

Гурджиян Владимир Львович

канд. экон. наук, доцент

Михайлов Максим Львович

студент

ФГБОУ ВО «Чувашский государственный

университет им. И.Н. Ульянова»

г. Чебоксары, Чувашская Республика

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В СКЛАДСКОЙ ЛОГИСТИКЕ

***Аннотация:** научная организация работы важна, поскольку она помогает предприятиям и частным лицам достичь эффективности, производительности и результативности в своей деятельности. Это позволяет структурировать, координировать и расставлять приоритеты задач, что приводит к лучшему управлению временем, более четкому общению и повышению общей производительности. Это помогает определить роли, обязанности и рабочие процессы, тем самым повышая производительность и уменьшая путаницу или неэффективность внутри команды или организации.*

***Ключевые слова:** производительность, эффективность.*

На рынке труда в последнее время присутствует большой дефицит квалифицированных кадров. Многие организации, чтобы снизить влияние данной проблемы, занимаются набором молодых кадров, у которых отсутствует опыт. Данное решение имеет несколько недостатков, выделим две основные:

1. Затраты на обучение – временные и финансовые. При найме нового сотрудника его необходимо обучить. Решается это отправкой на специализированные курсы обучения, определением опытного сотрудника организации, который будет шефствовать над новоприбывшим. При этом, производительность труда опытного работника будет снижаться, так как рабочее время будет затрачено на обучение нового сотрудника. Важно отметить: новый сотрудник станет хорошим специалистом не ранее чем через три года, а то и больше, некоторые

специальности трудо- и наукоемкие, требуют больших знаний и навыков. Невозможно сказать «сделай» неопытному человеку и ожидать, что он справится с этой задачей так же качественно и быстро, как это сделает опытный работник.

2. Риск потери обученного сотрудника. Со временем, по мере передачи знаний и опыта новому работнику, повышения его производительности, он начнет требовать как повышения зарплаты, так и других условий труда. В случае разногласий, он может уволиться, соответственно на его место необходимо будет искать нового сотрудника.

Между тем можно увеличить производительность труда не только нового сотрудника (с минимальным привлечением опытных специалистов), но и всей организации в целом.

Когда мы слышим словосочетание «организация труда», обычно мы понимаем скорее организационную структуру предприятия, где прописаны должности, подчиненности, взаимодействие между подразделениями/должностями. Это лишь организация производственного процесса, необходимо организовывать сам труд сотрудников.

Во время эпидемии COVID-19 были популярны видео о том, как нужно мыть руки. Казалось бы, зачем всё это нужно, нельзя ли просто пообщаться или просто помыть руки так, как делали мы это в детстве? Оказывается, нужно мыть руки «по инструкции с интернета», что позволит эффективно за короткое время полностью вымыть руки, тем самым, ограничить взаимодействие с вирусами и минимизировать риск распространения. В крупных, трансконтинентальных организациях, занимающихся доставкой по всему миру, организация труда настолько высокая, что указывается какой рукой и как пристегиваться ремнем безопасности в автомобиле.

Организовывать трудовую деятельность не просто целесообразно, а крайне необходимо. В условиях нехватки рабочих сил, большого спроса на отечественную продукцию, требуется увеличение производительности труда, в чем, несомненно, поможет правильная организация труда.

Основоположником научной организации труда считается Тейлор Фредерик Уинслоу, проживавший в США в XIX–XX вв. Еще работая чернорабочим на шахтах, чтобы разобраться в операциях, он разработал свои принципы научного управления на основе своих наблюдений. Тейлор обратил внимание на важный момент – у каждого работника шахты разная производительность труда, при этом это мало зависит от телосложения рабочего. Понаблюдав за работой, он выработал инструкцию о том, как необходимо работать в шахтах, вплоть до того, что как необходимо пользоваться лопатой, под каким углом держать и т. д. Казалось бы, простая работа шахтера, но как видно – с правильным подходом можно значительно увеличить производительность.

Возьмёмся за организацию работы склада. Что имеем – склад, в котором хранится то или иное оборудование, материалы, необходимые для осуществления производственного процесса. Склад получает продукцию от службы закупки, затем передает их на производство по мере надобности. Учет ведется электронный, синхронизируется со всеми необходимыми подразделениями, например, одному из подразделений постоянно требуются шурупы. Руководитель подразделения (или другой, который отвечает за наличие этих шурупов) всегда может посмотреть, сколько есть на складе, в случае необходимости заказать через электронную программу, служба закупки получит заявку автоматически, обработает, закажет, при получении – отметит в электронной программе, необходимый товар окажется на складе. Достаточный высокий уровень информатизации, процесс закупки, получения на склад довольно-таки автоматизирован. Но тут есть слабый момент – как организована работа внутри самого склада.

