

УДК 656.07

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ГРАМОТНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

К.О. Астахов

ФГБОУ ВПО «Тамбовский государственный технический университет», г. Тамбов

Рецензент д-р экон. наук, профессор О.В. Воронкова

Ключевые слова и фразы: кадровая политика; конкурентоспособность автотранспортных услуг; повышение качества; эффективность транспортных услуг.

Аннотация: Рассмотрен круг проблем, влияющих на качество и эффективность автотранспортных услуг. Предложен алгоритм совершенствования организации труда в методике проведения грамотной кадровой политики предприятия.

Развитие рыночной экономики в Российской Федерации ставит перед современными предприятиями ряд правовых, экономических и организационных проблем, касающихся всех сфер их жизнедеятельности. Одной из наиболее актуальных проблем предприятия является проблема управления персоналом как стратегически значимым ресурсом с наиболее высоким потенциалом развития. Вопросам управления персоналом уделялось достаточно большое внимание в трудах отечественных и зарубежных ученых, однако, в настоящее время эта проблема требует дальнейшего исследования и выработки концептуальных подходов к ее решению в рыночных условиях.

Не секрет, что от успешной деятельности автомобильного транспорта напрямую зависит своевременное, качественное и полное удовлетворение потребностей страны в перевозках, что, в свою очередь, бесспорно, влияет на развитие производства и его эффективность, подъем материального и культурного уровня жизни населения.

Автомобильный транспорт, являясь более мобильным, маневренным, обладающим большей проходимостью и высокой скоростью доставки, по

Астахов Константин Олегович – аспирант кафедры «Организация перевозок и безопасность дорожного движения», e-mail: astahovk@gmail.com, ТамбГТУ, г. Тамбов.

объему грузовых перевозок занимает третье место среди других видов транспорта. Заметим также, что на долю автотранспорта приходится 50 % всех перевезенных пассажиров. Важно помнить, что любой транспортный процесс начинается и заканчивается автомобильным транспортом.

В настоящее время на автомобильном транспорте имеют место тенденции возрастания объема перевозок, выхода отечественных перевозчиков на международный рынок и, соответственно, необходимости повышения качества автотранспортных услуг, усиления конкурентной борьбы среди автотранспортных перевозчиков страны, что ведет к постоянному совершенствованию управления, прогнозированию и планированию всех сторон деятельности автотранспортного предприятия.

Однако существующие в настоящее время исследования [3] не учитывают в полном объеме отраслевую специфику проблемы, в ряде случаев рассмотрению подлежат лишь отдельные элементы проблемы при отсутствии обоснования их актуальности конкретно для автотранспортного предприятия (АТП) в современных условиях, наконец, авторы практически не уделяют внимания разработке общей концепции кадровой политики для автотранспортных предприятий.

