

Р. С. Симак, Г. Г. Левкин

## Ценообразование в сфере экспедиторских услуг

*Главное противоречие нашего времени:  
Хорошо работать мы еще не можем,  
а плохо зарабатывать уже не хотим.  
(Стас Янковский)*

Профессия экспедитора появилась еще во времена первых торговых походов. Экспедиторы сопровождали товары на торговые площади городов, а порой и в другие страны.

В мировой практике за экспедитором укрепилось звание «архитектор перевозки». В современной экономической действительности стабильного роста объемов перевозок складывается ситуация значительной нехватки профессиональных экспедиторов. Их мотивация – весьма актуальная проблема для любого предприятия, в интересы которого входит не просто осуществление перевозок груза, но и поддержание деловой репутации.

В данной работе мы попытаемся сделать краткий обзор наиболее распространенных особенностей оценки заработной платы экспедиторов, на примере Омской области и обозначить основные проблемы, с которыми сталкиваются руководители предприятий в области экспедирования.

На рынке труда Омской области в 2012 году была тенденция устойчивого сокращения количества резюме специалистов-экспедиторов. Доля анкет потенциальных работников в общем числе резюме из сферы логистики и транспорта составила лишь 3,71%, что показано на рисунке 1.

Соотношение количества резюме и вакансий в сфере логистики, складского хозяйства и внешнеэкономической деятельности (ВЭД) показано на рисунке 2, откуда видно, что дефицит специалистов наблюдается в летний период, когда традиционно возрастают перевозки в экономике страны из-за активизации строительной, сельскохозяйственной и других отраслей.

Согласно общепромышленному обзору заработных плат и компенсаций Adecco Group Russia в 2012 году, среднерыночные показатели по зарплатам водителя-экспедитора составили 30 000-50 000 руб.

В соответствии с ГОСТ РФ 52298-2004 «Услуги транспортно-экспедиторские» транспортно-экспедиторская услуга это комплексное понятие, состоящее из трех основных элементов: транспортировки, экспедирования, погрузочно-разгрузочных операций. Исходя из физико-химических характеристик груза, все вышперечисленное может выполняться как одним сотрудником, так и экипажем с четким распределением обязанностей.

Симак Р.С. Ценообразование в сфере экспедиторских услуг / Р.С. Симак, Г.Г. Левкин // Инновации и исследования в транспортном комплексе: Мат. первой междунар. науч.-практ. конф. Курган, 2013. С. 368-373. (Омский государственный университет путей сообщения).

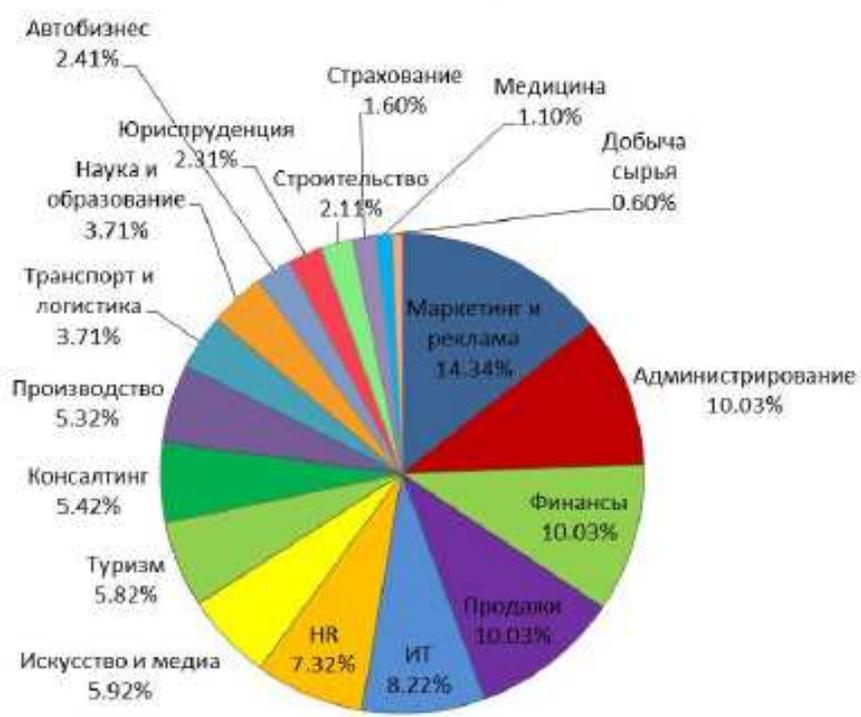


Рис 1 Структура количества резюме по направлениям деятельности в Омской области в 2012 году [1]

