

А.И. Чумаков, Т.А. Левтеева
К ВОПРОСУ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПАССАЖИРСКИХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ
ПРЕДПРИЯТИЙ НА ПРИМЕРЕ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

В условиях миллионного города возникает естественная необходимость в качественных, безопасных, своевременных перевозках, позволяющих экономить используемые ресурсы: материальные, временные и пр. В рамках этого вопроса особое значение необходимо уделить пассажирским перевозкам, которые наряду с экономией ресурсов (экономическая функция) выполняют еще одну важнейшую функцию – социальную, которая заключается в формировании высокого уровня качества жизни населения. В статье рассматривается ситуация, сложившаяся на рынке пассажирских перевозок в Омской области. Пассажирские автотранспортные перевозки относятся к сфере оказания услуг, поэтому кадровое обеспечение предприятий транспорта является основополагающим фактором эффективности их деятельности. В настоящее время на автотранспортных предприятиях Омской области наблюдается острый дефицит высококвалифицированных работников и рабочих основных профессий, в результате чего складывается нестабильная финансовая ситуация на предприятиях, а также ухудшается качество оказываемых услуг. В статье рассматривается степень сокращения кадрового обеспечения предприятий транспорта Омской области на основании данных Федеральной службы государственной статистики, выделяются основные профессиональные группы работников. В статье дается оценка влияния численности работников на экономические результаты деятельности предприятия и показана зависимость между этими экономическими категориями. Авторы приходят к выводу, что для улучшения экономической ситуации в автотранспортных предприятиях Омской области необходимо полностью пересмотреть сложившуюся систему управления персоналом, поскольку на данном этапе она является устаревшей и не отвечает современным требованиям. Авторами рассмотрены основные принципы управления персоналом на автотранспортном предприятии как способ снижения выбытия работников и поддержания стабильности персонала.

Ключевые слова: Омская область, транспорт, автотранспортные предприятия, пассажирский транспорт, персонал, кадры, принципы управления персоналом.

Первостепенной задачей кадрового менеджмента в современных социально-экономических условиях выступает задача привлечения и удержания высококвалифицированных работников. Инновационный путь развития российской экономики невозможен при наличии кадрового дефицита, отсутствии развития квалификационного потенциала персонала организаций, кадрового резерва, высоком уровне текучести кадров среди высококвалифицированных работников и рабочих основных специальностей, что влечет за собой отсутствие перспектив развития в краткосрочный и долгосрочный периоды.

В настоящее время недостаток работников характерен для многих сфер деятельности в Российской Федерации. Вместе с тем, проблемы кадрового обеспечения дифференцированы по регионам и отраслям: территориальное расположение и уровень социально-экономического развития регионов является наиболее сильным фактором, влияющим на величину удельного веса высококвалифицированных кадров и их численность [2, с. 41].

Неравномерность распределения рабочей силы по регионам Российской Федерации отражена на рисунке 1 [4].

Представленные данные показывают, что основная часть рабочей силы сосредоточена в Центральном и Северо-Западном федеральных округах (за период с 2010 по 2016 гг. 27,4% – 28,0%,

и 20,2% – 21,0% соответственно), где располагаются города федерального значения Москва и Санкт-Петербург. Численность рабочей силы в остальных субъектах Российской Федерации намного ниже – от 4,4% до 13,3%. Очевидно, что подобное распределение связано с уровнем жизни населения в разных регионах: чем он выше, тем больше рабочей силы, которая перемещается туда из других, менее развитых, регионов. Подобные тенденции характерны для всех сфер деятельности, в том числе для транспорта.

Настоящая работа посвящена вопросу кадрового обеспечения пассажирских автотранспортных предприятий (ПАТП) на примере Омской области, где наблюдается острый дефицит специалистов и рабочих, в связи с чем данный вид деятельности становится нерентабельным. Вместе с тем, пассажирские перевозки являются неотъемлемой частью достойного уровня жизни населения и выполняют важную социальную функцию, поэтому развитие данной отрасли будет способствовать социально-экономическому развитию региона, что в свою очередь, необходимо для предотвращения утечки из региона специалистов высокой и средней квалификации и развитию экономики Омской области.

