

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

на складе крупной дистрибьюторской компании



КОМПАНИЯ «СЕВКО»

Основные виды деятельности:

1. Производство и дистрибьюция продуктов питания.
2. Продажа и сервис складского оборудования, запчасти.
3. Внедрение автоматизированной системы управления складом «SEVCO WMS», технологическое проектирование складов.



СИСТЕМА «SEVCO WMS»

1. Имеет огромный полезный функционал и большие возможности параметрической настройки.
2. Способна управлять складами с различными стеллажными системами и технологиями работы.
3. Поддерживает технологии штрихкодирования с применением радиотерминалов сбора данных, 3D визуализации, Pick by Voice, Pick by Light, Put to Light и многие другие.
4. Работает под управлением современной и надежной платформы 1С.
5. Все пользователи системы "SEVCO WMS" крупные российские компании, которые являются лидерами в своих отраслях и в своих регионах – более 50 внедрений.

СКЛАДСКОЙ КОМПЛЕКС «СЕВКО»

1. В рамках дистрибьюторского бизнеса эксплуатируется собственный склад 10000 м² с большим грузооборотом.
2. Склад оборудован паллетными, полочными и гравитационными стеллажными системами.
3. На складе применяется автоматизированная система управления складом «SEVCO WMS» и работает по безбумажной технологии.
4. Используются технологии штрихкодирования, адресного и партионного учета, радиотерминалы сбора данных.
5. Внедрена технология анализа работы склада и система мотивации персонала.

СКЛАДСКОЙ КОМПЛЕКС «СЕВКО»

Какая бы не была технология взаимодействия WMS с человеком, **именно человек выполняет операции на складе.**

Как сделать так, чтобы сотрудники склада активно и качественно работали?

Все, что будет сказано в докладе, основано на собственном опыте эксплуатации складского комплекса и опыте внедрения «SEVCO WMS» в других компаниях.

ПОЧЕМУ Я ДОЛЖЕН ХОРОШО РАБОТАТЬ?

1. На складе хорошие бытовые условия – чистые и удобные раздевалки, душ, туалет, различные варианты питания.
2. Позитивный климат в коллективе – отношения в коллективе уважительные, никто не оскорбляет и не кричит на меня.
3. Мои права и обязанности просты и понятны.
4. Я осознаю, что чем активней я работаю, тем больше я заработаю.
5. Если в какой то период времени (по тем или иным обстоятельствам), я не смогу работать активно, то моя зарплата позволит мне нормально жить.
6. Получая зарплату, я должен легко проверить, что меня обманывают.

ИДЕОЛОГИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ

1. Хорошие условия труда – чистые и удобные помещения (склад, раздевалки, душ, туалет и т.п.).
2. Позитивный климат в коллективе – руководство и сотрудники с уважением и доверием относятся друг к другу.
3. Регулярный мониторинг бытовых потребностей и проблем персонала на складе.
4. Достойная ЗП – хороший работник должен получать выше среднего по рынку.
5. ЗП должна зависеть от объема выполненной работы.
6. Расчет ЗП должен быть прозрачен, просто и понятен сотруднику.
7. Мы работаем только с хорошими работниками (понятие оцифрованное).

СОСТАВЛЯЮЩИЕ МОТИВАЦИИ

1. Нематериальная мотивация.
2. Материальное стимулирование.
3. Анализ работы сотрудника.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ

 Огромное значение имеют традиции и климат в коллективе. Многие ведущие европейские страны с высочайшей производительностью труда не имеют систем материального стимулирования на складе вообще!!!!

Правила на складском комплексе «СЕВКО»:

- Руководству склада запрещено использовать нецензурные выражения, оскорблять и унижать достоинство сотрудников.
- Раз в квартал проводится анонимное анкетирование. Основная цель - это понять, что вызывает неудобство и недовольство у сотрудников, в первую очередь в условиях труда.
- Ежемесячно выпускается «СКЛАДСКОЙ БЮЛЛЕТЕНЬ». Содержит только позитивную информацию, благодарности и поздравления, наши планы работ по результатам анонимного анкетирования, информация о среднем уровне ЗП на рынке.
- Руководство склада доступно для общения и разъяснений, в т.ч по начисленной заработной плате.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Принципы материального стимулирования:


1. ФЗП состоит из постоянной и переменной части. В совокупности у хорошего работника должна быть хорошая зарплата.
2. Размер постоянной части должен быть достаточно высок – иначе никто нормальный на работу не пойдет.
3. Расчет переменной части прост и основан на оплате объема выполненной работы.
4. Количество случаев для материального наказания должно быть минимальным.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ


Все операции на складе подразделяются на две категории:

Управляемые:

- возможно идентифицировать исполнителя.
- можно вычислить объем выполненной работы.
- известно время выполнения операции.

