

## АКТУАЛЬНОСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ НА АВТОМОБИЛЬНОМ ТРАНСПОРТЕ

**Н. В. Пеньшин, А. А. Титова**

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

*Рецензент д-р экон. наук, доцент Р. Р. Толстяков*

**Ключевые слова и фразы:** автотранспортное предприятие; автотранспортные услуги; задачи кадровой политики; интеллектуальный капитал; кадровая политика; конкурентоспособность; повышение качества.

**Аннотация:** Раскрыто содержание понятия «кадровая политика», рассмотрены ее задачи. Выделен интеллектуальный капитал в структурной схеме управления автотранспортного предприятия; выявлены факторы успеха, задачи кадровой политики и кадровых работников. Представлена схема, показывающая роль кадрового потенциала в повышении автотранспортных услуг. Обоснована позиция повышения качества кадрового потенциала автотранспортного предприятия, ведущая к повышению качества автотранспортного сервиса. Выявлены современные проблемы кадровой политики на автотранспортных предприятиях. Рассмотрена зависимость эффективности работы предприятия от кадровой политики, являющейся важной сферой работы предприятия и не требующей больших капитальных вложений.

Одним из решающих факторов конкурентоспособности и эффективности предприятия в условиях современной рыночной экономики является обеспечение высокого уровня качества кадрового потенциала, а именно разработка кадровой политики.

Введем понятие «кадровая политика»:

1) в широком смысле – это система осознанных и определенным образом сформулированных и закрепленных правил и норм, приводящих человеческий ресурс в соответствие с долговременной стратегией фирмы;

---

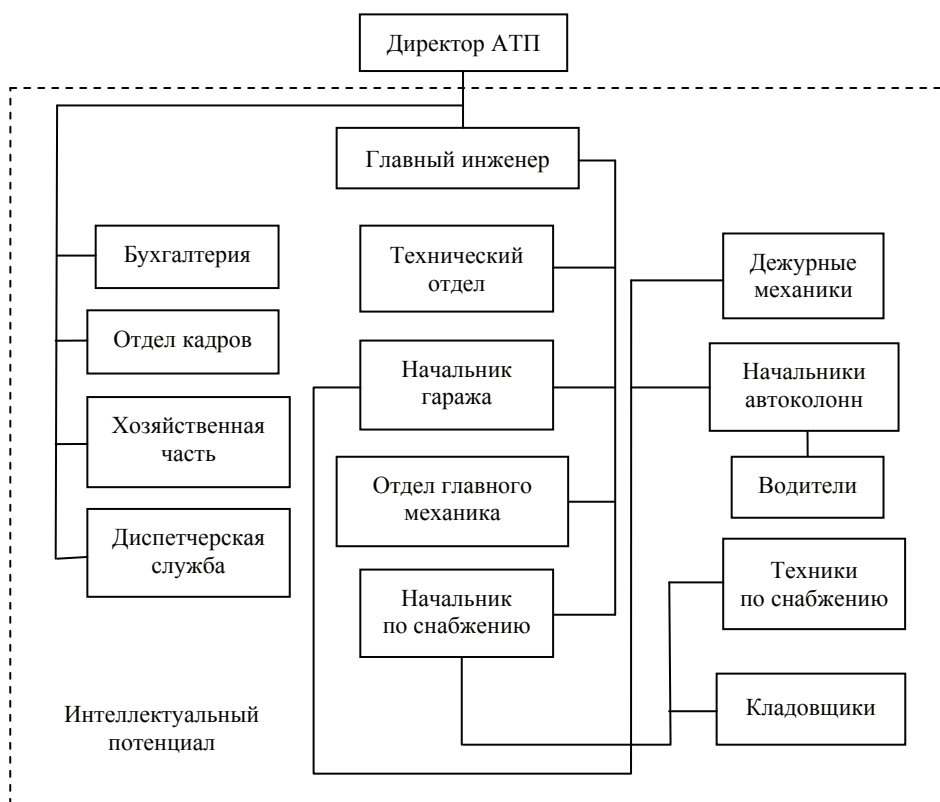
Пеньшин Николай Васильевич – кандидат экономических наук, доцент, заведующий кафедрой «Организация перевозок и безопасность дорожного движения»; Титова Александра Александровна – студентка, e-mail: alexsa\_555@mail.ru, ТамбГТУ, г. Тамбов.

