

УДК 656.1

Коновалова Татьяна Вячеславовна

кандидат экономических наук, заведующий кафедрой организации перевозок и дорожного движения,
Кубанский государственный технологический университет
sofi008008@yandex.ru

Надирян София Леоновна

старший преподаватель
кафедры организации перевозок и дорожного движения,
Кубанский государственный технологический университет
sofi008008@yandex.ru

Гусикова Амалия Федоровна

Студентка,
Кубанский государственный университет
sofi008008@yandex.ru

Папазян Марина Вагимовна

магистрант кафедры организации перевозок и дорожного движения,
Кубанский государственный технологический университет
sofi008008@yandex.ru

Tatyana V. Konovalova

Candidate of Economic Sciences, manager of department of the organization of transportations and traffic,
Kuban state technological university
sofi008008@yandex.ru

Sofia L. Nadiryan

senior teacher
departments of the organization of transportations and traffic,
Kuban state technological university
sofi008008@yandex.ru

Amalia F. Gusikova

Studentk,
Kuban State University
sofi008008@yandex.ru

Marina V. Papazyan

undergraduate of department of the organization of transportations and traffic,
Kuban state technological university
sofi008008@yandex.ru

Управление персоналом для повышения безопасности движения на автотранспортных предприятиях

Personnel management to improve traffic safety on transport companies

Аннотация: В статье рассмотрены современные методы управления персоналом для повышения безопасности движения на автотранспортных предприятиях. Основное внимание авторов акцентируется на повышение безопасности движения на автотранспортных предприятиях. На основе проведенного исследования авторами можно сделать вывод, зависимость между качеством транспортных услуг и уровнем кадрового потенциала предприятия, выявлена прямо-пропорциональная закономерность: повышение качества кадровых ресурсов компании приводит к повышению уровня качества автотранспортных услуг.

Ключевые слова: автомобильный транспорт, автотранспортное предприятие, управление персоналом, кадровая политика, конкурентоспособность, прогнозирование, экономика.

Annotation: The article considers modern methods of personnel management to improve traffic safety in the motor transportation enterprises. The main attention of the authors focuses on improving the safety of movement on transport companies. The decisive factor in the effectiveness of the company in the conditions of modern market economy, is providing a tier of quality of personnel potential, in particular developing a HR strategy. On the basis of this study the authors can conclude that the dependence between the quality of transport services and the level of personnel potential of the enterprise, revealed the directly proportional law: improving the quality of human resources of the company leads to increasing the quality of transportation services.

Keywords: road transport, transportation company, personnel management, personnel policy, competitiveness, forecasting, Economics.

Важнейшую роль в эффективности работы компании, в частности транспортной организации, играет персонал. Независимо от размеров и сферы жизнедеятельности компании, невозможно представить работу современного предприятия без организованной системной деятельности по поиску и подбору персонала. Персонал предприятия включает в себя всех работников компании, которые реализуют ее функцию [1]. Это ключевой ресурс компании, от использования которого зависит эффективность функционирования работы предприятия.

Рассмотрим автотранспортную деятельность компаний, основным видом деятельности которых является розничная торговля. Для того чтобы занять все ниши рынка и максимально его охватить, осуществляется продаж по магазинам разных форматов [2]. Для бесперебойного процесса подачи услуг важно, чтобы полки товарных объектов не были пустыми, а был разнообразный ассортимент, согласно предусмотренных матриц. Систематическое поступление товаров на полки магазинов является

грамотное обеспечение логистикой, весомый вклад в которую вносит персонал.

Так как главным ресурсом любого предприятия являются сотрудники, важно учитывать, что работа с персоналом – это грамотный и ответственный вклад в подготовку, развитие сотрудников, взаимосвязь внутри компании и взаимоотношения между сотрудниками. Успех компании зависит от того, насколько эффективным и полезным окажется труд сотрудника [3,4]. А задача руководящих звеньев – продуктивно использовать возможности персонала. Направления кадровой политики заключаются в формировании спроса к работнику, подготовке новичков, отношении к взаимодействию сотрудников между собой.

