

Галушкин Вячеслав Викторович,

магистрант;

Горбунков Константин Александрович,

магистрант,

Институт сферы обслуживания и предпринимательства (филиал) в г. Шахты,

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,

г. Шахты, Ростовская область

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Аннотация. В статье рассмотрены особенности управления персоналом транспортных организаций в условиях кризиса, где основное внимание уделяется повышению эффективности труда в условиях ограниченности финансовых средств.

Ключевые слова: управление персоналом, кадровый потенциал, эффективность трудовых ресурсов.

В современных условиях, с точки зрения современного управления, улучшение использования кадровых ресурсов, повышение их трудоспособности, принято рассматривать как главный резерв повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Система управления персоналом – это структура по работе с кадрами, подчиняющаяся набору основополагающих принципов, которые реализуются кадровой службой предприятия. Но, в условиях кризиса кадровая политика принципиально меняется. Она неизбежно трансформируется, приспособиваясь к новым условиям, и характеризуется ограниченностью финансовых средств, неизбежностью организационных мер, связанных со свертыванием ряда программ социального развития и сокращением численности персонала, повышенной социально-психологической напряженностью в коллективе.

Учитывая направления деятельности транспортных организаций, основу их кадрового потенциала составляют водители. Профессиональная надежность водителей оказывает существенное влияние на конкурентоспособность

предприятия, а значит и на объем перевозок, выручку и рентабельность перевозок.

Согласно данным Кононовой Г.А. [1, с. 37], существенное влияние на результаты деятельности транспортного предприятия оказывает уровень профессиональной надежности всех категорий работников. Факторы, влияющие на повышение профессиональной надежности многочисленны и часто трудноуправляемы. К ним относят:

- личностные характеристики водителя;
- качество подготовки и повышения квалификации водителя;
- степень эффективности системы мотивации труда;
- производительность труда;
- материалоемкость транспортной услуги;
- безопасность вождения.

Таким образом, улучшению кадрового потенциала транспортных организаций будут способствовать:

1. обновление парка транспортных средств, что приведет к улучшению технико-эксплуатационных показателей парка автотранспортного предприятия, снижению отказа техники и аварийности, сокращению затрат на обслуживание и ремонт подвижного состава;

2. внедрение инновационных технологий, результатами которых могут выступить: сокращение затрат, повышение качества продукции, увеличение объема производства, снижение трудоемкости производства, повышение экологичности;

3. привлечение высококвалифицированных работников, которые в свою очередь будут обладать необходимыми навыками для работы на современном оборудовании.

Но, учитывая кризисные явления в экономике, реализация данных направлений при условии ограниченности финансовых средств не представляется возможной. Следовательно, необходим поиск резервов совершенствования трудового потенциала предприятия, требующих

минимальных вложений. Для этого следует обратить внимание на резервы роста эффективности труда.

Рост эффективности труда работников транспортных организаций, в том числе и производительности труда, является очень важным условием улучшения использования трудовых ресурсов.

Прежде всего, здоровые работники и безопасные условия труда являются неременным условием продуктивной деятельности предприятия. Экономические цели предприятий не должны противоречить целям, которые они ставят в области условий и охраны труда, точнее, они дополняют друг друга. К сожалению, исследования показывают, что здоровье работников недостаточно ценится как фактор производства. Безопасность и охрана труда в широком смысле влияют также и на использование рабочего времени, повышение квалификации, организации труда и профессиональный рост.

Большое значение для роста производительности труда имеют инвестиции, используемые на образование, повышение квалификации, обучение новым профессиям, переподготовку кадров, то есть на улучшение качества рабочей силы.

К основным способам возможного повышения эффективности работы персонала транспортных организаций можно отнести:

- контроль и поддержание трудовой дисциплины;
- качественное управление и учет результатов за выполненную работу каждого сотрудника;
- диагностика и коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе.

Невнимание к этим факторам может вызвать серьёзные затруднения. Среди методов повышения эффективности труда выделяют следующие.

