(cc) BY

Соколов Александр Алексеевич

магистрант

Институт математики, информатики и естественных наук

ГАОУ ВО «Московский городской педагогический университет»

г. Москва

ПРОБЛЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ СКЛАДА ПРИ ВНЕДРЕНИИ НОВЫХ АВТОМАТИЗИРОВАННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ РАБОТЫ

Аннотация*: в работе описываются основные проблемы обучения сотрудников склада при внедрении новых автоматизированных технологий. Автор пришел к выводу, что правильно обученный персонал поможет быстрее достичь главной цели автоматизации – оптимизировать работу склада.*

Ключевые слова*: обучение сотрудников, склад, автоматизированные складские технологии, автоматизация склада, проблемы обучения персонала.*

Автоматизация склада – это не просто покупка и установка нового оборудования и программного обеспечения [1–5]. Купить и внедрить новую систему – это всего лишь первый шаг к автоматизации. Не малую роль в этой цепочке занимает персонал склада – кладовщики. Именно эти люди будут постоянно работать со складскими нововведениями.

Основной целью обучения сотрудников является оптимизация трудовых и временных затрат компании [2; 3; 5]. Чем больше сотрудник знает про свои обязанности в WMS-системе, тем лучше и быстрее он их выполнит. Вся работа будет складываться так, что он в полуавтоматическом режиме будет выполнять свои задачи, зная, как поступить в той или иной ситуации и как решить проблему, так как система будет сама ему подсказывать какой товар принять и по какой накладной, в какую ячейку рекомендуется его поместить, из какой ячейки его нужно отгрузить и по прочим процессам склада. Но чтобы система подсказывала кладовщику, как ему работать, он должен знать, как с ней работать.

Некоторые руководители компаний считают, что работа на складе не так сложна и тратить время и средства на обучение персонала нет смысла. Это

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

крайне ошибочное мнение. Системы, которые устанавливаются для управления складом, очень большие и сложные, с множеством настроек, своими нюансами и тонкостями работы с каждым из бизнес-процессов. Кладовщики обязаны знать, как работает эта система и что с ней им делать. Как показывает практика, если персонал вовремя не обучить, то со временем на складе начнут возникать еще большие проблемы, чем до его автоматизации: начнется пересортица товара, он будет лежать не на своем месте, не в своих ячейках, может происходить неправильная приемка и отгрузка товара. А все это будет происходить только по одной причине – кладовщики неправильно работают с внедренной системой. Все эти факторы также влияют и на клиентов компании, которые будут дольше ожидать свой заказ со склада.

Часто происходит так, что сотрудники склада недовольны новой системой или вообще против ее внедрения. Они привыкли работать «по-старому» и переучиваться, чтобы работать «по-новому», они вовсе не хотят. Они считают, что новая система усложнит им работу, они будут в ней путаться и совершать ошибки. В такой ситуации важно не предпринимать резких шагов по отношению к ним и попробовать переубедить их, доказав и показав, что они не правы, продемонстрировать работу до внедрения системы и после, что даст им возможность понять, на сколько будет проще и легче работать. Но некоторые руководители компаний могут применить другую, более жесткую тактику: просто нанять новых сотрудников склада при внедрении новой системы, считая, что они быстрее обучатся, чем старые. К тому же, они считают, что избегут проблемы того, что сотрудник будет выполнять свою работу «по-старому», игнорируя новую систему, на которую они потратили свои средства.

При обучении сотрудников важно знать, поняли ли они, для чего им эта система, как с ней работать и что делать при возникновении внештатных ситуаций. Для проверки этих знаний многие компании при обучении используют прием аттестации сотрудников склада. Во время обучения сотрудники могут проходить различные тесты и даже экзамены, которые покажут уровень их знания. Если сотрудник всё понимает, то он без проблем пройдет эту аттестацию и будет

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

допущен к работе с системой. Аттестация позволяет выявить наиболее активных, знающих и ответственных сотрудников, что также может служить хорошим показателем для руководства компании. На основании аттестации руководство компании может вознаградить кладовщика, что послужит дополнительной мотивацией для него.

Обучающим специалистам важно не только просто рассказать про систему и продемонстрировать её работу, но и убедиться, что сотрудники сами смогут справиться без посторонней помощи. Для этого в конце обучения сотрудники начинают работать с системой и оборудованием самостоятельно, а обучающие специалисты просто наблюдают за ними и подсказывают, если они делают что-то не так или возникли какие-либо сложности.

Подводя итог, можно сказать, что обучать сотрудников склада необходимо и даже обязательно. Это поможет избежать многих проблем при работе с новой системой. Правильно обученный персонал поможет быстрее достичь главной цели автоматизации – оптимизировать работу склада.

Список литературы

1. Дыбская В.В. Логистика складирования: Учебник по специальности «Логистика и управление цепями поставок» / В.В. Дыбская. – М.: Инфра-М, 2012. – 557 с.

2. Судзиловский Н.Б. О построении функции Беллмана в дискретных стационарных задачах управления / Н.Б. Судзиловский, М.М. Хрусталев, В.П. Офицеров // Изв. АН СССР Техническая кибернетика. – 1981. – №1. – 214 с.

3. Офицеров В.П. Об одном типе задач линейного программирования и их решении / В.П. Офицеров, Н.Б. Судзиловский // Изв. АН СССР Техническая кибернетика. – 1981. – №6. – С. 14–17.

4. Аникин Б.А. Коммерческая логистика: Учебник / Б.А. Аникин, А.П. Тяпухин. – М.: Проспект, 2013. – 432 с.

5. Горелов Г.В. Оценка качества обслуживания в сетях с пакетной передачей речи и данных / Г.В. Горелов, О.Н. Ромашкова // Вестник Российского

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

университета дружбы народов. Серия: Прикладная и компьютерная математика. – 2003. – Т. 2. – №1. – С. 23–31.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)