2) в узком смысле – это набор конкретных правил, пожеланий и ограничений (зачастую неосознаваемых), реализующихся как в процессе непосредственных взаимодействий между сотрудниками, так и во взаимоотношениях между работниками и организацией в целом [1].

Таким образом, кадровая политика – совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления штатом, поэтому ее считают ядром системы управления. Кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения ее работниками своих функций. Она находит свое отражение в следующих нормативных документах:

- правилах внутреннего распорядка;
- коллективном договоре.

Кадры являются составляющей интеллектуального капитала автотранспортного предприятия (АТП) (рис. 1). Следует заметить, что кадровая составляющая имеет самое непосредственное отношение к знаниям, навыкам, профессиональным способностям, творчеству и культуре при предоставлении автотранспортных услуг. Интеллектуальный капитал, в свою очередь, способствует и обеспечивает предоставление потребителю качественных автотранспортных услуг.

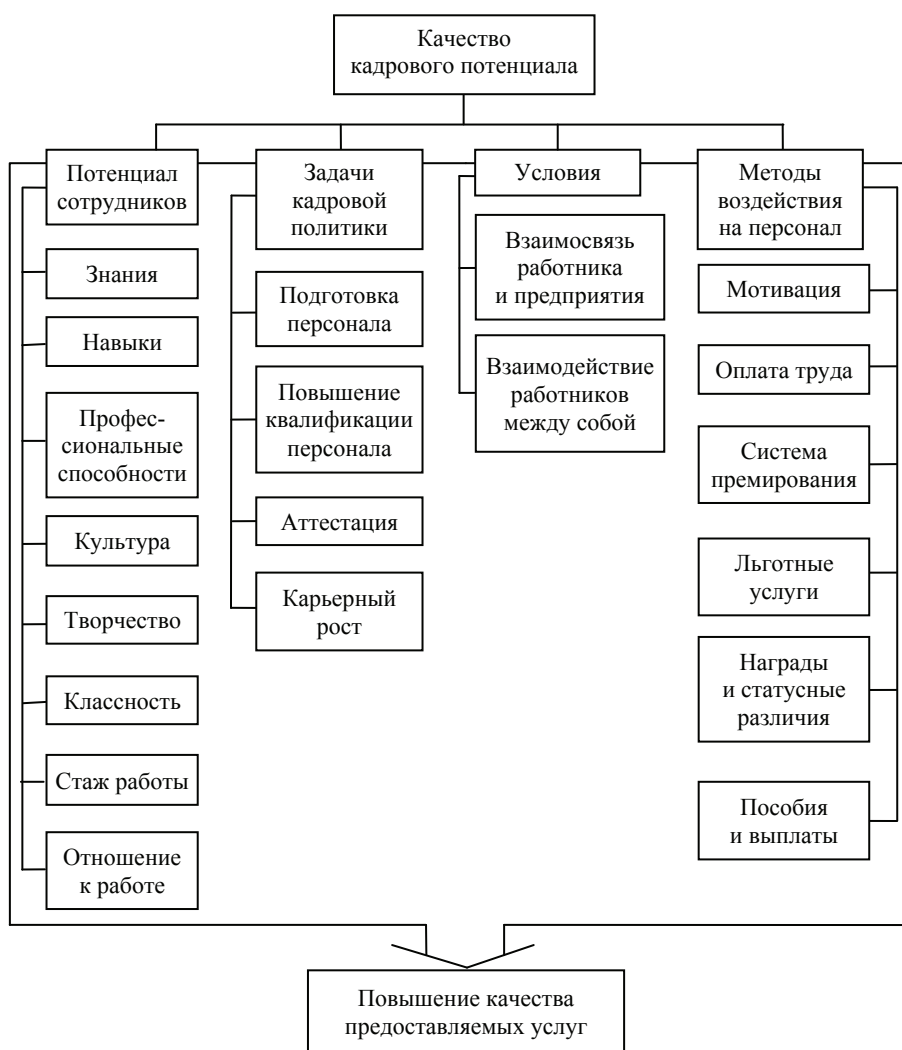


**Рис. 1. Интеллектуальный капитал в структурной схеме управления автотранспортного предприятия**

Необходимо учитывать, что работа с персоналом не начинается с вакансии и не заканчивается приемом на работу. Кадровая политика является более широким понятием. Сюда относится подготовка, развитие персонала, взаимосвязь работника и предприятия, взаимоотношения между работниками и т. д.

Самым важным ресурсом любой организации и предприятия являются его сотрудники. Но не все руководители знают и понимают, как трудно управлять этим ресурсом. Успех предприятия зависит от того, насколько эффективным окажется труд сотрудников. Задача руководства – наиболее эффективно использовать возможности персонала.

Следует отметить, что основным фактор успеха АТП – качество предоставляемых услуг, зависящее от навыков и знаний персонала. Задача кадровых работников состоит в определении этих качеств персонала и создании условий для повышения квалификации персонала, обучения, аттестации и т. д. (рис. 2).



**Рис. 2. Роль кадрового потенциала в повышении качества автотранспортных услуг**

На кадровую политику влияет как внешняя (например, ситуация на рынке труда), так и внутренняя среда (например, требования производства, цели предприятия, финансовые возможности, условия труда и т.д.).

