологического университета», Казань, КГТУ. – 2014. - № 21. - С. 432-435.
2. Шинкевич М.В. Управление цепями поставок нефтехимической продукции на основе аутсорсинга логистических функций // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2016. - № 10.
3. Клочков А.К. КРП и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов.- Москва: Эксмо, 2010. - 160 с.

УДК 658.7

Форматы государственного регулирования логистических процессов в цепях поставок на основе частно-государственного партнерства

Дуплик Ксения Алексеевна
магистрант 1 курса,

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск, Россия

E-mail: ksduplik@bk.ru

Научный руководитель – Лукиных Валерий Федорович
д.э.н., профессор

Сибирский федеральный университет, г. Красноярск, Россия

E-mail: somcl@mail.ru

Formats of state regulation of logistics processes in supply chains based on public-private partnership

Duplik Ksenia Alekseevna

1st grade master-student,

Siberian federal University, Krasnoyarsk, Russia

Scientific Supervisor – Lukinykh Valery Fedorovich

Doctor of economics, professor

Siberian federal University, Krasnoyarsk, Russia

Автор статьи рассмотрел понятие частно-государственного партнерства (ГЧП), области его применения, а так же выдвинул предложение о способе применения ГЧП для регулирования логистических процессов в цепях поставок

Ключевые слова: логистика, государственно-частное партнерство, цепь поставок, проект

The author of the article considered the concept of public-private partnership(PPP), its scope, as well as put forward a proposal on how to use PPP to regulate logistics processes in supply chains

Key words: logistics, public-private partnership, supply chain, project

В настоящее время определений ГЧП очень много, все они разные, но суть одна государственно-частное партнерство (ГЧП) – это совокупность форм средне-