

Махашев Чингисхан Казбекович

аспирант

ФГБОУ ВО «Пятигорский государственный университет»

г. Пятигорск, Ставропольский край

DOI 10.21661/r-558942

ОСОБЕННОСТИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассматриваются особенности кадровой политики транспортного предприятия, отмечая, что правильно подобранная кадровая политика способствует повышению эффективности деятельности предприятия. Автор подчеркивает, что при четко выстроенной кадровой политике проводится диагностика персонала, учитываются индивидуальные особенности работников, составляются прогнозы на среднесрочную и долгосрочную перспективу.*

***Ключевые слова:** транспортное предприятие, потенциал, трудовые ресурсы, кадровая политика, эффективность деятельности.*

Деятельность любого предприятия, не зависимо от его масштаба, организационно-правовой формы, базируется на трудовых ресурсах.

Основным трудовым ресурсом транспортного предприятия является коллектив сотрудников и работников, имеющих квалификацию, нацеленных на эффективную деятельность.

Потребность предприятия в трудовых ресурсах зависит от объема и структуры оборота, применяемых методов продажи товаров, объема или состава оказываемых услуг, уровня технической оснащенности и других факторов [1].

Как правило на предприятиях принят термин «трудовой потенциал». По сути, трудовой потенциал – это не просто работники с их личными качествами, убеждениями и личными характеристиками, но и те навыки, которые они могут применять для более успешного функционирования предприятия, на котором они работают [2].

В транспортном предприятии существует взаимосвязь между трудовым потенциалом предприятия и эффективностью его деятельности, об этом говорит тот факт, что для определения возможностей участия работника в экономических и управленческих процессах обычно используются понятия «человеческий капитал», «потенциал человека», «трудовой потенциал». При этом под потенциалом работника понимается совокупность его природных способностей, уровень полученного образования, воспитания, жизненного опыта и навыков. Человеческий капитал – совокупность характеристик человека, которые определяют производительность его деятельности и могут стать источником дохода (здоровье, способности, инициативность, мобильность, креативность). Потенциал трудовых ресурсов характеризует качества человека, проявляющиеся в процессе труда (умение работать в коллективе, творческие навыки, активность, организованность, профессионализм). Совокупность этих характеристик человека определяют общий потенциал работника.

Развитие транспортной отрасли и отдельных транспортных предприятий напрямую связано с совершенствованием управления развитием трудовых ресурсов в условиях рыночной экономики, основываясь на принципах по созданию условий, которые необходимы для эффективной деятельности как отрасли, так и транспортного предприятия, его подразделений. В основе обеспечения адаптации к современным условиям лежит уровень организационного развития, системного управления, внедрения новых технологий, повышения качества управления персоналом, с учетом развития личности работников, роста профессионализма и повышения квалификации.

Управление развитием потенциала трудовых ресурсов транспортного предприятия заключается в том, что оно ориентируется на использование субъективных и объективных условий в определенном соотношении, которое позволяет достичь максимального эффекта, в чем и состоит экономическая сущность повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Изучение методологических основ кадровой политики в современных условиях применительно к рассмотрению влияния развития потенциала трудовых

ресурсов на эффективность транспортного предприятия позволяет сделать выводы и рекомендации:

1) кадровая служба транспортного предприятия должна проводить аналитическую работу с целью оптимизации выполняемых функций, определение полномочий работников и рационализация труда. При этом необходимо внимательно изучать условия материального обеспечения и стимулирования труда, механизма мотивации, комфортных условий труда, анализировать причины увольнений и мобильности работников с целью разработки стратегии в области оплаты, стимулирования труда и социальных льгот;

2) разработать методические проработки прогнозных оценок потребности в квалифицированных кадрах для транспортной отрасли с целью изучения вопросов кадрового обеспечения, определения объемов и структуры подготовки кадров для транспортной отрасли или предприятия;

3) выстроить эффективную систему информации, которая связана с управлением потенциала трудовых ресурсов транспортной отрасли с использованием инновационных технологий и Интернета.

В последние десятилетия расширилась сфера деятельности транспортных предприятий, перемещения внутри страны и через таможенные границы, привели к необходимости четкого регулирования и внешнеэкономической деятельности транспортной отрасли и отдельных транспортных предприятий.