Задачи кадровой политики заключаются в формировании требований к работникам (образование, возраст, пол), подготовке новых служащих, отношении к взаимодействию сотрудников между собой и текучести кадров. Также кадровая политика направлена на создание мотивации и организации условий труда персонала [2], где следует выделить оплату труда, систему премирования, аттестацию рабочих мест, повышение квалификации, карьерный рост, пособия и выплаты (отпуск, каникулы, оплата больничных листов, выплата страховых), льготные услуги, а также нематериальную мотивацию (награды и статусные различия).

Рассмотрим зависимость между качеством автотранспортных услуг и уровнем кадрового потенциала АТП: повышение качества кадрового потенциала АТП ведет к повышению качества автотранспортных услуг. Следует заметить, что в наибольшей степени на качество кадрового потенциала влияет уровень профессиональной подготовки водительского состава, ремонтников, руководящих работников и их классность.

В настоящее время проблемы кадровой политики практически не учитываются для АТП. В Российской Федерации на данный момент возросли объемы автомобильных перевозок, отечественные перевозчики вышли на международный рынок, следовательно, между ними увеличилась конкуренция [3]. Все вышеперечисленные факторы обуславливают необходимость пересмотра как управления, так и кадровой политики на АТП.

Стратегическая роль в выживании и дальнейшем развитии предприятия в современных рыночных условиях отводится кадрам. В Российской Федерации на АТП уровень квалификации работников невысокий. Нет современных методик, позволяющих отбирать кадры, методик для оценки персонала, его обучения. Современная проблема кадровой политики на АТП – невозможность объективно оценить профессионализм водителей, диспетчеров и т.д. Также важна подготовка всех сотрудников предприятия. Еще одной немаловажной проблемой является то, что ремонт автомобилей осуществляется «самоучками». В любую погоду сами водители ремонтируют транспорт, зачастую с помощью подручных средств. Часто не соблюдается режим труда и отдыха водителей. Время работы водителей превышает установленные нормы в 2–3 раза, вследствие чего увеличивается вероятность попадания водителя в дорожно-транспортные происшествия. Необходимо создать разделение труда, соблюдать строгое нормирование рабочего времени. Важно, чтобы каждая служба предприятия выполняла свои функции.

