

## PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE (organization) AND THE MAIN DIRECTIONS OF ITS IMPROVEMENT

**MOVSESYAN Aram Arturovich**  
student

Bashkir State University  
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia

*Supervisor:*

**ALEKSEEV Oleg Alexandrovich**  
Candidate of Philosophy

Associate Professor at the Department of Labor Sociology and Business Economics  
Bashkir State University  
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia

*This article discusses the concept of personnel potential of the enterprise, its types and ways of improvement.*

**Keywords:** human potential, human potential, emotional and social intelligence.

## ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЛОГИСТИЧЕСКОГО СЕРВИСА ООО «ИКЕА»

**ХАИШЕВ Артём Эдуардович**  
студент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»  
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область, Россия

*В статье анализируется возможность совершенствования уровня логистического сервиса компании ООО «ИКЕА». Недостаток складских сотрудников серьезно сказывается на обрабатываемой и пропускной способности склада. Решение проблемы кадрового дефицита позволит компании выйти на новый уровень развития и укрепить свою конкурентоспособность на рынке.*

**Ключевые слова:** логистика, склад, груз, паллет, складирование, товароборот.

Для успешного функционирования любого складского хозяйства требуется участие необходимого количества сотрудников, выполняющих различного рода задачи по складированию и обработке груза. Недостаток персонала может негативно сказаться на эффективности работы склада и, как следствие, на продажах и репутации компании.

На данный момент в подразделении товарооборота ИКЕА Ростова-на-Дону посменно работает 10 человек, непосредственно распределяющих товар по полкам магазина.

Расчет потребного количества этих сотрудни-

ков и будет производиться ниже. Также персонал складских работников ИКЕА составляет 2 человека, отвечающих за развоз прибывшей продукции в паллетах на электроштбелерах из зоны разгрузки в товарную зону ИКЕА. Остальные сотрудники работают на электропогрузчиках и занимаются разгрузкой приходящих грузовых машин и заполнением стеллажей на основном складе магазина.

Движение товаропотока при поступлении новой партии груза изображено графически на рисунке 1.1.



Рисунок 1. Движение товаропотока на складе магазина ИКЕА

1. Водитель погрузчика вывозит груз, направленный в торговые залы ИКЕА, к воротам основного магазина.

2. Сотрудник подразделения товарооборота подбирает оставленные у ворот паллеты и, просканировав штрих код на коробках, развозит их при помощи электроштабелера в назначенные отделы и оставляет их там для дальнейшей распаковки.

3. Оставшиеся сотрудники подразделения товарооборота расформируют прибывшие грузовые единицы и заполняют товарные места, согласно выданной карте закупок [3].

Количество сотрудников, занимающихся раскладкой товаров каждую смену варьируется в зависимости от объема приходящего товара. Максимальное количество работников по раскладке товара в смену при пиковой нагрузке составляет 8 человек.

Компания продает различные товары от детских игрушек до душевых кабинок, в связи с этим торговая зона поделена на рабочие секторы. В текстильном секторе, как правило работает 2 человека, в секторе продажи кухонных изделий, посуды, ванн принадлежностей и в отделе мебели по 3 человека соответственно. Для наиболее точных сведений расчет численности складских работников будет производиться по каждому сектору отдельно.

Определение необходимого количества сотрудников товарооборота (чел) производится на основании расчета потребности в основном производственном персонале по формуле № 1.

$$N_{\text{чел}} = B \times O \times L_1 \times \frac{L_2}{\Phi}, \quad (1)$$

где  $N_{\text{чел}}$  – необходимое количество сотрудников товарооборота, чел;

$B$  – норма времени на 1 т перерабатываемого груза для конкретного вида работы выполняемой одним человеком, чел.часов/тонну;

$O$  – объем перерабатываемых грузов в смену по каждой операции технологического процесса, тонн/смену;

$\Phi$  – количество часов в смену, в течение ко-

торого применяется норма, часов/смену;

$L_1$  – коэффициент неучтенных и дополнительных технологических операций с грузами, принимают равным 1,1;

$L_2$  – коэффициент невыхода на работу по болезни, отпускам [4, с. 129].

