

ОПТИМИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА СКЛАДСКОГО ХОЗЯЙСТВА С ПРИМЕНЕНИЕМ КОНЦЕПЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПО ЦЕЛЯМ

Е.Б. Малей, канд. экон. наук, доц.

В.В. Бодрицкая, студентка

Полоцкий государственный университет имени Евфросинии Полоцкой,
Республика Беларусь

Построение эффективной системы мотивации персонала имеет решающее значение для успеха любой организации, включая управление складом. Мотивированные сотрудники более продуктивны, результативны и привержены достижению целей организации. В этой статье мы рассмотрим концепцию построения системы мотивации персонала для управления складом с использованием метода постановки целей.

Ключевые слова: мотивация, система управления по целям, оптимизация, складское хозяйство.

Современный склад – это сложный механизм, эффективность которого напрямую зависит от квалификации и мотивации персонала. Для достижения высоких показателей работы склада необходимо внедрить систему мотивации, которая будет стимулировать сотрудников к эффективному труду и достижению поставленных целей. Одним из наиболее эффективных методов построения такой системы является управление по целям (MBO – Management by Objectives).

Управление по целям – это процесс совместной постановки целей между руководителем и подчиненным, а также регулярный мониторинг их достижения.

Основные принципы MBO (метода управления по целям):

Совместная постановка целей: Руководитель и подчиненный совместно определяют цели, учитывая общие задачи склада и индивидуальные возможности сотрудника.

Конкретные, измеримые, достижимые, актуальные и ограниченные по времени цели (SMART): Цели должны быть четко сформулированы и поддаваться измерению, чтобы можно было отслеживать прогресс.

Регулярная обратная связь: Руководитель регулярно обсуждает с подчиненным прогресс в достижении целей и оказывает поддержку в случае необходимости.

Вознаграждение за достижение целей: Достижение поставленных целей должно быть вознаграждено, чтобы мотивировать сотрудника к дальнейшим достижениям [1, с. 189].

В складском хозяйстве MBO (система управления по целям) может быть успешно применено для мотивации персонала на всех уровнях: от грузчиков до менеджеров.

Примеры целей для разных категорий сотрудников:

Грузчики - повышение производительности труда (количество обработанных заказов за смену), снижение количества ошибок при комплектации, соблюдение сроков погрузки/разгрузки.

Операторы складской техники - безопасная эксплуатация техники, минимизация простоев, повышение производительности (количество обработанных паллет за смену).

Кладовщики - точность комплектации заказов, минимизация потерь и брака, соблюдение сроков хранения и обработки товара.

Менеджеры склада - повышение эффективности складских операций, снижение себестоимости хранения, оптимизация использования складских площадей, улучшение качества обслуживания клиентов.

Основными инструментами для реализации МВО (метода управления по целям) являются:

- Системы KPI (Key Performance Indicators): ключевые показатели эффективности, которые позволяют оценить прогресс в достижении целей.
- Системы учета рабочего времени: позволяют контролировать производительность труда сотрудников и оптимизировать рабочие процессы.
- Программы обучения и развития: повышают квалификацию сотрудников и помогают им достигать более высоких результатов.
- Системы мотивации: поощряют сотрудников за достижение поставленных целей и за вклад в общий успех склада [2, с. 346].

Рассмотрим примеры системы мотивации персонала склада на основе МВО (метода управления по целям):

Система мотивации для грузчиков:

- Базовый оклад - определяется исходя из региональных рыночных условий и уровня квалификации.
- Премия за производительность - выплачивается за превышение установленного плана по обработке заказов.
- Премия за качество - выплачивается за отсутствие ошибок при комплектации заказов.
- Премия за безопасность - выплачивается за отсутствие нарушений правил охраны и безопасности труда.

Система мотивации для менеджеров склада (мастеров/заведующих):

- Базовая ставка - определяется исходя из уровня ответственности и квалификации.
- Премия за достижение ключевых показателей эффективности (KPI) - например, снижение себестоимости хранения, улучшение качества обслуживания клиентов.
- Премия за инновации - выплачивается за внедрение новых технологий и методов работы, которые повышают эффективность склада.

Преимуществами использования МВО в складском хозяйстве являются:

- Повышение мотивации персонала: Сотрудники получают четкое понимание своих задач и возможностей для достижения успеха.
- Улучшение качества работы: Сотрудники стремятся к достижению поставленных целей и повышают свою квалификацию.
- Повышение производительности труда: Эффективная работа склада приводит к сокращению издержек и увеличению прибыли.
- Создание атмосферы сотрудничества: Совместная постановка целей и регулярная обратная связь способствуют укреплению командного духа [3, с. 237].

Таким образом можно отметить, что метод управления по целям (МВО) является эффективным инструментом для построения системы мотивации персонала складского хозяйства. Он позволяет четко определить цели, мотивировать сотрудников к их достижению

и повысить эффективность работы склада в целом. Для наиболее эффективного достижения результата необходимо соблюдать следующие рекомендации:

Правильно определить цели: Цели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, актуальными и ограниченными по времени (SMART).

Регулярно отслеживать прогресс: Необходимо регулярно анализировать показатели эффективности и корректировать цели в случае необходимости.

Обеспечить обратную связь: Руководитель должен регулярно обсуждать с подчиненным прогресс в достижении целей и оказывать поддержку в случае необходимости.

Вознаграждать достижения: Достижение поставленных целей должно быть вознаграждено, чтобы мотивировать сотрудника к дальнейшим достижениям.

Список использованных источников

1. Жданкин Н. А. Мотивация персонала. Измерение и анализ: учеб.- практическое пособие / Н. А. Жданкин. – М.: Финпресс, 2010. – 269 с.
2. Маслова В. М. Управление персоналом: учеб. для бакалавров / В. М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2013. – 492 с.
3. Арутюнов В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-на-Дону, 2011. – 448 с.