

щих сохранить конкурентоспособность на рынке. В течение последних 10–15 лет компании вынуждены совершенствовать эти процессы, поскольку клиенты требуют все более качественной продукции, услуг, сервиса и скорости выполнения заказов. И если они не получают желаемого от одного поставщика, у них есть множество других на выбор (отсюда и конкуренция между компаниями).

«Подводные камни» при приёме заказов в интернет-магазинах: длительное время выполнения заказа; несоответствие данных, предоставленных клиенту с данными о наличии на складе; небольшое количество курьеров, не справляющихся с количеством заказов.

Управление заказами включает в себя все виды деятельности, связанные с движением товара к клиенту, логистикой и контролем. Логистика интернет-магазина выполняет традиционные для логистики функции транспортировки и управления заказами. в данном случае центральным процессом является продвижение продукта к клиенту [4].

В результате проведения данной работы можно сделать вывод: фирма, уделяющая внимание бизнес-процессам снижает затраты на логистические издержки, следовательно, снижается себестоимость, повышается конкурентоспособность и прибыль от реализации.

Список цитированных источников

1. Цифровая экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://spravochnick.ru/>. – Дата доступа: 07.05.2023.
2. Иванов, Г. Г. Складская логистика // Г. Г. Иванов, Н. С. Киреева // Москва : РЭУ имени Плеханова, 2023.
3. Захарченко, Л. А. Цифровая трансформация логистических центров Беларуси: состояние и проблемы / Л. А. Захарченко, Г. Б. Медведева // Вестник Брестского государственного технического университета. – 2021. – № 2 (125). – С. 106–111.
4. Герасимов, Б. И. Основы логистики / Б. И. Герасимов, В. В. Жариков, В. Д. Жариков // Москва : ТГТУ, 2021.

УДК 331.22

Денисюк Д. Д.

Научный руководитель: ст. преподаватель Голец О. В.

СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ИХ ВЛИЯНИЕ НА ФИНАНСОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

Весомый вклад в эффективность работы персонала организации вносит действующая система оплаты труда. Центральным звеном мотивации выступает система оплаты труда, основной задачей которой является усиление взаимосвязи индивидуального результата труда работника и уровня оплаты. В связи с этим возрастает актуальность оценки того, насколько полно действующая на предприятии система оплаты труда позволяет учесть личный вклад каждого работника и ее влияние на производительность труда.

Экономическая значимость данного исследования: нахождение зависимости между прибылью организации и производительностью труда.

Значимость данного исследования: обеспечение справедливого оценивания труда работников.

Цель исследования: выявить влияние действующей системы оплаты труда на производительность труда организации.

Задачи:

- проведение анализа гибких систем оплаты труда и их сравнение;
- выявление тесноты связи между производительностью труда и прибылью предприятий Брестской области.

На данный момент предприятиям доступна вариация оплаты труда. Важными шагами в этом направлении стало придание Единой тарифной сетке рекомендательного характера, а также разработка рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по внедрению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, от 21.10. 2011 г. № 104 и вступивших в силу с 01.11. 2011, в которых выделены четыре гибкие системы оплаты труда: собственная тарифная сетка, комиссионная система, система «плавающих» окладов, система грейдов. Как показал анализ, данный перечень разновидностей гибких систем оплаты труда является неполным. При переходе отечественных предприятий к гибким системам оплаты труда можно предложить использовать различные их виды, не ограничиваясь представленными в рекомендациях Министерства труда и социальной защиты [1].

Для примера рассмотрим некоторые виды систем оплаты труда. К примеру, тарифная система оплаты труда – это сумма размера заработной платы, установленная законодательством. Составляющими являются: единая тарифная сетка, тарифная ставка первого разряда, тарифно-квалификационные коэффициенты. Она проста в организации, позволяет упростить бухгалтерский учет, минимизирует затраты, имеет правовую базу, а также высокую эффективность в крупных организациях. Однако у нее низкая гибкость, слабая мотивация сотрудников, высокие риски при наступлении кризиса на предприятии. Пример расчета: тарифная ставка 1-го разряда – 210 руб., соответствующий коэффициент: 1,21, оклад = $210 * 1,21 = 254,10$ руб.