Необходимо отметить, что на АТП наблюдается бюрократизм в тех структурах, которые осуществляют кадровую политику. Недостаточно развита профессиональная подготовка работников кадровых служб. На средних и крупных АТП кадровая деятельность находится на низком уровне, потому что в сознании работников кадровых служб остались социально-психологические и экономические стереотипы прошлых лет.

В то же время заметим, что здесь присутствует грамотный формальный учет и контроль кадров, наличие организационно-правовой базы кадровой политики, стабильность и профессионализм кадрового делопроизводства. На мелких АТП профессиональные кадровые работники отсутствуют, нет механизма работы с кадрами.

Решать кадровые проблемы необходимо на качественно ином уровне, соответствующем современным представлениям об управлении персоналом, используя опыт прошлых лет. Необходимо учитывать, что персонал есть основной ресурс АТП. Таким образом, кадровая политика напрямую влияет на эффективность работы предприятия и является очень важной сферой его работы, не требующей капитальных вложений.

### **Выводы**

1. Кадры являются составляющей интеллектуального капитала любой организации, в частности и автотранспортного предприятия.

2. Кадровая составляющая имеет непосредственное отношение к знаниям, навыкам, профессиональным способностям, творчеству и культуре при предоставлении автотранспортных услуг.

3. Задачи кадровой политики заключаются в формировании требований к работникам, подготовке и переподготовке, повышении квалификации сотрудников, отношении к взаимодействию работников между собой, создании мотивации и организации условий труда персонала и т. д.

4. Повышение качества кадрового потенциала АТП ведет к повышению качества автотранспортных услуг.

### *Список литературы*

1. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом : учеб. для вузов / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.

2. Питерс, Т. В поисках эффективного управления : пер. с англ. / Т. Питерс, Р. Уотермен. – М. : Прогресс, 1986. – 424 с.

3. Залукаева, Н. Ю. Современные проблемы адаптации предприятий автотранспортной отрасли в условиях рыночной экономики / Н. Ю. Залукаева, А. А. Титова // Актуальные вопросы организации автомобильных перевозок и безопасности движения : сб. науч. ст. по материалам I Всерос. науч.-техн. конф., Саратов, 18 апр. 2013 г. / Саратов. гос. техн. ун-т. – Саратов, 2013. – С. 33 – 39.

### *References*

1. Bazarova T.Yu., Eremina B.L. *Upravlenie personalom* (Personnel management), Moscow: UNITY, 2002, 560 p.

2. Peters T., Waterman R. *In Search of Excellence: Lessons from America's Best Run Companies*, New York, Harper & Row, 1982, 360 p.

3. Zalukaeva N.Yu., Titova A.A. *Aktual'nye voprosy organizatsii avtomobil'nykh perevozok i bezopasnosti dvizheniya* (Actual Questions of Organization of Road Transport and Traffic Safety), Collection of Scientific Articles According to the Materials of the I All-Russian Scientific Technical Conference, Saratov, 18 April 2013, Saratov, 2013, pp. 33-39.

## **The Role of Human Resource Policy at Motor Transport Companies**

**N. V. Penshin, A. A. Titova**

*Tambov State Technical University, Tambov*

**Key words and phrases:** competitiveness; intellectual capital; motor transport enterprise; objectives of human resource policy; personnel policy; quality improvement; transport services.

**Abstract:** The content of the concept of “human resources policy” is disclosed; its objectives are considered. Intellectual capital in the management structure of motor transport enterprises has been allocated. The success factors for motor transport enterprise, objectives of human resource have been identified. The scheme, showing the role of human resources in the improvement of transport services, has been described. It has been proved that human resource quality improvement leads to increase in the quality of transport services. Modern problems of personnel policy at motor transport enterprises have been discussed. The key idea is that HR policy improves the performance of the enterprise as a whole. It is a very important area of work of the enterprise, which does not require capital investments.

---

© Н. В. Пеньшин, А. А. Титова, 2014

*Статья поступила в редакцию 24.02.2014 г.*