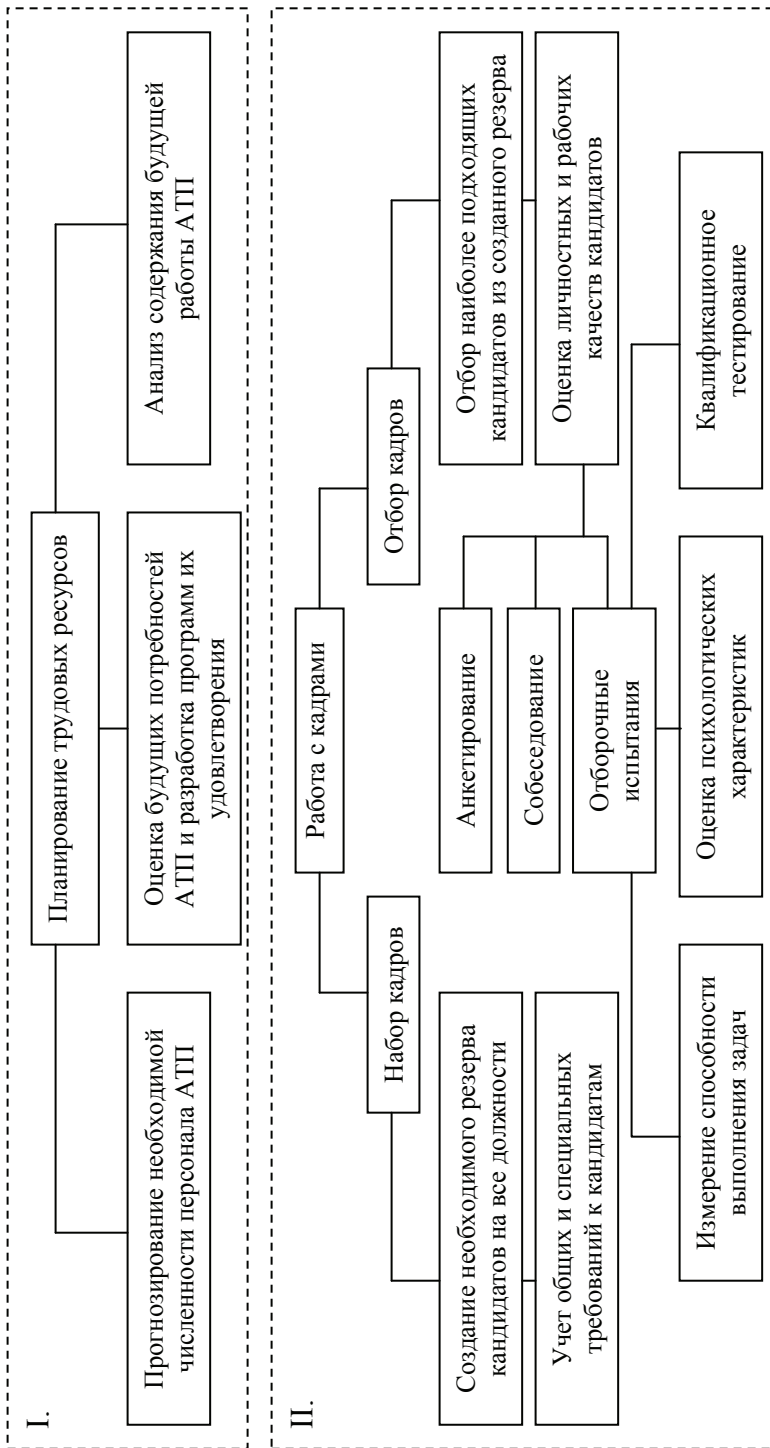
Все вышеперечисленные факторы обуславливают необходимость пересмотра общих принципов управления для предприятий автомобильного транспорта. Главная роль в выживании и дальнейшем развитии любого предприятия в современных экономических условиях отводится персоналу [2].

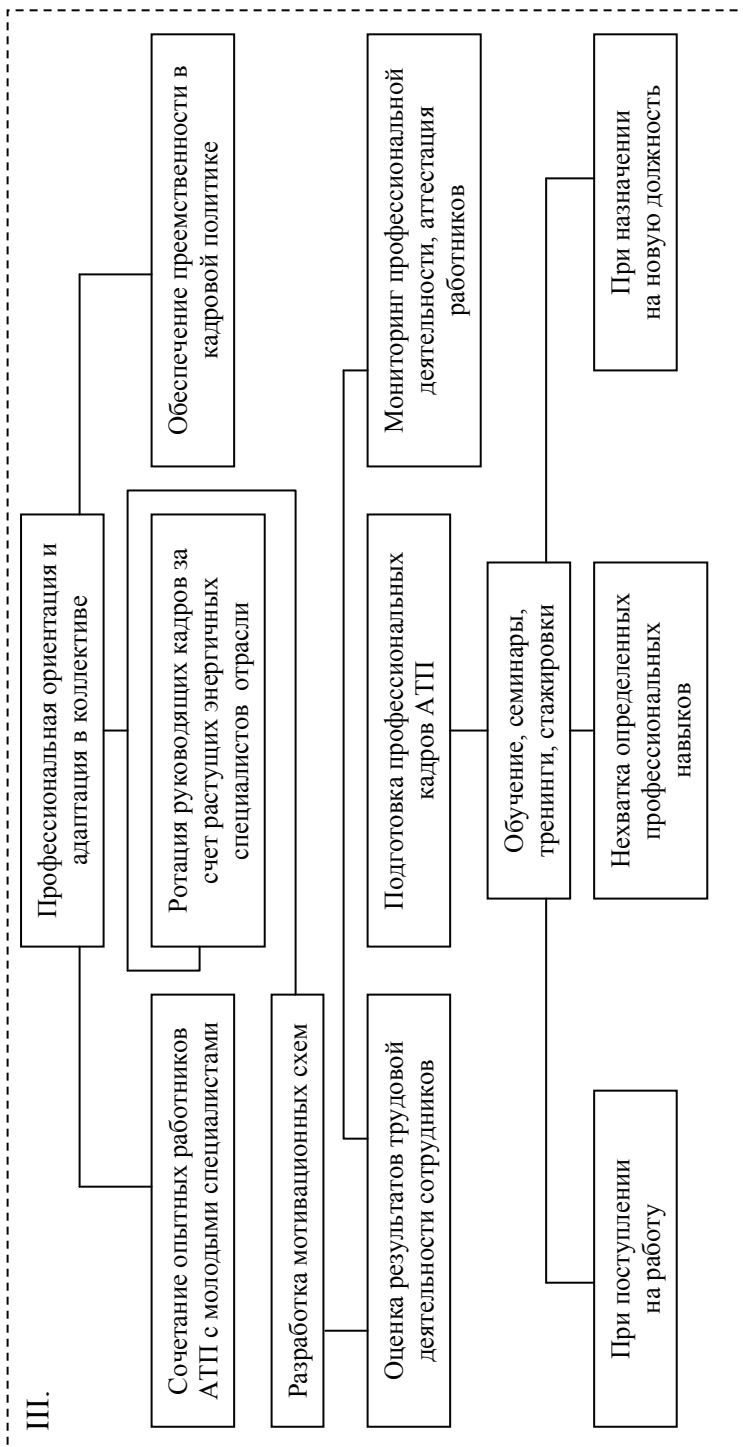
В этом случае перед предприятием встает ряд проблем, связанных с кадровой сферой. Основной же проблемой для автотранспортных предприятий современной России является выбор между прогрессивной тенденцией осознания ведущей роли персонала в достижении целей предприятия и низким уровнем разрешения кадровых проблем, традиционно рассматриваемых на автомобильном транспорте как вторичные. Таким образом, решение данной проблемы представляется в совершенствовании механизма реализации кадровой политики. Ведь на сегодняшний день большинство конкурирующих фирм технически оснащены примерно одинаково, поэтому в конкурентной борьбе основное различие заключается именно в составе персонала предприятия и в системе управления им.