Коэффициент невыхода на работу по болезни или отпускам ( $L_2$ ) определяется как частное от деления числа рабочих дней в году на число дней, фактически отработанных работником (в среднем по складу).

ИКЕА работает 365 дней в году, однако для каждого работника положено 28 календарных дней отпуска и в среднем каждый из них берет один больничный на 10 дней в году.

Коэффициент невыхода на работу рассчитывается по формуле № 2.

$$L_2 = \frac{D_{\text{раб}}}{D_{\text{факт}}}, \quad (2)$$

где  $L_2$  – коэффициент невыхода на работу;

$D_{\text{раб}}$  – число рабочих дней в году, дней;

$D_{\text{факт}}$  – число дней, фактически отработанных работником, дней.

Рассчитаем коэффициент невыхода на работу сотрудников подразделения товарооборота ИКЕА Ростова-на-Дону:

$$L_2 = \frac{365}{365 - (28 + 10)} = 1,12$$

Груз в торговую зону доставляется в упакованном паллете. Паллет состоит из жестко скрепленных и обернутых в транспортную пленку картонных ящиков, в которых находится различный товар. Продолжительность смены различна и варьируется в пределах от 6 до 10 часов рабочего времени. Различие во продолжительности смены объясняется неравномерным объемом доставки груза.

Нормы времени труда определены в Постановлении министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 октября 2000 г. № 76.

В таблице 1 представлены нормы времени на распаковку и перемещение 1 тонны груза (человеко-часов / т) [1].

**НОРМЫ ВРЕМЕНИ НА РАСПАКОВКУ И ПЕРЕМЕЩЕНИЕ 1 ТОННЫ ГРУЗА  
(человеко-часов/т)**

№ пп	Наименование груза и масса одного места, кг	Нормы времени, чел.-ч
Грузы в метках и кулях:		
1.	до 15	0,422
2.	16-30	0,340
3.	31-50	0,294
4.	51-80	0,263
5.	81-100	0,278
Грузы в кипах и ящиках:		
6.	до 15	0,405
7.	16-30	0,326
8.	31-50	0,281
9.	51-80	0,262
10.	81-120	0,270
11.	более 120	0,279
Грузы в бочках и барабанах:		
12.	до 15	0,438
13.	16-30	0,354
14.	31-50	0,320
15.	51-80	0,253
16.	81-120	0,200
17.	121-300	0,218
18.	более 300	0,241
19.	Стекло оконное и зеркальное, стеклянная посуда, упакованная в ящики	0,326
20.	Тара, ящики и бидоны, корзины, металлические изделия и посуда с набором в тару	0,619
21.	Электролампы в упаковке, папиросы, гильзы папиросные, игрушки целлулоидные и из папье-маше; свежие ягоды и мороженое в картонных коробках массой одного места до 10 кг; вата и волос непрессованные, стулья в связках, коконы, пух, перо в мешках и другие легковесные грузы	0,598
22.	Сборные и мелкопартионные грузы в различной таре, мебель и домашние вещи	0,398
23.	Кирпич строительный и огнеупорный нормальных размеров	0,279
24.	Кирпич огнеупорный фасонный, черепица, этернит, метлахские плитки, изразцы, трубы гончарные, шифер	0,295
25.	Кислоты и щелочи в бутылках	0,454
26.	Кожи мокросоленые	0,355

Ежедневно у шлюзов магазина ИКЕА Ростова-на-Дону под разгрузку становится от 3 до 8 машин. В кузове каждой машины находится груз общей массой до 35 тонн. В пиковый период приходит до 8 машин с общей массой груза до 280 тонн. Продолжительность смены в это время максимальная и составляет 10 часов.

Для расчетов примем средние значения объема груза (тонн) для каждого сектора. Как известно, в отделах посуды, мебели и ванных принадлежностей объем приходящего товара на 10-20 тонн выше, чем в других отделах. Таким обра-

зом, для удобства расчетов разделим общий объем приходящего товара на 100, 100 и 80 тонн для каждого сектора соответственно.