 *Пример: «Приемка», «Размещение в зоне хранения», «Отбор товара по заказу» и т.п.*

Неуправляемые – невозможно вычислить объем выполненной работы.

 *Пример: «Хозяйственные работы», «Вспомогательные работы» и т.п.*

ИНСТРУМЕНТЫ WMS СИСТЕМЫ

Система регистрации объема выполненных работ

По Управляемым процедурам есть возможность рассчитать объем выполненной работы:

1. Приемка – м³.
2. Отбор – линия.
3. Размещение&Подпитка – кол-во перемещений ТЕ (транспорт. единиц).

ИНСТРУМЕНТЫ WMS СИСТЕМЫ

Табель учета рабочего времени

Начальник склада за 2 дня до начала месяца обязан внести информацию в Табель учета рабочего времени о планируемом рабочем времени работников. Вводится в WMS.

Табель рабочего времени: Табель рабочего времени 2 от 30.01.2012 16:45:45

Период: Февраль 2012

Вести праздничный день

N	Сотрудник	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	2
1	Агалов М.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
2	Анисимов А.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
3	Антонов А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
4	Белкина А.В.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
5	Белов Н.В.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
6	Бибиков С.Н.	О	О	О	В	В	О	О	О	В	В	В	О	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
7	Бокланов А.Ю.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
8	Бултыков В.Ю.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
9	Винокуров В.Н.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
10	Галикин А.Н.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
11	Ганьев А.Р.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
12	Голиров А.П.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
13	Голиров Г.И.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
14	Голышев И.С.	В	Р(13)	В	В	Р(13)	В	Р(13)	В	Р(13)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
15	Губенов В.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
16	Дадов Н.В.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
17	Доронкин А.В.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
18	Жванца Л.С.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
19	Иванов М.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
20	Бегина А.В.	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В	В
21	Козыров Е.А.	О	О	О	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
22	Кузнецова Т.В.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
23	Кузьченко В.И.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
24	Кузькин О.Ю.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
25	Курочкин Д.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
26	Львов А.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
27	Меркина И.А.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)
28	Михайлов А.Е.	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	П	Р(0)	В	В	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)	Р(0)

Р - рабочий, В - выходной, П - праздничный, О - отпуск, Б - Больничный

OK Записать Закрыть

Табель рабочего времени: Табель рабочего времени 2 от 30.01.2012 16:45:45

Действия

Период: Февраль 2012



Ввести праздничный день

N	Сотрудник	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	Агалов М.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
2	Анисимов А.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	О	P(8)	P(8)
3	Антонов А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
4	Белкина А.В.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
5	Белов Н.В.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
6	Бибииков С.Н.	О	О	О	В	В	О	О	О	О	Б	В	В	О	О	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
7	Боклачев А.Ю.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
8	Бутков В.Ю.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
9	Винокуров В.Н.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
10	Галкин А.Н.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	Б	Б	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
11	Ганиев А.Р.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
12	Голигров А.П.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
13	Голигрова Л.И.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
14	Гольдрат И.С.	В	P(13)	В	В	В	P(13)	В	P(13)	В	P(13)	В	В	В	P(13)	В	P(13)	В	В	В	P(13)	В	P(13)	П	В	В	В	P(13)	В	P(...)
15	Губанов В.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	О	О	О	О	О	В	В	Б	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
16	Дедов Н.В.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
17	Доронкин А.В.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
18	Жевнева Л.С.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
19	Ивлеев М.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
20	Евстеев А.В.	Б	Б	Б	В	В	Б	Б	Б	Б	Б	В	В	Б	Б	Б	Б	Б	В	В	Б	Б	Б	П	Б	В	В	Б	Б	Б
21	Кожухов Е.А.	О	О	О	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	Б	Б	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
22	Кузнецова Т.Б.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
23	Кузьменко В.И.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	О	О	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
24	Кузьмин О.Ю.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
25	Куприянов Д.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
26	Львов А.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	О	P(8)	P(8)
27	Маркин И.А.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	О	О	О	П	О	В	В	P(8)	P(8)	P(8)
28	Михайлов А.Е.	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)	П	P(8)	В	В	P(8)	P(8)	P(8)

P - рабочий, В - выходной, П - праздничный, О - отпуск, Б - Больничный

OK Записать Закрыть

ИНСТРУМЕНТЫ WMS СИСТЕМЫ

Система регистрации времени и исполнителей работ по назначениям

Статусы сотрудников:

1. Складские процедуры:

1.1. Управляемые:

1.1.1. Приемка

1.1.2. Размещение&Подпитка

1.1.3. Отбор

1.2. Неуправляемые:

1.2.1. Управление

1.2.2. Вспомогательные работы

1.2.3. Хозяйственные работы

1.2.4. Фасовка

2. События:

2.1. Отсутствует

2.2. Обед

2.3. Свободен

Регистрация статусов работников производится в WMS.

