

транспорт, сделав его гораздо более персонализированным обслуживанием для пользователей дорог, как частных, так и коммерческих. Умные дороги приведут к большей автоматизации, более высокой энергоэффективности, снижению затрат, повышению общественной безопасности, более чистому воздуху, более зеленой окружающей среде, уменьшению пробок на дорогах, уменьшению количества аварий и смертельных случаев и, следовательно, улучшению общего качества жизни горожан.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Интеллектуальные дороги – Smart Highways [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://comptek.ru/news/cambium/5121>. – Дата доступа: 09.04.2022.
2. Технология Smart Road: цифровые магистрали будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vrio.europa.com/en/smart-road-technology-digital-highways-of-the-future>. – Дата доступа: 09.04.2022.
3. Умные дороги [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.nanowerk.com/smart/smart-roads-explained.php>. – Дата доступа: 09.04.2022.

УДК 656.1

## **ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА ТРАНСПОРТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

**Кобель А. О.**, студ., **Бичель В. В.**, студ.,  
**Алисеенко Д. С.**, ст. преп.,  
Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь

Персонал – это один из решающих факторов эффективной деятельности любой организации. Для достижения наивысшей производительности труда и получения прибыли предприятия его работники должны быть высококвалифицированными специалистами с опытом

работы в данной сфере деятельности. Для любой организации наличие таких работников в достаточном количестве очень ценно.

Работники транспортного предприятия, связанные с процессом производства услуг, являются производственным персоналом организации. Примечательно, что в результате их активной высококвалифицированной деятельности возможно увеличение спроса на городские пассажирские перевозки в регулярном сообщении, повышение объема перевозок, улучшение количественных и качественных показателей работы предприятия.

Отсутствие должной квалификации, уровня знаний, умений и навыков не позволяет работникам быть профессиональными, информационными и координирующими центрами производственного процесса. Вследствие этого предприятие недополучает возможную прибыль и работает с низкой рентабельностью.

Достижение максимального соответствия возможностей и компетенций работника требованиям организации решает функция развития персонала. С этой целью для работников создаются гармоничные условия с целью их всестороннего развития как высококвалифицированных специалистов.

Анализ источников позволил выявить показатели сформированности профессиональной компетентности работников:

- эффективность их деятельности;
- владение арсеналом знаний, умений и навыков, необходимых для решения профессиональных задач;
- оптимальная интенсивность и напряженность труда;
- самоорганизация;
- низкая зависимость от внешних факторов;
- владение современными средствами решения профессиональных задач;
- стабильность высоких показателей деятельности;
- высокий уровень развития личностно-деловых и профессионально значимых качеств, в том числе умение разрешать конфликтные ситуации.

Традиционно транспортное предприятие имеет следующие категории работников: рабочие (ремонтные рабочие, водители, вспомогательные рабочие) и управленческий аппарат.

Специалисты транспортного предприятия имеют различные функциональные обязанности, связанные с организацией и выполнением перевозок пассажиров, обеспечением технической исправности и работоспособности транспортных средств, организацией финансово-экономической деятельности предприятий, организацией и обеспечением экологической безопасности транспортного комплекса, контролем инспекторской, сертификационной, лицензионной и торгово-снабженческой деятельностью.

Преобладающей категорией работников являются рабочие, в том числе и водители. Водителю отводится значительная роль в деятельности транспортной организации. С целью повышения эффективности работы водителей предлагается усовершенствовать систему их подготовки в автошколе с помощью следующих мероприятий:

- модернизация материально-технической базы для подготовки водителей;
- приобретение опыта вождения в час пик;
- обучение экстремальному вождению;
- установление рейтинговой системы оценки мастеров производственного обучения управлением механическими транспортными средствами;
- моделирование различных дорожных условий и ситуаций на дороге;
- поэтапное получение водительского удостоверения с учетом прохождения первой тысячи километров;
- в течение первого года после получения водительского удостоверения водителю необходимо развить навыки вождения транспортного средства при помощи более опытного водителя.