Пассажирские перевозки относятся к сфере оказания услуг, поэтому основная часть работников ПАТП – это водители и кондукторы, характеризующиеся низким уровнем квалификации и образования. В связи с этим на автотранспортных

предприятиях высокие коэффициенты текучести кадров и выбытия персонала. Еще одной проблемой текучести кадров является средний возраст работников транспорта – в настоящее время он

неуклонно растет, что, в свою очередь, неблагоприятно сказывается на качестве оказываемых услуг и не позволяет создавать качественные кадровые резервы на предприятии.

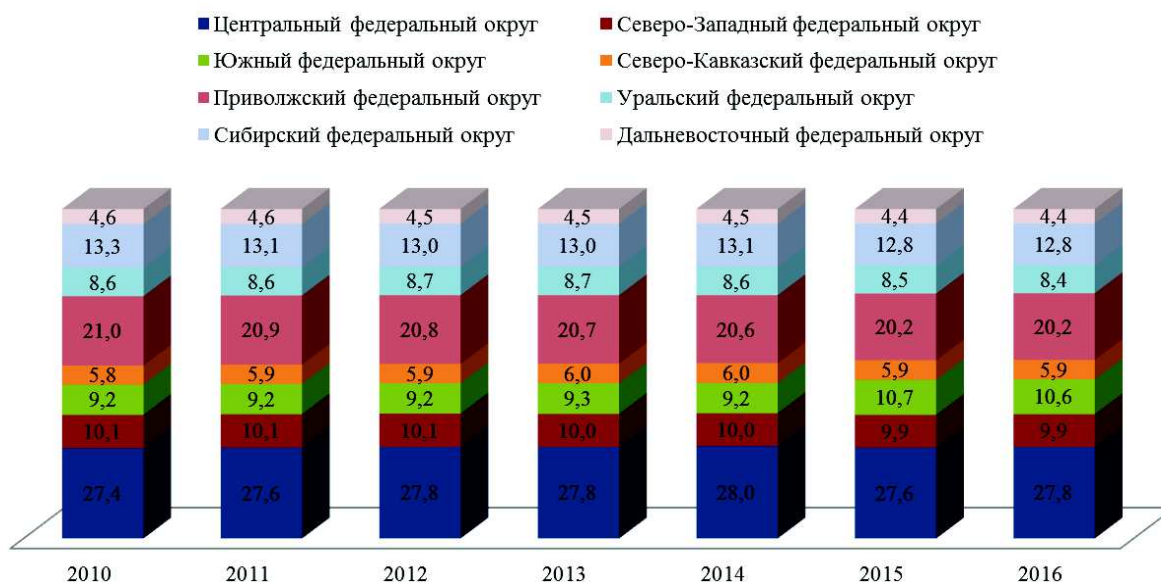


Рис. 1. Численность рабочей силы по субъектам Российской Федерации за 2010-2016 гг., %

Удельный вес численности выбывших работников пассажирских автотранспортных предприятий представлен на рисунке 2 [4].

Среди представленных видов деятельности наибольший коэффициент выбытия на автомобильном (автобусном) пассажирском транспорте, подчиняющемся расписанию, в основном в городском сообщении. Необходимо отметить резкий рост количества выбытия работников в 2014 году, одна из причин которого – валютный кризис в России, в связи с чем произошел рост инфляции,

снижение потребительского спроса и реальных доходов населения. Подобные последствия валютного кризиса негативно сказались и на развитии предприятий транспорта, увеличение цен на материальные ресурсы оказало негативное влияние на прибыльность предприятий и многие работники транспортного комплекса в этот период приняли решение о смене сферы профессиональной деятельности, поскольку важным фактором, оказывающим влияние на кадровое обеспечение, является заработная плата [1, с. 156].