Полное отсутствие на современных российских автотранспортных предприятиях методик отбора, найма, оценки, обучения персонала и высокая степень актуальности исследований подобного направления послужили отправной точкой к разработке единого алгоритма совершенствования организации труда на автотранспортном предприятии (рисунок).

Соблюдение изложенных в данном алгоритме принципов повышения качества работы персонала АТП предполагает создание оптимальной организационно-управленческой структуры предприятия.

Так, качество продукта (автотранспортных услуг) напрямую зависит как от качественной работы персонала, так и от управления им, на цену же продукта также влияет и работа персонала, что проявляется в себестоимости – важнейшей составляющей цены [1]. На наш взгляд, главной функцией кадровой политики является реализация задачи по управлению





Алгоритм совершенствования организации труда на АТП

подготовкой и комплектованием кадров. В первую очередь следует начать с планирования трудовых ресурсов. Руководству следует определить, сколько человек занято выполнением каждой операции, требующейся для реализации конкретных целей.

Следующим этапом является прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей. Определив свои будущие потребности, руководство должно разработать программу их удовлетворения. Потребности – это цель, программа – средство ее достижения. Программа должна включать конкретный график и мероприятия по привлечению, найму, подготовке и продвижению работников, требующихся для реализации целей автотранспортного предприятия.

Для того чтобы нанять соответствующих работников, руководство должно в деталях знать, какие задачи они будут выполнять во время работы и каковы личные и общественные характеристики этих работ. Эти знания получают посредством анализа содержания работы, который является основой управления трудовыми ресурсами. Набор персонала должен заключаться в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности АТП, из которого руководство отбирает наиболее подходящих работников. Эта работа должна проводиться буквально по всем специальностям – конторским, производственным, техническим, административным. Необходимый объем работы по набору в значительной мере определяется разницей между наличной рабочей силой и будущей потребностью в ней. При этом учитываются такие факторы, как выход на пенсию, текучесть, увольнения в связи с истечением срока договора найма, расширение сферы деятельности организации.

На этапе отбора кадров руководство АТП рассматривает наиболее подходящих кандидатов из резерва, созданного в ходе набора, имеющих наилучшую квалификацию для выполнения фактической работы на занимаемой должности. Объективное решение о выборе, в зависимости от обстоятельств, может основываться на образовании кандидата, уровне его профессиональных навыков, опыте предшествующей работы, а также личных качествах. Здесь наиболее остро стоит проблема объективной оценки уровня профессионализма водителей в силу наличия его влияния не только на результаты деятельности предприятия, уровень конкурентоспособности, качество предоставляемых услуг, что является крайне значимым в условиях рыночной экономики, но и на безопасность окружающей среды в целом.