Правильная активная кадровая политика в транспортном предприятии необходима для эффективного функционирования предприятия, при этом руководству предприятия нужно располагать качественным мониторингом, прогнозами и средствами для влияния на них. При четко выстроенной кадровой политике кадровая служба проводит диагностику персонала и прогнозирование ситуации на среднесрочный и долгосрочный периоды, что позволяет сформировать и внедрить программу кадровой работы с различными вариантами реализации (рис. 1).

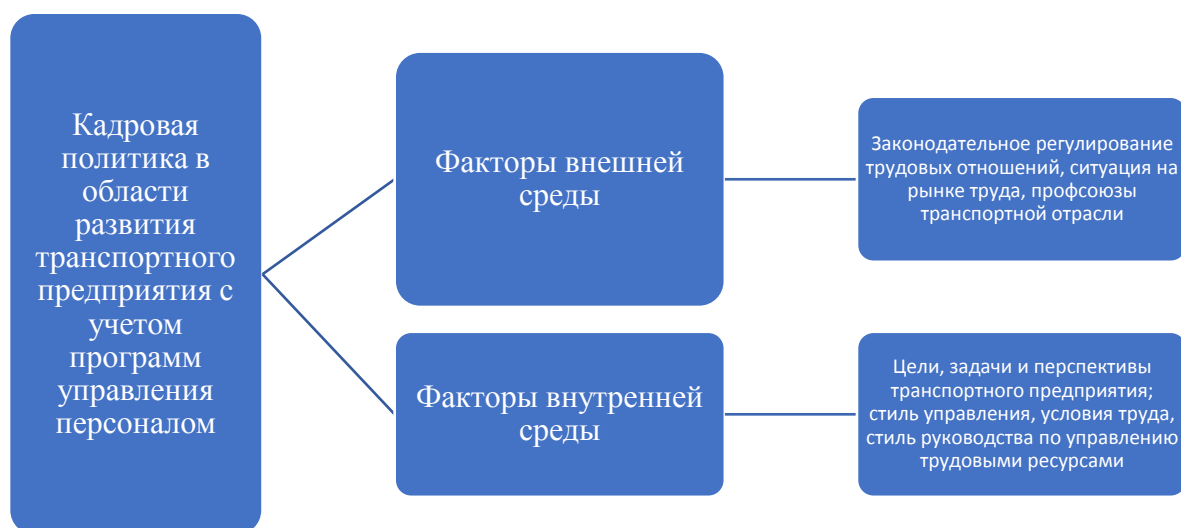


Рис. 1. Основы формирования кадровой политики развития транспортного предприятия с целью повышения эффективности деятельности

Эффективная кадровая политика может быть реализована только в том случае, если руководитель предприятия владеет инструментарием и методами управления для реализации поставленных целей. В этой связи необходимо повысить действенность функций планирования, ориентированных на достижение глобальной цели предприятия – повышение эффективности функционирования.

При разработке положений и программы кадровой политики необходимо соблюдать определенные принципы:

- обеспечение эффективности деятельности предприятия;
- целевая направленность деятельности;
- обеспечение реализации стратегии развития;
- развитие и обучение работников;
- социальное партнерство при согласовании интересов работников.

Формирование рациональной кадровой политики, ориентированной на эффективное функционирование транспортного предприятия, должно базироваться на обобщении опыта последовательного углубления программно-целевого метода в управлении человеческими ресурсами; прогнозировании и организации управления конкурентоспособностью трудового персонала;

возможной реакции экономических результатов на изменение кадровой политики, анализа различных кадровых ситуаций.

Отличительной чертой транспортного предприятия выступает многообразие рабочих должностей, базирующихся на знаниях, умениях, навыках. К работникам предъявляются определенные требования, которые зависят от индивидуальных особенностей, различий в подготовке, наличия прав на управление тем или иным транспортным средством, стажа работы.

Взаимодействие развития потенциала трудовых ресурсов и кадрового обеспечения транспортного предприятия понимается нами как процесс реализации экономических и социальных интересов работников, общества и государства, объективно соответствующих материальным и моральным отношениям в процессе использования кадров в транспортном предприятии.

Список литературы

1. Вайсбурд В.А. Экономика труда: учебник / В.А. Вайсбурд. – М.: Омега-Л, 2014. – 376 с.
2. Ивановская Л.В. Управление персоналом: теория и практика. Кадровая политика и стратегия управления персоналом. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.