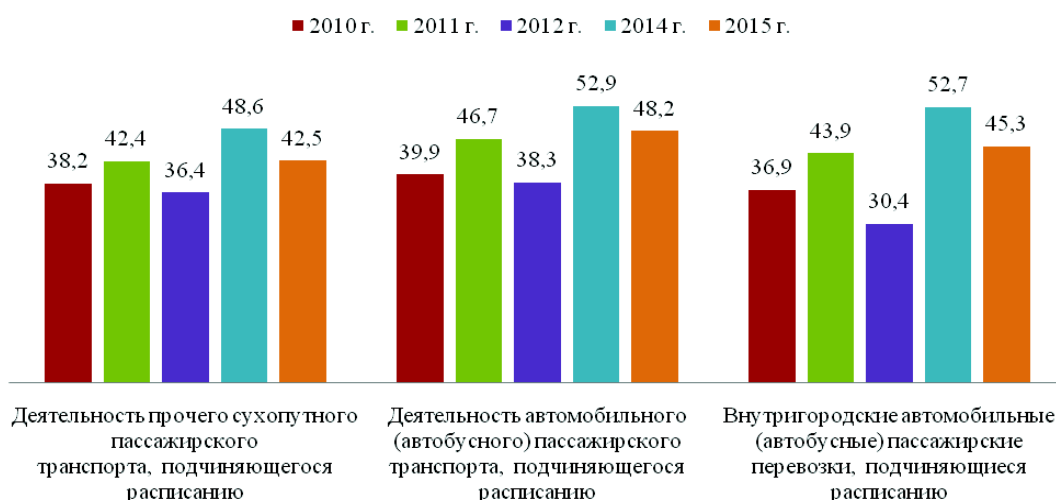


Рис. 2. Удельный вес численности выбывших работников сферы пассажирских перевозок их среднесписочной численности по Омской области за 2010-2015 гг., %

Постепенное снижение численности с течением времени подтверждается Федеральной службой государственной статистики (таблица 1) [4].

Таблица 1

Численность принятых и выбывших работников сферы пассажирских перевозок по Омской области за 2010-2015 гг.

Показатели	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.
1. Деятельность прочего сухопутного транспорта, подчиняющегося расписанию						
Численность принятых работников, чел.	3 190	3 345	2 651	2 631	2 749	2 404
Численность выбывших работников, чел.	3 559	3 788	3 039	3 379	3 263	2 714
Прирост численности, чел.	-369	-443	-388	-748	-514	-310
2. Деятельность автомобильного (автобусного) пассажирского транспорта, подчиняющегося расписанию						
Численность принятых работников, чел.	2 580	2 809	2 126	2 053	2 157	1 923
Численность выбывших работников, чел.	2 887	3 224	2 445	2 638	2 618	2 230
Прирост численности, чел.	-307	-415	-319	-585	-461	-307
3. Внутригородские автомобильные (автобусные) пассажирские перевозки, подчиняющиеся расписанию						
Численность принятых работников, чел.	1 763	1 826	1 187	1 236	1 381	964
Численность выбывших работников, чел.	1 958	2 219	1 393	1 670	1 818	1 363
Прирост численности, чел.	-195	-393	-206	-434	-437	-399

Данные таблицы 1 за 2010-2015 годы показывают, что численность выбывших работников преобладает над численностью принятых, в результате происходит перераспределение работников между разными видами деятельности

и сокращение их численности в сфере транспорта. Данная ситуация негативно влияет на качество оказываемых услуг, замедляет процесс развития пассажирских предприятий и достижения целей Транспортной стратегии Российской Федерации [7].

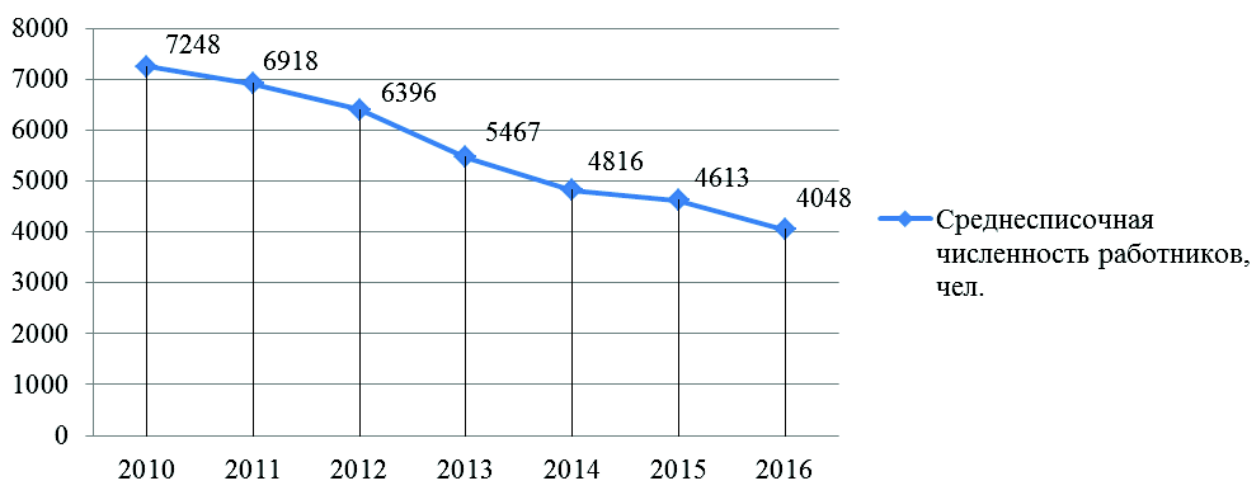


Рис. 3. Среднесписочная численность работников автомобильного (автобусного) пассажирского транспорта, подчиняющегося расписанию, по Омской области за 2010-2016 гг., чел.