- 1) Контроль явки работников на рабочее место.
- 2) Контроль рабочего времени сотрудника (его рациональное использование).
- 3) Выявление злостных нарушителей трудовой дисциплины.

4) Документация фактов нарушения трудовой дисциплины и система наказаний нарушителей.

5) Контроль над выполнением рабочих графиков.

6) Обязательный ввод должностных инструкций.

7) Внедрение автоматизированной системы учета рабочего времени.

8) Аттестации сотрудников.

9) Эффективная система мотивации сотрудников, в том числе административные и социально-психологические методы [2, с. 44].

Основные факторы и резервы улучшения использования трудовых ресурсов, актуальные для рассмотрения на транспортных предприятиях в условиях кризиса, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Факторы и резервы улучшения использования трудовых ресурсов

Основные факторы и резервы роста эффективности использования трудовых ресурсов	Характеристика
1. Совершенствование механизма мотивации	- переподготовка кадров и повышение квалификации; - внедрение новых систем премирования, основанных на результатах оценки эффективности труда работников; - проведение мероприятий по созданию и поддержанию организационной культуры; - поощрение за рациональные предложения по улучшению деятельности предприятия
2. Сокращение текучести кадров	- учет личностных характеристик кандидатов при приеме на работу.
3. Улучшение дисциплины	- контроль явки на работу и рабочего времени; - применение дисциплинарных взысканий за нарушения трудовой дисциплины
4. Социально-экономические и социально-психологические	- улучшение условий труда и быта; - моральное стимулирование, создание благоприятного психологического климата в коллективе

Для оценки эффективности использования персонала могут использоваться статистические данные и обобщающие показатели, например:

- количество рабочих, их удельный вес в общей численности персонала в процентах;
- среднегодовая выработка одного рабочего;

- количество часов, отработанных всеми рабочими;
- средние показатели на одного работающего.

Проекты по повышению эффективности труда на транспортных предприятиях необходимо вести по нескольким направлениям деятельности. Перед их началом важно создать единое информационное поле, определиться с терминологией, инструментами и т. п. Работа, направленная на повышение производительности труда и эффективности, предполагает:

1. выбор методики оценки производительности труда. Она может быть общей для компании или специальной – для каждого подразделения;

2. определение значений текущего и целевого показателей, проведение регулярной оценки достигнутых результатов и анализа отклонений и вызвавших их причин (повышение интенсивности труда, снижение трудоемкости продукции, потери и непроизводительные затраты рабочего времени и т.д.);

3. Разработку планов по использованию резервов повышения производительности с целью достижения целевых значений показателей. Директор предприятия совместно с другими руководителями должны точно определить управленческие и профессиональные компетенции сотрудников, внедрить инструменты их оценки, чтобы отбирать и развивать тех людей, кто способен вывести бизнес в лидеры и завоевать конкурентные преимущества. Достичь успехов на постоянно меняющемся рынке можно только в том случае, если персонал понимает суть этих трансформаций. Совершенствовать внутренние коммуникации, объясняя работникам, чего от них ждут и как этого добиться, – также задача руководства предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кононова Г.А. Экономика автомобильного транспорта: уч. пособие / под ред. Г.А. Кононовой. – 4-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 320 с.
2. Бугаева М.В., Титов Е.Ю. Особенности применения мотивационных инструментов в строительной индустрии // Международное научное издание *Современные фундаментальные и прикладные исследования*. – 2015. – №1(16). – С. 43-47.

Galushkin Vyacheslav Viktorovich,

Undergraduate;

Gorbunkov Konstantin Aleksandrovich,

Undergraduate,

The Institute of Service Sector and Entrepreneurship (branch)

Don State Technical University,

Shakhty, the Rostov Region

DIRECTIONS OF PERFECTION OF PERSONNEL POLICY IN TRANSPORT ORGANIZATIONS IN CRISIS

Abstract. In the article the peculiarities of personnel management of transport organizations in crisis, where the focus is on the improvement of work efficiency in conditions of limited financial resources.

Key words: personnel management, human resources, efficiency of labor resources.