

***Секция «Инновационные стратегии управления
человеческими ресурсами»***

**ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ НА
ПРЕДПРИЯТИЯХ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ**

К.М. Агафонова

Научный руководитель В.А. Васяйчева

Если в нашем государстве с нестабильной экономической обстановкой не осуществлять точное планирование потребности в персонале предприятий, то сам процесс управления персоналом становится менее эффективным. Обусловлено это тем, что в настоящее время планирование потребности в персонале очень важно, поскольку является частью общего процесса планирования, задача которого состоит в составлении перечня необходимых специалистов, которые могут понадобиться в ближайшем будущем для стратегического развития и реализации поставленных целей.

Касаемо предприятий в сфере транспорта, их главной задачей по-прежнему остается обеспечение бесперебойного и безопасного функционирования для своевременного удовлетворения потребностей населения и решения важнейших государственных задач. Для осуществления данной задачи предприятия должны быть оснащены: 1) ЭВМ с установленными программами (АвтоТрансИнфо (АТИ), ГЛОНАСС мониторинг, 1С и т.д.); 2) транспортными средствами (ТС); 3) необходимой техникой для обслуживания ТС; 4) обученным персоналом.

Ведь только при наличии высококвалифицированного персонала в нужном количестве и в нужное время предприятия транспортной отрасли могут повысить производительность труда, качество выполняемых перевозок и в целом составить конкуренцию на рынке транспортных услуг.

Неправильно спланированная численность персонала, либо отсутствие на предприятиях системы кадрового планирования влекут за собой возникновение таких проблем как, неуккомплектованность штата, рост текучести кадров из-за увеличения доли нагрузки, приходящейся на работающих сотрудников, ухудшение психологического климата в коллективе, возникновение конфликтных ситуаций, и как следствие этого, снижение эффективности функционирования и качества обслуживания [1].

Было замечено, что в сфере транспорта с каждым годом растут требования работодателей к уровню квалификации персонала, данная тенденция намечена как в отношении специалистов (логистов, инженеров–механиков, диспетчером) и линейных руководителей (начальников отдела сбыта, транспортного отдела), так и к рабочим (операторам складских комплексов, водителям). Эта ситуация может быть связана с внедрением новых программ, требующих особых умений и знаний современных технологий [2]. Поэтому необходимо понимать какие факторы могут оказывать влияние на формирование потребности в персонале (Таблица 1):

Таблица 1. Факторы, оказывающие влияние на формирование потребности в персонале на предприятиях транспортной отрасли

Влияющие факторы			
Внешние		Внутренние	
название фактора	описание	название фактора	описание
изменение конъюнктуры рынка транспортных услуг	изменение спроса на грузовые перевозки, связанное с сезонным характером, либо падением (ростом) спроса на ту или иную продукцию	расширение деятельности предприятия	выход на новый рынок услуг, увеличение объема работ, открытие филиалов
конкуренция на рынке в сфере транспорта (экспедиторские и транспортные компании)	их финансовые результаты, производительность, уровень заработной платы у работников, численность персонала	внедрение современных технологий	внедрение нового оборудования и (или) программ, требующих особых знаний и навыков

законодательство в сфере транспорта	«Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей», Приказ МТ РФ N 36 от 13 февраля 2013 г и т.д [3, 4]	временная и постоянная замена специалистов	обеспечение взаимозаменяемости специалистов смежных должностей
экономическая политика государства	антимонопольная политика, фискальная политика	политика профсоюзов	защита прав работников предприятия

Перечисленные внешние и внутренние факторы важно учитывать при формировании текущей и долгосрочной потребности.

Поскольку одной из основных целей планирования потребности в персонале является снабжение в ограниченные сроки необходимым количеством персонала, обладающим надлежащим уровнем образования и квалификации, которые будут соответствовать требованиям занимаемым должностям в рамках рассматриваемого предприятия.

Поэтому для наиболее полного развернутого анализа потребности в кадрах необходимо проводить оценку качественной и количественной потребности в персонале. Причем на практике эти оба вида рассчитывают в единстве и взаимосвязи. Отличие количественной и качественной потребности в персонале представлено ниже на Рисунке 1.

Количественная оценка потребности в персонале на предприятиях транспортной отрасли основывается на анализе существующей организационной структуры (количестве подразделений), требований законодательства в сфере транспорта, а также планируемых изменений количественных характеристик персонала, которые могут быть связаны с внедрением на предприятии современных технологий, выходом на новый рынок услуг, увеличением объема работ, а также открытием нового филиала. Количественная составляющая потребности в персонале измеряется такими

показателями, как списочная, явочная и среднесписочная численность сотрудников.



Рисунок 1. Отличие количественной и качественной потребности в персонале

В свою очередь качественная оценка потребности выступает более сложным видом кадрового планирования, поскольку при ее осуществлении необходимо учитывать ценностные ориентации, уровень квалификации и образования, профессиональные умения и навыки того персонала, который требуется предприятиям в сфере транспорта [5-7].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что учет внешних и внутренних факторов очень важен при формировании текущей и долгосрочной потребности в персонале, поскольку он позволяет наиболее точно оценить количественную и качественную потребность в кадрах, которые необходимы предприятиям транспортной отрасли для решения поставленных перед ними стратегических задач.

Список использованных источников:

1. Глебова Т.Ю. Стратегические цели компании, планирование численности сотрудников и мероприятий по работе с персоналом:

- соотношение и взаимосвязь // Управление человеческим потенциалом. – 2007. – №10. – С. 110-114.
2. Аристов С.А. Перспективные решения в сфере кадрового обеспечения транспортной отрасли [Текст]/ С.А. Аристов// Транспорт Российской Федерации. Журнал о науке, практике, экономике. – 2018. – №1(74). – С. 3-5.
 3. Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей [Электронный ресурс]/ Приложение к Приказу Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (ред. от 07.08.2019)// Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_50066/a5eaf167a21ea8e9be31e7839114c71fe6451abc/, свободный. (Дата обращения: 02.10.2020).
 4. «Об утверждении требований к тахографам, устанавливаемым на транспортные средства, категорий и видов транспортных средств, оснащаемых тахографами, правил использования, обслуживания и контроля работы тахографов, установленных на транспортные средства» [Электронный ресурс]/ Приказ Минтранса РФ от 13 февраля 2013 г. N 36 (ред. от 15.10.2019)// Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ». – URL: <https://base.garant.ru/70332054/>, свободный. (Дата обращения: 02.10.2020).
 5. Куроленкина Н.Е. Планирование численности как одно из ключевых мероприятий по работе с персоналом в рамках стратегии// Управление человеческим потенциалом. – 2007. - №10. – С. 104-108.
 6. Васяйчева В.А. Компетентностный подход в управлении персоналом промышленных предприятий / Управленческий учет. 2019. № 9. С. 3-9.
 7. Васяйчева В.А. Особенности процесса подбора кадров для сторонних заказчиков / Управленческий учет. 2019. № 11. С. 12-18.