Среднесписочная численность работников автомобильного (автобусного) пассажирского транспорта, подчиняющегося расписанию по Омской области, за 2010-2016 годы имеет устойчивую тенденцию к снижению – в 2016 г. по отношению к 2010 г. численность снизилась на 44,2% (рисунок 3)

[4]. Стоит отметить, что снижение численности работников транспорта с каждым годом все более характерное, и в скором времени может достичь критической отметки.

В настоящее время образовалась проблема обеспечения потребности пассажирских

автотранспортных предприятий в специалистах с нужным уровнем профессиональной подготовки, а также сформировалась потребность в рабочих кадрах.

Кадровую составляющую можно условно разделить на две группы по уровню подготовки и квалификации: первая – это руководители и специалисты, занимающиеся организацией процесса пассажирских перевозок; вторая группа – это водители автобусов, кондукторы и слесари по ремонту автомобилей, от численности которых напрямую зависят объемы перевозок в рамках трудового законодательства [5, с. 32].

В первую очередь результаты работы автотранспортного предприятия и высокое качество оказываемых услуг достигаются при наличии высококвалифицированных руководителей, в частности – директора и начальника по перевозкам (по эксплуатации). Именно профессиональные компетенции и обширная база знаний руководителей позволяет организациям корректировать процесс оказания услуг с учетом имеющихся социально-экономических условий и повышать доходность предприятий. Здесь необходимо отметить, что пассажирские предприятия подотчетны Департаменту транспорта Администрации города Омска, поэтому принимаемые решения не могут осуществляться без согласования с ним. Однако, руководство предприятий в рамках своей компетенции может вносить предложения по улучшению транспортного обслуживания населения.

В настоящее время в автотранспортном комплексе Омской области наблюдается острая нехватка специалистов по транспорту, несмотря на наличие в городе института, выпускающего специалистов в области автомобильного транспорта (ФГБОУ ВО «Сибирский государственный автомобильно-дорожный университет»). Узкая направленность и специализация автотранспортных предприятий требует от руководителя наличия не только специальных знаний, но и большого опыта работы в сфере перевозок и определенных личностных качеств: коммуникативность, ответственность, нацеленность на результат.

В количественном отношении в структуре персонала автотранспортного предприятия преобладают рабочие профессии, в основном водители и кондукторы. Данные профессиональные группы имеют достаточно низкий уровень образования и обладают большой профессиональной подвижностью. Основная кадровая проблема транспорта заключается в том, что от работы низкоквалифицированных работников зависит качество оказываемых услуг. Соответственно, особое внимание кадровой службы должно уделяться тому, чтобы сформировать ядро персонала из высококвалифицированных работников и постепенно наращивать квалификационный потенциал работников организаций в целом, а также формировать кадровый резерв.

В управлении персоналом автотранспортного предприятия преобладает так называемый «технократический подход», который основан на философии позитивизма (одним из основоположников является Ф. Тейлор). Такой подход является основой для авторитарного стиля управления, при котором человек не выделяется как отдельная личность, а рассматривается как часть («винтик») в человеко-машинной системе. Улучшение результатов деятельности организации достигается за счет рационализации – повышении уровня эксплуатации всех составных элементов этих систем, в том числе человеческих ресурсов [6, с. 159]. Подобный стиль управления предприятием в настоящее время устарел, и не является эффективным по объективным причинам.

Более действенный подход к управлению персоналом – гуманистический, предполагающий создание условий и содержания труда, позволяющих работникам чувствовать свою значимость для предприятия, видеть результаты своей деятельности и связывать их с достижениями автотранспортного предприятия в целом. Такой подход позволяет снижать текучесть кадров, повышать уровень удовлетворенности трудом работников.

Таким образом, в автотранспортных предприятиях необходимо менять кадровую политику в сторону гуманистического подхода, уделять больше внимания персоналу как основной движущей силы предприятия.