Склад работает со всеми оборудованиями и материалами, которые туда поступают, а кладовщик порой не разбирается как отличить одно изделие от другого. Необходимо организовать работу таким образом, чтобы максимально снизить трудозатраты на размещение поступившего изделия, поиск и выдачу в производство. Можно, конечно, воспользоваться опытом Amazon, где склады роботизированы, каждый товар промаркирован, но это требует больших затрат, как финансовых, так и временных. К сожалению, данное решение пока очень

дорого, и в нашем случае не целесообразно. Как известно – любая технология со временем дешевеет, а значит, и прийти к этому тоже можно, но не в данный момент, учитывая санкции. Пока данный вариант оставим для светлого будущего и рассмотрим другое решение.

Первым делом необходимо провести «зонирование» склада, т.е. выделить на складе зоны под определенное оборудование или материалы. Можно проводить зонирование и по подразделениям, но очень часто одни и те же вещи нужны разным подразделениям, и чтобы не вводить «дубликаты», первым вариантом считается более целесообразным. Зонирование, пожалуй, является самым ответственным делом, от его правильности зависит дальнейшая работа склада. В случае неверного зонирования, в последствии могут возникнуть ситуации, когда отведенного места под одни материалы не хватило, а под другие – постоянно имеются свободное пространство. Для определения количества пространства необходимо определиться – на какое время производственного цикла и в каком количестве необходимо держать те или иные исходные материалы, срок поставки, необходимый резерв, ну и конечно же, их габариты. В обсуждении для выбора зон необходимо привлекать подразделения, отвечающие за планирование, закупку, склад и другие заинтересованные лица. Конечно, могут быть так называемые «разовые позиции» (когда поставляется тот или иной товар один раз или крайне редко), для таких случаев необходимо выделить тоже свою определенную зону.

Что ж, выделили зоны, теперь продолжим организовывать дальше. Допустим, в результате зонирования, выделили зоны: ряд стеллажей шурупов, ряд стеллажей гвоздей, ряд стеллажей болтов, ряд стеллажей гаек. Но тех же шурупов существует тысячи разновидностей.

Для дальнейшего повышения организации необходимо, чтобы каждый определенный вид располагался на определенном стеллаже, определенной полке. Это позволяет оперативно найти необходимое оборудование, не затрачивая время на поиски. При этом все позиции должны быть промаркированы – то есть поясняющие надписи на полках.

Следующий немаловажный момент: в электронном учете оборудования на складе необходимо добавить столбы, информирующие о текущем местоположении необходимого изделия. Для отказа от учета выдаваемого оборудования в производство в бумажном виде можно использовать карты пропуска, которые используют работники при входе на предприятие: на компьютере кладовщик указывает выдаваемое оборудование, его количество. Принимающий работник (который забирает на производство) преподносит пропуск к считывающему устройству, тем самым в электронном учете автоматически списывается оборудование, выдаваемое на производство. Таким образом, нет необходимости вести журнал в бумажном виде, что не только быстрее, нежели делать это в ручном режиме, но и экономит средства, затрачиваемые на бумажные носители.

Для удобства должна быть составлена карта склада, складские работники должны обязательно соблюдать верное размещение поступаемого оборудования.

На основе приведенного примера можно сделать вывод, что правильная научная организация труда позволяет:

- 1) повысить производительность;
- 2) эффективно использовать рабочее время;
- 3) увеличить конкурентоспособность за счет более быстрых производственных процессов;
- 4) повысить зарплаты работников, что позволяет не только удерживать наиболее ценных сотрудников, но и повысить лояльность работников, поддерживать энтузиазм.

Список литературы

1. Иванов И.Н. Организация труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / И.Н. Иванов, А.М. Беляев. – М.: Юрайт, 2023. – 305 с.
2. Константинова Д.С. Основы организации труда: учебное пособие для вузов / Д.С. Константинова. – М.: Юрайт, 2023. – 176 с. EDN IRWAVE
3. Гурджиян В.Л. Программа антикризисного управления персоналом предприятия с учетом его мотивации / В.Л. Гурджиян, А.А. Данилова //

Oeconomia et Jus. – 2020. – №4. – С. 15–21. – DOI 10.47026/2499-9636-2020-4-15–21. – EDN RFYFDG.

4. Гурджиян В.Л. Социальная ответственность антикризисного управляющего / В.Л. Гурджиян // Экономика и менеджмент в современных условиях: вопросы теории и практики: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (Чебоксары, 26–28 февраля 2014 года). – Чебоксары: Чебоксарский институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский политехнический университет», 2014. – С. 94–95. – EDN ZIZLRZ.