Что касается грейдинга, то это группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью построения системы мотивации. При использовании данной системы имеет место начисление справедливой зарплаты, а также возможность оценки перспектив работы на предприятии, карьерный рост, постоянное развитие персонала. К ее недостаткам относятся возможное несоответствие уровня к рыночной ситуации, сложность подсчетов и мониторинга зарплат, данная система может быть сложной для понимания, а также провоцировать внутренние конфликты между работниками, сложность выплат зарплаты после перерасчета. Пример расчета: навыки (максимум 50) = 40, образование (максимум 25) = 10, опыт работы (максимум 25) = 20, итого можно набрать = 100 (з/п 1600 руб.), 90 - 100 баллов (1500 руб.), 70 – 80 баллов (1400 руб.) и т. д.

Рассмотрим также систему «плавающих окладов» – схему оплаты труда, при которой зарплата сотрудника ежемесячно пересматривается и устанавливается в зависимости от показателей его деятельности. К преимуществам данной системы относятся учет индивидуального вклада кадров, повышение мотивации и вовлеченности, понятные стимулы и показатели начисления; привязка ФОТ к финансовым результатам. Важным моментом является неурегулированный законодательством порядок премирования, также возможен риск субъективной оценки работников, увеличение документооборота и вероятность снижения показателей, влияющих на зарплату. Пример расчета: оклад в

июне – 240 руб., оклад в июле – 280 руб., оклад, указанный в договоре найма на работу – 290 руб., коэффициент повышения: $280/240 = 1,17$, оклад в итоге: $290 * 1,16 = 336,4$ руб.

Для выявления зависимости заработной платы и производительности труда по выручке был использован коэффициент корреляции, показывающий зависимость факторов друг друга (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ деятельности предприятий Брестской области за 2019 –2020 гг.

| Предприятие | Выручка, тыс.руб. | Среднесписочная численность работников | Производительность труда по выручке | Прибыль, тыс. руб. |
|--------------------------------------|-------------------|--|-------------------------------------|--------------------|
| За 2019: | | | | |
| Группа компаний «Санта» | 269070 | 7000 | 38,44 | 22272000 |
| ОАО «Савушкин продукт» | 1339000 | 3000 | 446,33 | 22088000 |
| СООО "ПП Полесье" | 43839 | 2016 | 21,75 | -4414 |
| "СКО "Бреста-гроздравица (Берестье)" | 9472 | 409 | 23,16 | 230 |
| СП ОАО «Брестгазоаппарат» | 235900 | 2811 | 83,92 | 25200000 |
| За 2020: | | | | |
| Группа компаний «Санта» | 251352 | 8500 | 29,57 | 3380000 |
| ОАО «Савушкин продукт» | 1950821 | 3000 | 650,27 | 51340000 |
| СООО "ПП Полесье" | 43316 | 1500 | 28,88 | -1893 |
| "СКО "Бреста-гроздравица (Берестье)" | 5922 | 362 | 16,36 | -693 |
| СП ОАО «Брестгазоаппарат» | 428406 | 2845 | 150,58 | 49400000 |

Примечание – Собственная разработка на основании данных предприятия [2, 3, 4,5, 6].

Для выявления связи прибыли и уровня производительности труда рассчитаем коэффициент корреляции для 2020 и 2019 года. За фактор X примем производительность труда, а за фактор Y – прибыль (таблица 2).

После проведения анализа значение коэффициента корреляции равно 0,53, которое говорит об умеренной связи показателей производительности труда и прибыли.

Таблица 2 – Расчет показателей, применимых для расчета коэффициента корреляции

| Предприятие | 2019 | | 2020 | |
|-------------------------|--------|----------|--------|----------|
| | X | Y | X | Y |
| Группа компаний «Санта» | 38,44 | 22272000 | 29,57 | 3380000 |
| ОАО «Савушкин продукт» | 446,33 | 22088000 | 650,27 | 51340000 |
| СООО "ПП Полесье" | 21,75 | -4414 | 28,88 | -1893 |

Продолжение таблицы 2

| Предприятие | 2019 | 2020 | Предприятие | 2019 |
|-------------------------------------|-------|----------|-------------|-----------|
| | X | Y | | X |
| "СКО "Брестагроздравица (Берестье)" | 23,16 | 230 | 28,88 | -693 |
| СП ОАО «Брестгазоаппарат» | 83,92 | 25200000 | 150,58 | 49400000 |
| Итого: | 613,6 | 49555816 | 875,36 | 104117414 |

Примечание – Собственная разработка на основании данных предприятия [2, 3, 4,5, 6].