Уровень профессионализма водителей, как основной движущей силы автотранспортного предприятия, выводит поставленную проблему за рамки отрасли и придает ей уровень международного значения как с точки зрения развития международных автомобильных перевозок, так и с точки зрения стабилизации состояния окружающей среды путем повышения безопасности дорожного движения.

Количественно перенасыщенный предложениями рабочей силы, в том числе водителей, российский рынок труда обуславливает необходимость ориентирования не только на поиск водителей уже с высоким уровнем профессионализма, но и на создание необходимых условий для его повышения. Такими условиями, на наш взгляд, представляются: организация

процесса обучения (в случае, если это необходимо); семинары; различные тренинги; стажировки. Немаловажной особенностью является сочетание опытных работников с молодыми специалистами, что непременно ведет к лучшей адаптации в рабочем коллективе.

Следующим шагом, после того как работник адаптировался в коллективе и получил необходимую подготовку для эффективного выполнения своей работы, будет определение степени эффективности его труда. В этом заключается цель оценки результатов деятельности, которую можно представить себе как продолжение функции контроля. Процесс контроля предусматривает учреждение стандартов и измерение результатов качества выполняемой работы для определения отклонения от установленных норм и при необходимости принятие корректирующих мер. Аналогичным образом оценка результатов деятельности требует, чтобы руководители производили сбор информации о том, насколько эффективно каждый работник выполняет порученные ему обязанности. Вместе с тем, постоянный мониторинг профессиональной деятельности позволяет руководству определить наиболее выдающихся работников и поднять уровень их достижений, переводя их на более высокие должности.

Оценка результатов трудовой деятельности представляет собой важное средство мотивации поведения людей. Стимулирование работников в достижении высокой результативности их труда является одной из важнейших задач, применяемых руководством предприятия для повышения работоспособности коллектива.

Заключительным этапом формирования кадровой политики автотранспортного предприятия является процесс совершенствования организации труда, который позволял бы в максимальной степени использовать все преимущества разделения труда, использования современных компьютерных технологий и инноваций.

Неудовлетворительный уровень качества предоставляемых услуг современными автотранспортными предприятиями позволяет сделать вывод о том, что проблема кадровой политики на автотранспортных предприятиях традиционно имеет весьма низкий статус и вместе с тем, тенденцию к росту при относительно низком уровне реализации.

Рассмотренные пути решения существующих проблем подбора, отбора и найма кадров являются некоторыми направлениями кадровой политики АТП. Это вызвано, прежде всего, несовершенством существующего на предприятиях механизма реализации кадровой политики, отсутствием соответствующих специалистов в структуре кадровой службы хозяйствующего субъекта автотранспорта, несовершенством либо отсутствием методик работы с персоналом.

Выявлены и обоснованы следующие приоритетные направления кадровой политики автотранспортного предприятия: совершенствование механизма реализации кадровой политики в целом, повышение профессионально-квалификационного уровня персонала и как отдельное направление выделена необходимость разработки методических подходов к оценке водителей.

Следует отметить, что рассмотренные проблемы и предлагаемые пути их решения, являются, на наш взгляд, перспективными направлениями дальнейших научных изысканий.

Список литературы

1. Амиров, А.Г. Система управления персоналом на предприятиях / А.Г. Амиров. – М. : Риск, 1993. – 215 с.
 2. Бармашова, Л.В. Пути повышения конкурентоспособности предприятий [Электронный ресурс] / Л.В. Бармашова. – Режим доступа : <http://avto-barmashova.ru>. – Загл. с экрана.
 3. Бычков, В.П. Экономика автотранспортного предприятия : учебник / В.П. Бычков. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 381 с.
 4. Гличев, А.В. Реформирование экономики и фактор качества / А.В. Гличев. – М. : Стандарты и качество, 1997. – 141 с.
-

The Basic Principles for Improving Quality and Competitiveness of Road Transport Services in Terms of Competent Personnel Policy of the Company

K.O. Astakhov

Tambov State Technical University, Tambov

Key words and phrases: efficiency of transport services; improving the quality and competitiveness of road transport services; personnel policy.

Abstract: We consider the range of issues affecting the quality and efficiency of road transport services. We propose an algorithm to improve the organization of labor in the way of competent personnel policies of the enterprise.

© К.О. Астахов, 2012