Определим необходимое количество сотрудников товарооборота на складе.

Для сектора мебели:

$$N_1 = 0,398 \times 100 \times 1,1 \times \frac{1,12}{10} = 4,9 \approx 5 \text{ человек,}$$

Для сектора кухонных, ванных принадлежностей и посуды:

$$N_2 = 0,326 \times 100 \times 1,1 \times \frac{1,12}{10} = 4 \text{ человека,}$$

Для текстильного отдела:

$$N_3 = 0,598 \times 80 \times 1,1 \times \frac{1,12}{10} = 5,89 \approx 6 \text{ человек.}$$

По результатам расчетов минимальный численный состав сотрудников в смене должен доставлять 15 человек. Всего в подразделении товарооборота должно быть 17 сотрудников, занимающихся раскладкой товаров. Из-за нехватки персонала в нагруженный период работает максимум 8 человек, это почти в 2 раза меньше, чем необходимое количество для успешной складской работы компании.

На основании полученных данных можно сделать вывод, что существующее количество персонала будет справляться со своей работой только в случае уменьшения количества объемов товара в 2-3 раза при полной 10-ти часовой смене на разгрузке 4 грузовых машин.

Из-за нехватки персонала, ИКЕА часто вынуждена выводить 2 дополнительных сотрудников, замещая их выходной день сверхурочной заработной платой.

Кадровый дефицит приводит к существенной нагрузке на существующий персонал, работать приходится интенсивней и продуктивней.

Однако далеко не все готовы работать интенсивнее, и большая текучка среди таких сотрудников заставляет компанию говорить о нехватке кадров.

Последствия такого перегруза достаточно серьезные: ускоренный ритм работы приводит к потере концентрации, что не редко служит причиной производственных травм.

Переработки и слишком напряженный график

могут стать причиной депрессивных состояний, связанных именно с переутомлением. Когда человек испытывает физическое переутомление, у него появляется перевозбуждение нервной системы, этом случае начинают слабеть тормозные процессы, усталость не дает полностью расслабиться организму, возникает нарушение сна. Для сотрудника работа на износ — это переутомление, которое ведет к снижению работоспособности и в итоге к снижению эффективности деятельности всего склада [2].

Решением такой проблемы может быть только расширение кадрового состава сотрудников подразделения товарооборота ИКЕА вдвое.

В связи с этим целесообразно сформировать новую политику приема сотрудников. Повысить интерес к вакансии могли бы:

- повышение заработной платы;
- увеличение социальной поддержки компанией;
- возможность карьерного роста.

Важную роль играют также условия труда, которые должны соответствовать требованиям и нормам организации рабочих мест персонала. Для сотрудника обычно важны не только оснащенность оборудованием, спецодеждой и необходимыми для работы инструментами, но и осведомленность о происходящем в компании. Поэтому важно своевременно проводить запланированные собрания и обсуждения проблемных и рабочих вопросов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17 октября 2000 г. № 76 «Об утверждении межотраслевых норм времени на погрузку, разгрузку вагонов, автотранспорта и складские работы» П. 4.1. Тарно-упаковочные и штучные грузы. Таблица № 56.
2. Боронова Г.Х., Прусова Н.В. Психология труда. Конспект лекций. – М.: 2008 – 160 с.
3. Гаджинский А.М. Логистика: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. – 484 с.
4. Гаджинский А.М. Современный склад. Учебно-практическое пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. 2005. – 176 с.

## IMPROVING THE QUALITY OF LOGISTICS SERVICE «IKEA»

**HAISHEV Artyom Eduardovich**  
student

Don State Technical University  
Rostov-on-Don, Rostov Region, Russia

*The article analyzes the possibility of improving the level of logistic service of the company IKEA. Lack of warehouse staff seriously affects the processing and throughput capacity of the warehouse. Solving the problem of personnel shortages will allow the company to reach a new level of development and strengthen its competitiveness in the market.*  
**Keywords:** logistics, warehouse, cargo, pallet, warehousing, goods turnover.