После подсчетов за 2020 год мы получили значение коэффициента корреляции 0,69, которое свидетельствует о наличии сильной связи показателей прибыли и производительности труда.

Помимо этого, на основании данных за 2020 год был произведен прогноз значения прибыли при условии, что производительность труда повысится на 15 % (таблица 3).

Таблица 3 – Показатели, используемые для расчета прогноза прибыли при повышении производительности труда

| Предприятие | X | Y |
|-------------------------------------|--------|----------|
| Группа компаний «Санта» | 44,206 | 2272000 |
| ОАО «Савушкин продукт» | 513,28 | 22088000 |
| СООО "ПП Полесье" | 25,013 | -4414 |
| "СКО "Брестагроздравица (Берестье)" | 26,634 | 230 |
| СП ОАО «Брестгазоаппарат» | 96,508 | 25200000 |
| Итого: | 705,64 | 49555816 |

Примечание – Собственная разработка на основании данных предприятия [2, 3, 4,5, 6].

По формуле линейной зависимости можно произвести прогнозный расчет прибыли, примерно зная величину изменения производительности труда. Так увеличив производительность труда на 15 %, получили значение прибыли равное 51 725 678,05 тыс. руб., что на 2 167 745,13 или 4,38 % больше, чем прибыль фактическая. Исходя из приведенных расчетов делаем вывод о том, что зависимость между заработной платой, производительностью труда и прибылью существует. Отчетливо это заметно на примере Группы компаний «Савушкин» и СП ОАО «Брестгазоаппарат», которые внедрили гибкие системы оплаты труда. При этом при изменении производительности труда значительно изменяется прибыль предприятия.

Список цитированных источников

1. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/bitstream>. – Дата доступа: 2023.

2. ОАО «Савушкин продукт» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.savushkin.com/>. – Дата доступа: 2023.

3. Группа компаний «Санта» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://santaholding.com/>. – Дата доступа: 2023.
4. СООО «ППП Полесье» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.polesie-toys.com/>. – Дата доступа: 2023
5. "СКО "Брестагроздравница (Берестье)" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://berestje.by/>. – Дата доступа: 2023.
6. СП ОАО «Брестгазоаппарат» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gefest.com/kontakty/>. – Дата доступа: 2023.

УДК 658.89

Домино А. С.

Научный руководитель: ст. преподаватель Вакулич Н. А.

ОБСЛУЖИВАНИЕ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ЛОГИСТИКИ: ПРАКТИКА РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Обслуживание клиентов является одним из наиболее важных компонентов логистики и управления цепью поставок. Именно через обслуживание клиенты получают представление о продукте и бизнесе, который его продает. Хотя некоторые организации не думают, что обслуживание клиентов имеет какое-либо отношение к цепи поставок. Дело в том, что цепь поставок завершается только тогда, когда продукт доходит до покупателя. Таким образом, именно от обслуживания клиентов компания получает известие от клиента. Служба поддержки клиентов знает все болевые точки и требования клиентов, и эти данные могут помочь улучшить цепь поставок [1].

Обслуживание клиентов состоит из нескольких неотъемлемых частей, которые взаимосвязаны друг с другом, таких как цена, качество продукции и скорость обслуживания. Например, цена растет с увеличением скорости обслуживания и наоборот. Существуют четыре ценные маркетинговые комбинации, такие как продукт, цена, продвижение и место, которые в совокупности составляют четыре P [2].

Целью данной работы является рассмотрение обслуживания потребителей с точки зрения логистики.

Поставленная цель предопределила решение следующих задач:

- анализ различных требований к обслуживанию;
- выявление проблем в сфере обслуживания потребителей;
- предоставление возможных решений проблем обслуживания с точки зрения логистики.

Этот тип отношений необходим на рынке, где логистика позиционируется как ключевая часть в выполнении заказа и в производственной цепи от сырья до конечного потребителя. Бизнес-клиенты очень любят оперативную информацию и соблюдение сроков, а также быструю корректировку доставки, если им нужна особая услуга [1].