В связи с высоким уровнем текучести персонала необходимо анализировать причины и мотивы увольнений работников.

На состав и численность работников влияет система факторов, которые по форме воздействия можно разделить на внешние и внутренние (рисунок 4). Внешние имеют косвенное воздействие на желание работника сменить место приложения труда, внутренние зависят от уровня организации трудового и производственного процесса на конкретном предприятии.

От численности основных рабочих (главным образом, водителей автобуса) зависит численность вспомогательного персонала, руководителей (согласно нормам управляемости), а также такой важный показатель работы автотранспортного предприятия, как объем программы перевозок. Чем больше план перевозок, тем больше удовлетворяется потребность населения в транспортных услугах и, соответственно, повышается качество оказания услуг. Также на качество огромное влияние оказывает квалификационный уровень персонала. В свою очередь, улучшение транспортных услуг способствует росту пассажиропотока и увеличению доходов автотранспортного предприятия. Между количеством основных рабочих и объемом производственной программы существует прямая связь – чем больше работников, тем больше программа, и наоборот, при снижении численности персонала снижается и программа перевозок.

Одной из первостепенных задач в условиях возрастающей конкуренции в сфере пассажирских перевозок Омской области становится обеспечение стабильности персонала. Имеющиеся проблемы в муниципальных пассажирских предприятиях способствуют большому оттоку персонала, в связи с чем финансовое положение предприятий еще больше ухудшается. Наблюдается увеличение среднего возраста водителей автобусов, молодые

работники уходят чаще, так как у них не успевает формироваться чувство принадлежности к организации, а существующая кадровая политика и система материального стимулирования труда не отвечает их запросам. Для эффективной работы основных рабочих требуются опытные и высококвалифицированные руководители, умеющие оптимально организовать рабочий процесс.