По ключевым позициям и на конкурсной основе, при выявлении и оценке профессиональных знаний и практических навыков вместе с активным участием руководителей, осуществляется подбор персонала. Ступени отбора для разных уровней должностей различны: опыт работы, пол, образование, специальные навыки, владением программ, наличие определенных разрешений, лицензий, права. Практикуются программы привлечения студентов: прохождение практик и участие в конкурсах, с целью знакомства выпускников со спецификой компании и структурой персонала с дальнейшим трудоустройством[5,6]. Структура персонала предполагает совокупность абсолютных и относительных значений отдельных характеристик, приводящая к созданию групп работников, объединенных по какому-либо признаку, и обеспечивающая его функционирование как единого ресурса организации. Таким образом, каждый элемент структуры персонала имеет свою определенную роль и связан с другими элементами.

Структура персонала должна соответствовать структуре рабочих функций и тенденции их развития, а взаимосвязи между характеристиками указывают на то, что изменение конструкции одного вида может быть обусловлено изменениями структуры другого вида. Таким образом, структура персонала отражает состав и качественные характеристики персонала организации, их взаимосвязи и значимость. Также кадровая политика направлена на обеспечение мотивации и организации условий труда персонала. Следует отметить окладную оплату труда (постоянную часть) и систему премирования (по результатам работы), аттестацию рабочих мест, прохождение курсов по повышению квалификации, карьерный рост, выплата больничных и отпускных (также отпуск по беременности и родам), а также нематериальные способы поощрения в рамках подразделений и компании в целом (грамоты, благодарственные письма, презенты) [7].

Основные задачи управления персоналом выделяют: обеспечение кадрами, рациональное использование кадрового потенциала, социальное и профессиональное развитие работников. Кроме того, разработка

элементов системы проводится с учетом основ маркетинга, мониторинга, аудита и контроля. Задачи экономики определяются точными социально-экономическими целями компании. Исходя из экономических задач организации, цели управления персоналом состоят в оптимизации издержек и увеличение отдачи, минимизации операционных затрат, поддержании производительных возможностей сотрудников. При этом современные убеждения предполагают социальную нацеленность и ответственность производства. Именно поэтому цели стратегии предприятия должны соответствовать целям работников [1,3].

Поскольку между социальной и экономической составляющей отмечается противоречие, так как не всегда цели работников совпадают с целями компании. Экономика персонала формирует методологические аспекты для достижения оптимального баланса интересов. Для этого, как раз и, предусматривается использование следующих инструментов: обучения, поощрения, воспитания и информирования кадров.

При разработке системы управления персоналом нужно уделять внимание методам и способам воздействия на работников, вариантам положения задач и поиска их решений, целям, которые необходимы для свершения желаемого результата, средствам общения, основанным на всех процессах взаимодействия, принимаемым решениям, действующим функциям, разработанным убеждениям. В Российской Федерации на текущий момент объемы автомобильных перевозок повысились, отечественные перевозчики вышли на международный рынок и, как следствие, увеличилась конкуренция.

Одним из самых сложных вопросов автотранспортной деятельности «нетранспортных» предприятий и организаций остается обеспечение безопасности движения [6].

На примере конкретного автотранспортного предприятия (АТП), выбранного в результате анализа репрезентативной выборки 36 АТП одного из крупнейших торгово-производственных предприятий Краснодарского края, разработана и апробирована методика оценки эффективности работ по безопасности движения, основанная на системе научно-обоснованных критериев эффективности. На рисунке 1 наглядно представлена методика оценки работы по безопасности движения.

Методика оценки эффективности работ по повышению безопасности движения представлена в виде алгоритма ее реализации (от сбора данных для исследования до оценки эффективности работы АТП). Многообразие измерительных задач, решаемых с помощью методики, обуславливает необходимость использовать разнообразные алгоритмы определения весовых коэффициентов. В каждом из применяемых комплексных показателей прямо или косвенно оценивается эффективность управления персоналом.