Учет времени сотрудников

Действия ?

Сотрудник: Антропова А.В. ... X

С: 11.11.2015 [calendar icon] [Закреть смену]

Номер	Время начала	Время окончания	Вид работ
1	16.11.2015 17:36:43		Приход
2	16.11.2015 17:37:29		Отбор

Закреть

ИНСТРУМЕНТЫ WMS СИСТЕМЫ

Система регистрации времени и исполнителей работ по документам

По управляемым складским процедурам в WMS системе регистрируется следующая информация:

1. ФИО исполнителя процедуры.
2. Дата и время создания документа.
3. Дата и время начала работы над документом.
4. Дата и время окончания работы над документом.

ИНСТРУМЕНТЫ. УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Заказ на отбор: Заказ на отбор 9_МНК27037 от 21.03.2012 11:33:30

Перейти

Номер:

Склад:

Причина блокировки:

Автор:

Маршрут:

Владелец:

Текущее состояние:

Готов к отгрузке

Коэф.:

Состояние

Товары

Отбирать при неполном Без добора.

N	КодЕУЗ	ЕУЗ	Еди...	Количество	Упаковки И...	Серия Е...	Код се...	Срок годн...	Шту
1	одх001	Малиновый ПРЕМИУМ...	Шт.	8,000	1 Уп.(x8)			05.07.2013	8
2	одх020	Вишневый ПРЕМИУМ ...	Шт.	8,000	1 Уп.(x8)			06.07.2013	8
3	одх025	Клубничный ПРЕМИУ...	Шт.	8,000	1 Уп.(x8)			05.07.2013	8
4	гза007	Масло льняное нераф ...	Шт.	300,000	25 Уп.(x12)			06.03.2013	12
5	бго005р	Кислота уксусная 70% ...	Шт.	105,000	3 Уп.(x35)			25.02.2014	35
6	бго010р	Уксус столовый 9% ПЭ...	Шт.	60,000	5 Уп.(x12)			19.02.2014	12
7	бго013р	Уксус столовый 9% ПЭ...	Шт.	27,000	3 Уп.(x9)			30.01.2014	9

Примечание

Заказ на отбор: Заказ ...:30

Создан:

Частично начат:

Начат:

Частично завершен:

Завершен:

Готов к проверке:

Проверяется:

Проверен:

Готов к отгрузке:

Отгружен:

Отправить запрос на корректировку

ИНСТРУМЕНТЫ. УЧЕТ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Система учета рабочего времени позволяет иметь полную информацию о каждом сотруднике:

1. Кто, когда и сколько присутствовал на работе.
2. Какие технологические операции и сколько по времени должен был выполнять сотрудник в соответствии с указаниями начальника склада.
3. Какие технологические операции и сколько по времени реально выполнял сотрудник в соответствии с указаниями начальника склада.
4. Какой объем работы был выполнен сотрудниками по управляемым операциям и за какое время.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

ЗП = ПОСТОЯННАЯ ЧАСТЬ + «ПРЕМИЯ» – «ВЫЧЕТЫ» + П

- Премия – оплата за выполненный объем работ по управляемым операциям – (Ставка * Объем работ).
- Вычеты – штраф за ошибки при выполнении управляемых операций – (Ставка за ошибку * Кол-во ошибок).
- П – доплата сотруднику от начальника склада, не более 3000 руб.

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

№ п/п	ФИО	Оклад	Кол-во часов норма	Рабочих оплачиваемых часов	На работе	Больничный лист	Отпуск	Доплата по ср. за отпуск	Стоимость часа	Переработка	Сумма по переработке
1	Агапов	23000	176	176	152		24		130,6818		0,00
2	АНТОНОВ	23000	176	188	188				130,6818		0,00

№ п/п	ФИО	Сумма по окладу	Стоимость линии	Кол-во линий	Сумма за линии	Кол-во ошибок	Стоимость ошибки	Сумма по ошибкам	Сумма потерь	Поощрение НС	Итого к получению
1	Агапов	23000,00	3,5	6175	21612,5	4	600	2400	0		42213
2	АНТОНОВ	23000,00	3,5	7321	25623,5	6	600	3600	0		45024

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

Расчет ставок по операции «Отбор».

- У хорошего отборщика Премия должна составлять 22000 руб.
- Нормальная скорость на 14 скл. 42 л/ч. Чистое рабочее время в месяц 21 день x 6 часов = 126 часов. Нормальный объем отбора у чел. в месяц на 14 скл. = 42 л/ч * 126 = 6300 л. Таким образом, ставка за 1 лин. 14 склад = 3 руб. 50 коп.