На сегодняшний день существует проблема текучести кадров в сфере транспортной деятельности, причинами которой могут стать различные факторы: недоброжелательный коллектив, авторитарный стиль управления, низкая заработная плата. Во время рыночных отношений зачастую заработная плата играет решающую роль, так как она является мотивом к самосовершенствованию и желанию принести предприятию прибыль.

Положительное мнение руководства о работнике также может послужить мотивом к труду, поэтому существует необходимость еще более широкого использования методов нематериального стимули-

рования работников: поощрений в виде почетных грамот, благодарственных писем, иных наград в канун праздников или по итогам каких-либо важных производственных заданий, мероприятий; публичной похвалы работников на пятиминутках, совещаниях, собраниях. Сюда же можно отнести предоставление линейным руководителям большей самостоятельности в вопросе принятия тактических решений, делегирования им части соответствующих полномочий. Выборочное повышение окладов основному производственному персоналу и наиболее проблемным группам: водителям, высококвалифицированным слесарям-ремонтникам, поскольку для этих групп кадровый дефицит и текучесть являются максимальными.

Для оценки работников применяются методы анкетирования, тестирования, интервьюирования персонала с целью выявить уровень владения знаниями, умениями, навыками и выяснить потенциальные зоны дальнейшего профессионального роста.

Обеспечение транспортных организаций специалистами в необходимом количестве и требуемой квалификации реализуется действующей системой профессионального образования, переподготовки и повышения квалификации специалистов транспортного комплекса.

Показателями профессиональной компетентности также являются умение работников налаживать коммуникацию с клиентами и другими работниками, грамотное ведение диалога и знание специфики своей деятельности и функционирования предприятия. Поэтому предлагается включить в систему необходимых курсов для специалистов курсы/тренинги развития коммуникативных навыков и умения разрешать конфликтные ситуации.

Профессиональное мастерство работников достигается путем получения образования, постоянного самосовершенствования, прохождением курсов повышения квалификации. Но для того, чтобы его поддерживать на должном уровне, в первую очередь необходим высокий уровень мотивации к труду у самого работника. К методам стимулирования мотивации персонала относят денежное вознаграждение, моральное стимулирование труда, здоровое соперничество.

Высокий уровень профессиональной компетентности необходим работнику для получения качественных и количественных результатов, а в рамках предприятия – для получения прибыли, поддержания конкурентоспособности и привлечения новых клиентов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Влияние профессионализма персонала на эффективность процессов автосервисных предприятий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://uz.denemetr.com/docs/769/index-319716-1.html?page=6>. Дата доступа: 24.04.2022.
2. Развитие кадрового потенциала АТП [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pandia.ru/text/80/309/546.php>. – Дата доступа: 24.04.2022.
3. Проблемы управления персоналом автотранспортного предприятия и пути их решения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.stud284.ru/management/problemu-upravleniya-personalom-avtotransportnogo-predpriyatiya/223442-654325-page3.html>. Дата доступа: 24.04.2022.
4. Совершенствование системы управления автотранспортной компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://otherreferats.allbest.ru/management/01060767\\_1.html](https://otherreferats.allbest.ru/management/01060767_1.html). – Дата доступа: 24.04.2022.

УДК 656.13

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПЕРЕДВИЖНОГО ПОЛА В ПОЛУПРИЦЕПАХ

**Жук Д. А.**, студ., **Кустенко А. А.**, ст. преп.,  
Белорусский национальный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь

В наше время представлено большое количество видов и конструкций полуприцепов на рынке грузового автотранспорта. Варианты можно найти самые разные, тем самым идеальным образом приспособив транспортное средство под свои нужды. И интересным и актуальным решением, например, для сельскохозяйственных перевозок становятся полуприцепы с подвижным полом.

Достаточно часто под подвижным полом подразумевают сдвижной пол, на самом же деле речь здесь идет абсолютно о другом. По-