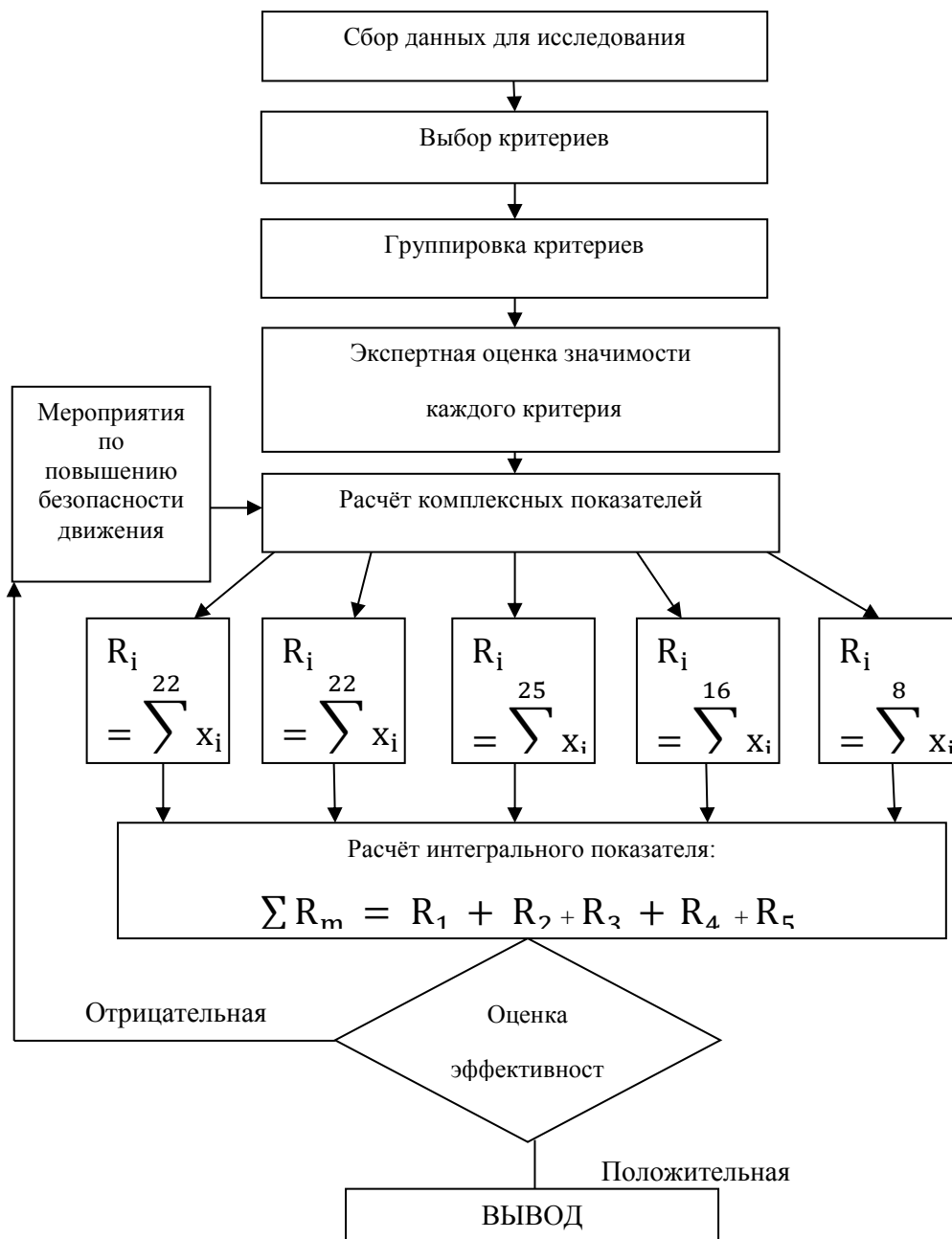


Рисунок 1 – Методика оценки работы по повышению безопасности движения на АТП

Поскольку указать некую универсальную систему критериев и показателей оценки всех без исключения невозможно, то в большинстве случаев это задача экспертов – знающих людей, имеющих опыт в соответствующей области. Такие люди на основе имеющегося у них опыта подбирают наиболее существенные признаки (критерии), определяют наиболее значимые события (показатели), выделяют доступные для наблюдения и измерения характеристики (индикаторы), которые будут использоваться для оценки проекта. Эффективность оценки в значительной мере определяется выбранными для ее проведения методами – т. е. совокупностью используемых для оценки приемов и операций. В

зависимости от того, поддаются ли существенные параметры проекта прямому измерению и расчету или нет (различают количественные и качественные методы оценки) [6].