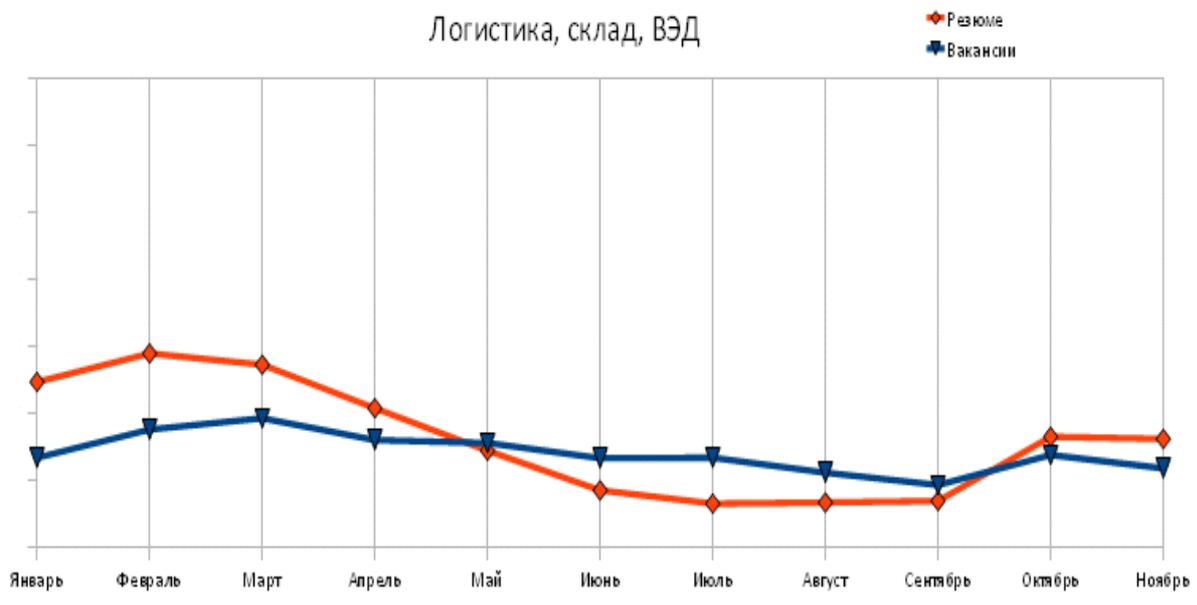


Рис. 2 Соотношение резюме и вакансий в сфере логистики, складского хозяйства и внешнеэкономической деятельности (ВЭД) в Омской области в 2012 году [1]

Чаще всего функции экспедитора в РФ выполняются водителем. Это является, к сожалению, самой насущной проблемой в области перевозок и экспедирования. Например, в США перевозчик не может быть экспедитором

Симак Р.С. Ценообразование в сфере экспедиторских услуг / Р.С. Симак, Г.Г. Левкин // Инновации и исследования в транспортном комплексе: Мат. первой междунар. науч.-практ. конф. Курган, 2013. С. 368-373. (Омский государственный университет путей сообщения).

по законодательству. И это правильно, ведь перевозчик должен обеспечивать качество перевозок, а экспедитор - комплексное качество транспортных услуг. Если один заменяет другого, в результате мы имеем плохого перевозчика и плохого экспедитора.

Следует отметить, что в последнее десятилетие в омском регионе произошло увеличение грузооборота (особенно в докризисный период) [2] и, соответственно, число заказов транспортных услуг возросло, что заставило многих перевозчиков заняться экспедированием, что в некоторых случаях негативно отразилось на качестве предоставляемых транспортных услуг, вследствие следующих основных проблем в области экспедирования: нехватка квалифицированных кадров; недостаточная унификация перевозочных документов; нехватка контроля со стороны руководства; неэффективность используемой системы оплаты труда вследствие отсутствия методик оценки труда экспедитора.

Некоторые омские компании утверждают, что не раз сталкивались с такой ситуацией, что при оплате труда водителей-экспедиторов за километраж последние придумывали различные способы обмана, например подкручивание спидометра.