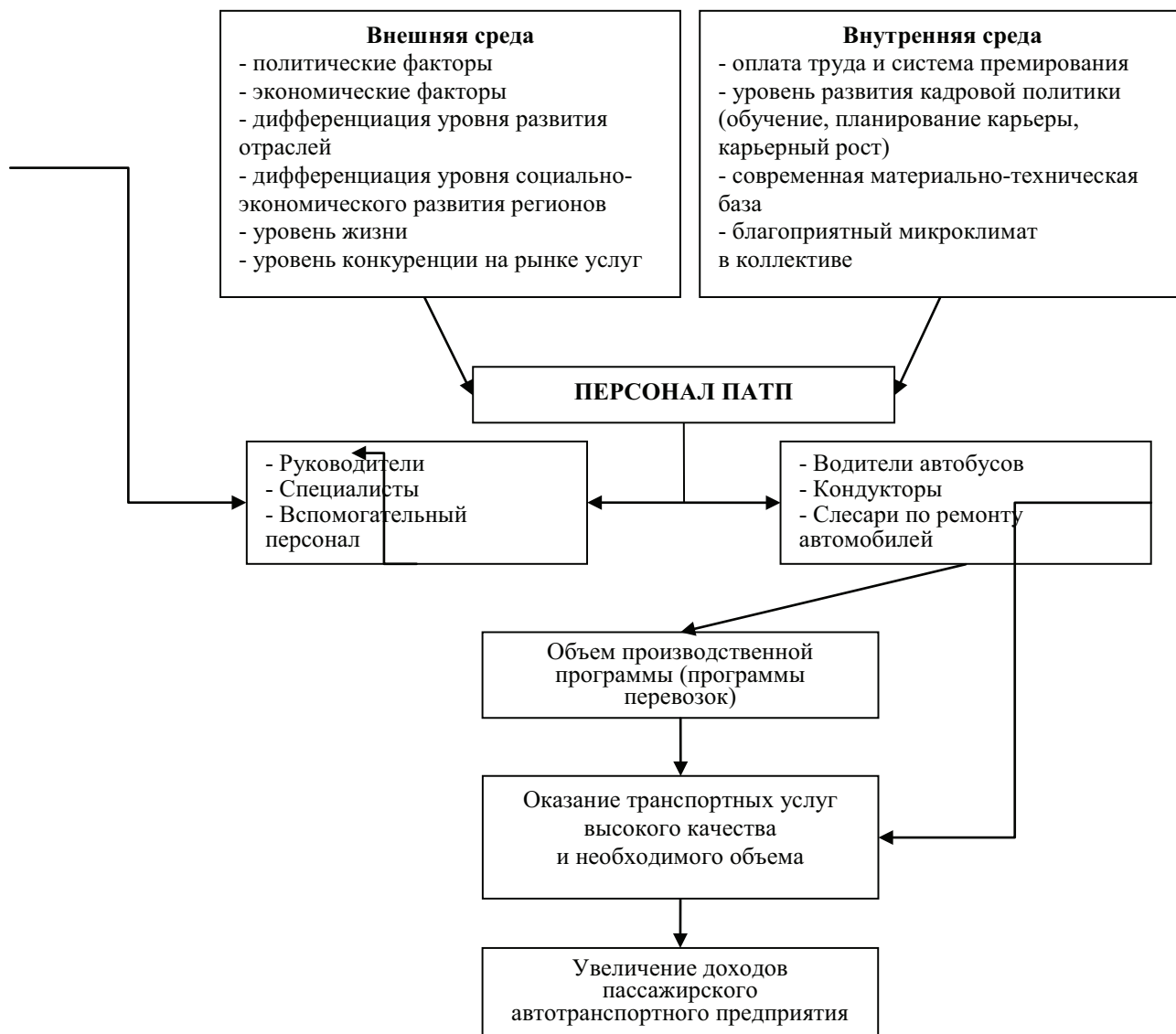


Рис. 4. Персонал пассажирского автотранспортного предприятия: факторы формирования и зависимость достижения цели предприятия от его характеристик

Большой кадровый дефицит характерен и для специалистов транспорта. Все больше возрастают требования к квалификационным характеристикам, профессионализму, личным качествам работников. Получаемое образование в учебных заведениях зачастую сильно отличается от практической работы. Транспортная структура имеет узкую направленность, высокую степень ответственности работников, поэтому очень сложно подобрать

отвечающий всем требованиям персонал, необходимо время на подготовку, адаптацию специалистов, а также средства на обучение для достижения высоких результатов в работе.

Улучшению кадрового обеспечения предприятий автотранспортного комплекса способствует применение ряда основных принципов управления персоналом (рисунок 5) [3, с. 104].



Рис. 5. Принципы управления персоналом пассажирского автотранспортного предприятия

По мнению авторов, самый главный принцип – ориентация на развитие, поскольку именно он задает необходимый вектор, направление развития, которое достигается при условии соблюдения остальных принципов в результате слаженной работы всего коллектива автотранспортного предприятия.

Принципы управления персоналом направлены на формирование необходимой кадровой структуры, замещение вакантных должностей с учетом профессионально-квалификационных характеристик кандидатов и, что немаловажно, поддержание стабильности коллектива и его развитие. Выполнение перечисленных принципов позволит предприятиям сократить количество увольнений, будет способствовать росту производительности труда и поддержанию благоприятного микроклимата

в коллективе, эти принципы служат основой для улучшения качества оказываемых услуг.

Проблема кадрового обеспечения автотранспортных предприятий Омской области является одной из причин ухудшения результатов их финансовой деятельности, снижения качества оказываемых услуг. Поэтому необходимо решать проблемы кадрового дефицита с учетом существующих факторов внешней среды при использовании опыта прошлых лет, применяя современные методы и принципы управления персоналом. Необходимо учитывать, что персонал является основным и самым главным ресурсом автотранспортных предприятий и от его количественных и качественных характеристик зависит уровень качества оказываемых услуг.

Библиографический список

1. Коновалова, Т.В. Современное состояние кадрового обеспечения автомобильного транспорта [Текст] / Т.В. Коновалова, С.Л. Надирян, М.В. Папазян // Вестник СибАДИ. – 2017. – № 1 (53). – С. 150–157.
2. Кузнецова, Н.В. Критерии оценки и динамика численности высококвалифицированных кадров в России [Текст] / Н.В. Кузнецова, Н.П. Шерстянкина // Управленец. – 2016. – №1/59. – С. 37–43.

3. Нестеров, С.Ю. Особенности управления персоналом автотранспортного логистического предприятия [Текст] / С.Ю. Нестеров // Регион: системы, экономика, управление. – 2011. – № 1 (12). – С. 103–107.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gks.ru/>
5. Пеньшин, Н.В. Актуальность кадровой политики на автомобильном транспорте [Текст] / Н.В. Пеньшин, А.А. Титова // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2014. – № 3 (53). – С. 31–36.
6. Пеньшин, Н.В. Экономическая эффективность управления персоналом на автотранспорте [Текст] / Н.В. Пеньшин, И.Н. Лавриков // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2014. – № 4 (54). – С. 154–164.
7. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства РФ от 22 ноября 2008 г. № 1734-р (в редакции распоряжения Правительства РФ от 11 июня 2014 г. № 1032-р).