Рассматривая зависимость между качеством транспортных услуг и уровнем кадрового потенциала предприятия, выявлена прямо-пропорциональная закономерность: повышение качества кадровых ресурсов компании приводит к повышению уровня качества автотранспортных услуг (в том числе и безопасности движения). Следует отметить, что в наибольшей степени на качество кадрового потенциала транспортной организации влияет уровень профессиональной подготовки и классность водительского состава, механиков и руководящих звеньев.

Литература

1 *Выбор системы транспортного обслуживания производственных предприятий (на примере Холмского сельского поселения). Коновалова Т.В., Кирий К.А., Надирян С.Л., Недашковская А.О. Наука. Техника. Технологии (политехнический вестник). 2016. № 1. С. 44-47.*

2 *Информационные технологии обеспечения безопасности движения на автотранспортных предприятиях. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. В сборнике: Транспортные и транспортно-технологические системы Материалы международной научно-технической конференции. Ответственный редактор Н. С. Захаров. 2015. С. 170-172.*

3 *К вопросу эффективности кадрового обеспечения на автомобильном транспорте. Коновалова Т.В., Надирян С.Л., Миронова П. В сборнике: Научно-технические аспекты инновационного развития транспортного комплекса. Материалы III Международной научно-практической конференции, в рамках 3-го Международного Научного форума Донецкой Народной Республики. Донецкая академия транспорта; ГУ "Институт Экономических Исследований". 2017. С. 169-172*

4 *Методические основы формирования инновационного потенциала кадров для эффективного управления морской транспортной отраслью России. Митрофанова Н.В. Вопросы управления. 2015. № 5 (17). - 235 с. С. 198-205.*

5 *Методические основы оценки эффективности системы управления безопасностью движения на автотранспортных предприятиях. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. Краснодар, 2015. - 183 с. С.118-128.*

6 *Методика оценки работы автотранспортных предприятий по обеспечению безопасности движения. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. Вестник Оренбургского государственного университета. 2015. № 4 (179). С. 62-64.*

7 *Методика выбора системы транспортного обслуживания производственных предприятий. Коновалова Т.В., Надирян С.Л.,*

Недашковская А.О. Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. № 11-2. С. 38-40.

References

1 *The Choice of system of transport service of production enterprises (for example, Kholm'sk rural settlement). Konovalova T. V., Kiriya K. A., Nadiryan S. L., Nedashkiv'ska, A. O. Science. Technique. Technology (Polytechnic Bulletin). 2016. № 1. S. 44-47.*

2 *Information technologies safety on transport companies. Konovalova T. V., Nadiryan S. L. In the collection: Transport and transport-technological system of Materials of international scientific-technical conference. Responsible editor: N. S. Zakharov. 2015. S. 170-172.*

3 *To the question of the effectiveness of staffing for road transport. Konovalova T. V., Nadiryan S. L., Mironov P. In the collection: Scientific and technical aspects of innovative development of the transport complex. Proceedings of the III International scientific-practical conference in the framework of the 3rd International Scientific forum of the Donetsk people's Republic. Donetsk Academy of transport; "Institute of Economic Researches". 2017. P. 169-172*

4 *Methodological bases of formation of innovative potential of personnel for effective management of the marine transport industry of Russia. Mitrofanova N. In. Management issues. 2015. № 5 (17). - 235 S. S. 198-205.*

5 *Methodological framework for the assessment of the effectiveness of the management system of safety on transport companies. Konovalova T. V., Nadiryan S. L. Krasnodar, 2015. - 183 S. S. 118-128.*

6 *Methodology for evaluating the work of the motor transportation enterprises to ensure traffic safety. Konovalova T. V., Nadiryan S. L. Bulletin of the Orenburg state University. 2015. № 4 (179). Pp. 62-64.*

7 *Method of selection of system of transport service of production enterprises. Konovalova T. V., Nadiryan S. L., nedashkiv'ska, A. O. Humanitarian, socio-economic and social Sciences. 2015. № 11-2. Pp. 38-40.*