Руководство компании не должно забывать, что мотивация и стимулирование работников является одним из ключевых факторов. Мотивационная схема должна быть не только справедливой, но и легко понятной. Водитель-экспедитор должен без труда оценивать то количество денег, которое он получит за результаты своего труда. Только в этом случае мы можем рассчитывать на полную отдачу с его стороны.

Так, например, в одной омской компании после внедрения новой системы мотивации половина водителей-экспедиторов уволилась. У тех, кто выполнял большой объем работы, заработные платы возросли, у остальных уменьшились.

Суть нововведения состояла в привязке зарплаты к объему перевозимого товара. При этом, если возврат продукции, произошел по вине водителя-экспедитора, последнему ничего не начислялось. Ввели стоимость доставки до одного адреса, на основе использования маршрутных листов, в которых может быть много развозимых товаров, но мало адресов, а есть маршруты с большим количеством адресов, но с малым количеством товара. Таким образом, появились дополнительные альтернативные пути выхода на желаемый уровень заработной платы.

Некоторые организации идут по пути введения поощрительных бонусов для водителей-экспедиторов, например, за количество накладных развезенных за неделю. Водители-экспедиторы с энтузиазмом развозят товар и часто выступают с инициативой развезти товар другого маршрута, если тот перегружен.

К сожалению, несмотря на развитие информационных технологий, большинство омских организаций не переходят на современные автоматизированные системы расчета заработной платы работников, за исключением крупных организаций, располагающим соответствующими

Симак Р.С. Ценообразование в сфере экспедиторских услуг / Р.С. Симак, Г.Г. Левкин // Инновации и исследования в транспортном комплексе: Мат. первой междунар. науч.-практ. конф. Курган, 2013. С. 368-373. (Омский государственный университет путей сообщения).  
финансовыми ресурсами, что отчасти связано с высокой стоимостью программ (например, цена продукта 1С Логистика: Управление перевозками, многопользовательская лицензия на 10 рабочих мест составляет 175 тыс. руб).

Ряд предприятий предпочитает использовать бесплатные программные продукты, доступные в сети Интернет: программа по расчету зарплаты от компании Правконс, где все первичные и отчетные документы выгружаются в Excel; программа Мини-Зарплата, которая является бесплатной для небольших фирм (до трех сотрудников).

На наш взгляд, данные программы не предусматривают всей специфики деятельности экспедиторов. Они не создают грамотный прозрачный механизм расчета заработной платы участников транспортно-экспедиторских услуг.

В связи с этим на кафедре «Экономика транспорта, логистика и управление качеством» ОмГУПСа была разработана программа «АРМ Экспедитор», предназначенная для расчета заработной платы экспедиторов [3].

Программа учитывает целый ряд факторов: количество торговых точек, куда осуществляется развоз товаров, массогабаритные характеристики перевозимого груза, маршрут доставки, вид транспортных средств, ограничения на фонд оплаты труда.

Использование «АРМ Экспедитор» позволяет решить вопрос мотивации экспедиторов. При этом мотивационная схема построена по принципам справедливости, эффективности и материальной заинтересованности, что не может создавать внутри коллектива нездоровую конкуренцию в борьбе за легкие деньги и неблагоприятные стрессовые ситуации для персонала. В основе алгоритма расчетов лежит базовая ставка оплаты труда экспедитора за одну торговую точку с учетом системы гибких поправочных коэффициентов.

Программа «АРМ Экспедитор» доступна, многофункциональна и при этом проста. Она может обеспечить фирме ряд стратегических преимуществ.

Во-первых, экспедиторы, непосредственно контактирующие с клиентами, получают полный комплекс стимулов качественно выполнять свои обязанности. Во-вторых, с течением времени методика расчета может корректироваться, тарифы меняться, добавляться новые критерии оценок результатов. В-третьих, процесс расчета заработной платы значительно снижает свою трудоемкость из-за автоматизации. Тем самым достигаются обоснованность решений в сфере управления товародвижением и высокие показатели качества работы отделов экспедирования.

### **Список литературы**

1. [www.hh.ru](http://www.hh.ru) – сайт группы компаний HeadHunter.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2011: Р32 Стат. сб. / Росстат. М., 2011. - 990 с.
3. [www.eiuk.ru](http://www.eiuk.ru) – сайт кафедры «Экономика транспорта, логистика и управление качеством» ОмГУПСа, раздел Программы - «АРМ Экспедитор».