СОСТАВЛЯЮЩАЯ № 3. АНАЛИЗ РАБОТЫ СОТРУДНИКА

Принципы анализа работы сотрудника:

- Мы работаем только с хорошими сотрудниками, от плохих избавляемся.
- Понятие «хороший» сотрудник оцифровано, т.е. каждый сотрудник имеет рейтинг.
- Рейтинг каждого сотрудника на складе рассчитывается ежемесячно и по результатам принимается решение.

СОСТАВЛЯЮЩАЯ № 3. АНАЛИЗ РАБОТЫ СОТРУДНИКА

При расчете рейтинга используются следующие показатели:

- Скорость и ошибки при выполнении управляемых складских операций.
- Необоснованный простой в работе – потери рабочего времени.
- По всем показателям рейтинга (скорость, ошибки, необоснованный простой) разработаны нормативы.
- Нормативы разрабатываются на основании наблюдения за работой добросовестных сотрудников.

Рейтинг – это мера отклонения показателей сотрудника от «добросовестного».

СОСТАВЛЯЮЩАЯ № 3. АНАЛИЗ РАБОТЫ СОТРУДНИКА

Сотрудник	Объем						Время (по назн.)				
	Отбор 14 (лин)	Отбор 15 (лин)	Отбор 14 (м3)	Отбор 15 (м3)	Р&П 14 (ТЕ)	Р&П 15 (ТЕ)	Отбор (мин)	Р&П (мин)	Приемка (мин)		
Бибиков С.Н.					3 377			9 060			
Бутьков В.Ю.		127		2			283	18	1		
Галкин А.Н.	2 322	967	158	74	12		7 633	46			
	Время (по докум.)				Ошибки			Объем (привед)			
	Отбор 14 (мин)	Отбор 15 (мин)		Р&П 14 (мин)	Р&П 15 (мин)	Отбор (лин)	Р&П 14 (ТЕ)	Р&П 15 (ТЕ)	Отбор 14 (лин)	Отбор 15 (лин)	
Бибиков С.Н.				5 509					0	0	
Бутьков В.Ю.		236							0	97	
Галкин А.Н.	5 102	1 582		24		6			2 414	1 198	
	Время (по назн.)				Скорость (привед)						
	Отбор 14 (мин)	Отбор 15 (мин)	Р&П 14 (мин)		Р&П 15 (мин)	Отбор 14 (лин/час)	Отбор 15 (лин/час)		Р&П 14 (ТЕ/час)		Р&П 15 (ТЕ/час)
Бибиков С.Н.	0	0	9 060		0	0	0		22		0
Бутьков В.Ю.	0	283	0		0	0	21		0		0
Галкин А.Н.	5 826	1 807	46		0	25	40		16		0
	Разница с нормативами				ИТОГОВЫЙ РЕЙТИНГ						
	Отбор 14	Отбор 15	Р&П 14		Р&П 15						
Бибиков С.Н.	-1,00	-1,00	0,12		-1,00	1,12					
Бутьков В.Ю.	-1,00	-0,41	-1,00		-1,00	0,59					
Галкин А.Н.	-0,38	0,14	-0,22		-1,00	0,74					

ЧТО ПОЛУЧИЛОСЬ?

1. Выросла заработная плата сотрудников на складе.
 - улучшилась дисциплина и управляемость людьми;
 - стало легче нанимать новых адекватных работников;
2. Незначительно сократился общий фонд заработной платы за счет уменьшения количества работников на складе.
3. Значительно выросли показатели скорости и качество выполнения технологических операций – 30 – 35%.
4. Результаты анкетирования свидетельствуют о положительном отношении сотрудников к условиям работы и к компании в целом.

РОТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА НА СКЛАДЕ

Принципы ротации персонала на складе:

Работа на складе является монотонной работой.

Основные отрицательные моменты монотонного труда:

- снижение работоспособности и производительности труда;
- ухудшение функционального состояния организма работающих;
- повышенная заболеваемость;
- производственный травматизм.

Монотонная работа более 5-7 лет приводит к физиологическим изменениям.

ПОСТЕПЕННАЯ РОТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА 1 РАЗ В 3-4 ГОДА

ВЫВОДЫ:

1. В системе мотивации на складе обязательно должна присутствовать нематериальная составляющая – бытовые условия, стиль общения между сотрудниками.
2. Расчет ЗП должен быть крайне прост и понятен простому человеку – сложные формулы, большое количество показателей и т.п. на практике не работают.
3. Мотивация – системная работа, требующая постоянного общения с людьми, высокой управленческой квалификации.

Спасибо за внимание

Тел: (495) 937-8832 (многоканальный)
Internet: www.sevco-wms.ru