

УДК 331.101.6

**К.А. КАЗАРЯН**  
Брест, БрГТУ

### **АНАЛИЗ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ КРІ**

Производительность труда напрямую зависит от трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы представляют собой в первую очередь сотрудников предприятия, которые сплоченно и активно стремятся за поставленные сроки осуществить определенную деятельность с целью достижения целей фирмы.

На любой фирме, а в нашем случае на брестском транспортном предприятии, это в первую очередь качественное осуществление транспортной деятельности: своевременная загрузка и разгрузка товаров, качественное выполнение своих обязанностей, соблюдение водителями режима и ряд других функций. В конечном итоге, можно сделать вывод, что производительность труда зависит от нескольких основных факторов: кадры, документация, транспорт. Но так как

трудовые ресурсы – это в первую очередь работники предприятия, следовательно, и особое внимание уделяется именно на взаимоотношения с коллективом.

Факторы, которые оказывают влияние на уровень производительности труда:

– Природные и погодные условия. Продуктивность сельскохозяйственного предприятия определяется погодными условиями – дожди, холода, туман или очень жаркая погода способствуют снижению производительности труда.

– Политическая обстановка. При нестабильном положении в стране производительность труда на предприятии того или иного типа также снижается.

– Общеэкономическое положение. Экономическая ситуация в стране оказывает влияние на производительность труда на предприятии. Кредиты и задолженности способны ее снизить.

– Внесение изменений в структуру деятельности.

– Применение различных технологий. Повышение производительности труда работников предприятия происходит и благодаря внедрению новых технологий. А на данном предприятии это может представлять собой покупку нового транспорта и совершенствование старого.

– Изменение руководящего состава. Смена руководителя может как ухудшить качество работы сотрудников, так и улучшить. Это происходит за счет введения дополнений в процесс производства.

– Наличие дополнительных стимулов. Выдача премий и доплат помогает повысить производительность труда работников предприятия [1].

Применение системы KPI для оценки работы отдела логистики позволяет повысить эффективность перевозок, сократить время доставки продукции, снизить затраты на ее транспортировку. Для этого необходимо рассчитать все эти показатели [2, с.70].

*KPI Прибыль от экспедиционных услуг на одного работника, руб.*

$\frac{\text{Пр.эк.усл.}}{\text{Нраб.}}$

Нраб.

(1)

где Пр.эк.усл. – прибыль от экспедиционных услуг;

Нраб. – количество работников отдела.

*KPI Средневзвешенного времени доставки товара от производителей в магазин, дни.*

$\frac{\sum(T_i \cdot V_i) + \sum(V_i)}{\sum(V_i)}$

(2)

где  $T_i$  – время доставки  $i$ -го товара от производителя;

$V_i$  – объем продукции.

*KPI Стоимость затрат на транспортировку на килограмм продукции, руб./кг.*

$\frac{A}{V}$

(3)

где  $A$  – затраты на транспортировку за отчетный период;

$V$  – вес продукции.

Рассчитаем показатели KPI для персонала, при этом период для анализа возьмем 2015–2016 гг.

Прибыль в 2015 г. и в 2016 г. составила 8 829 859,51 бел. руб. и 10 822 306,27 бел. руб. соответственно. Количество работников отдела, занимающегося логистикой, осталось неизменным – 48 специалистов.

Тогда:

$$KPI_{2015} (np.) = 8\,829\,859,51 / 48 = 183\,955,396 \text{ руб.}$$

$$KPI_{2016} (np.) = 10\,822\,306,27 / 48 = 225\,464,714 \text{ руб.}$$

Далее рассматривается время доставки трех видов товара – строительных материалов, производственных станков и автомобилей. Количество перевозимого груза для каждой перевозки составляет 200, 95 и 5 единиц соответственно. Каждый груз нужно довести до необходимой ему точки: строительные материалы – в точку А, станки – в точку В и автомобили – в точку С. Время доставки груза до этих точек составляет (минуты): 1 020 (А – расстояние: 1 050 км + время на отдых), 582 (В – расстояние 680 км) и 297 (С – расстояние 347 км).

Тогда найдем:

$$KPI (cp.v.) = (1\,020 \cdot 200 + 582 \cdot 95 + 297 \cdot 5) / 200 + 95 + 5 = 869,25 \text{ мин (14,5 ч).}$$

Чтобы найти значение показателя КРІ стоимость затрат на транспортировку на кг продукции, необходимо знать затраты на транспортировку за 2015 и 2016 гг. и вес продукции (производственные токарные станки). Вес груза составляет 2 500 кг (5 станков).

Тогда:

$$KPI_{2015} (cm.z.) = 748\,198,86 / 2\,500 = 299,279 \text{ руб./кг.}$$

$$KPI_{2016} (cm.z.) = 841\,469,41 / 2\,500 = 336,588 \text{ руб./кг.}$$

По рассчитанным показателям можно определить, на что необходимо делать упор предприятию с целью совершенствования производительности предприятия. Данные показатели ориентируются на руководителя отделом, занимающегося транспортными перевозками. Прибыль от услуг постоянно будет стремиться к максимуму, а средневзвешенное время доставки и стоимость затрат на транспортировку на данном предприятии имеют довольно высокие результаты. К задачам руководителя относится грамотное и полноценное распределение обязанностей, доведение информации, контроль за работой и т.д., что в конечном итоге может привести к росту данных коэффициентов, а в целом к совершенствованию работы фирмы.

Персонал является неотъемлемой частью функционирования фирмы. Управление персоналом является одним из важнейших аспектов благоприятного функционирования любой организации. Грамотное установление необходимого климата внутри организации, между руководством и подчиненными, а также внутри коллектива позволяет в процессе труда получить более эффективные результаты. В свою очередь мотивация персонала – это создание особых рабочих условий и стимулов внутри компании, побуждающих сотрудников на качественное исполнение обязанностей.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ульрих, Д. Эффективное управление персоналом: новая роль HR-менеджера в организации / Д. Ульрих. – М. : Вильямс, 2006. – 304 с.

2. Клочков, А. К. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов / А. К. Клочков. – М., 2010.