References

1. Konovalova, T.V. *Sovremennoesostoyaniyekadrovogoobespecheniyaavtomobil'nogotransporta* [Currentstateofpersonnelsupportofroadtransport] / T.V. Konovalova, S.L. Nadiryana, M.V. Papaz'yan // VestnikSibADI. – 2017. – № 1 (53). – S. 150–157.
2. Kuznecova, N.V. *Kriteriiocenki i dinamikachislennostivysokokvalificirovannyhkadrov v Rossii* [Evaluation criteria and dynamics of the number of highly qualified personnel in Russia] / N.V. Kuznecova, N.P. SHERstyankina // Upravlenec. – 2016. – №1/59. – S. 37–43.
3. Nesterov, S.YU. *Osobennostiupravleniyapersonalomavtotransportnogologisticheskogopredpriyatiya* [Features of personnel management of the transport logistics company] / S.YU. Nesterov // Region: sistemy, ehkonomika, upravlenie. – 2011. – № 1 (12). – S. 103–107.
4. Oficial'nyjsajtFederal'nojsluzhbygosudarstvennojstatistiki: statisticheskiedannye [EHlektronnyjresurs]. – Rezhimdostupa: <http://gks.ru/>
5. Pen'shin, N.V. *Aktual'nost' kadrovoypolitikinaavtomobil'nomtransporte* [The relevance of personnel policies for road transport] / N.V. Pen'shin, A.A. Titova // Voprosysovremennojнауки i praktiki. Universitetim. V.I. Vernadskogo. – 2014. – № 3 (53). – S. 31–36.
6. Pen'shin, N.V. *Ehkonomicheskayaehffektivnost' upravleniyapersonalomnaavtotransporte* [Economic efficiency of personnel management on motor transport] / N.V. Pen'shin, I.N. Lavrikov // Voprosysovremennojнауки i praktiki. Universitetim. V.I. Vernadskogo. – 2014. – № 4 (54). – S. 154–164.
7. TransportnayastrategiyaRossijskojFederaciina period do 2030 goda. UtverzhdenarasporyazheniemPravitel'stva RF ot 22 noyabrya 2008 g. № 1734-r (v redakciirasporyazheniyaPravitel'stva RF ot 11 iyunya 2014 g. № 1032-r).

TO THE QUESTION OF HUMAN RESOURCES PROCURING AT ROAD TRANSPORT ENTERPRISES ON THE EXAMPLE OF THE OMSK REGION

Alexander I. Chumakov,
associate professor, Omsk state technical University

Tatiana A. Levteeva,
student, Omsk state technical University

Abstract. There is essential necessity in mega polis environment to have qualitative, secure, timely transportation, saving used resources: material, temporary etc. Special attention should be paid to passenger transportation, which along with savings resources (economic function) performs one more important function - social, that forms high level of life quality in population. The situation on passenger transportation market in Omsk region is considered in this article. Passenger road transport are related to the provision of services, that is why human resources are the crucial efficiency factor of road transport enterprises.

At the moment we can see expressed shortage of highly qualified staff at road transport enterprises in Omsk region. That leads to unstable financial situation and to decreasing of services quality.

In the article the degree of human resources reduction according to Federal Service of State Statistics data is considered, main professional groups of employees are highlighted. Also the influence of employee quantity at economicbusiness results is estimated, the relationship between that economic categories is highlighted. Authors conclude that the only way to improve economic situation at Omsk region road transport enterprises is to reconsider the existing system of personnel management, because the existing system is outdated and does not meet modern

requirements. Authors consider the basic principles of personnel management at road transport enterprises as the way to decrease the retirement of employees and to maintain the staff stability.

Key words: Omsk region, transportation, road transport enterprises, passenger transportation, staff, human resources, principles of personnel management.

Сведения об авторах:

Чумаков Александр Иванович – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Российская Федерация, г. Омск, пр. Мира, 32а), e-mail: 287@yandex.ru.

Левтеева Татьяна Александровна – студентка факультета Элитного образования и магистратуры ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Российская Федерация, г. Омск, пр. Мира, 32а), e-mail: levteeva.tatyana@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 30.08.2018 г.