

ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ ТЕКУЧЕСТИ ВОДИТЕЛЕЙ В ТРАНСПОРТНО – ЭКСПЕДИЦИОННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Студ. гр. 101151-20 **Карапетян К. Г., Стешко К. В.**
Научный руководитель – ст. преп. Алисеенко Д. С.

Проблема текучести водителей в транспортно-экспедиционных организациях является актуальной, о чем свидетельствуют результаты опроса экспертов, проведенного в рамках форума по управлению персоналом на логистическом портале [1].

Управление персоналом позволяет обеспечить организацию квалифицированными кадрами и оптимально их использовать. При этом одним из важных показателей устойчивого функционирования предприятия является коэффициент текучести кадров, который определяется как отношение количества уволенных в течение календарного года работников к среднесписочной численности за тот же период.

Для решения обозначенной проблемы первоначально необходимо определить факторы, оказывающие влияние на текучесть водительских кадров. Их можно классифицировать на 2 группы:

1) факторы, обусловленные некомпетентной деятельностью управленческих структур транспортной организации;

2) факторы, не зависящие от транспортной организации.

Выделим факторы, относящиеся к первой группе:

- маленькая заработная плата;
- невыплата заработной платы;
- нарушение работодателем условий трудового договора;
- внутренний конфликт в коллективе;
- появление лучшего предложения от организации-конкурента;
- работа «за всех»;
- отсутствие возможностей повышения квалификации;
- неудобный рабочий график;
- неодобрение/игнорирование руководством предложенных водителем идей по развитию компании;
- реорганизация в компании, в результате которой произошло изменение руководящего состава и характера работы;
- повышение объема работы;

– изменение условий трудового договора без предупреждения со стороны нанимателя;

– устаревший автопарк и техническое оборудование.

К факторам, относящимся ко второй группе, причислим следующие:

– утрата работником трудоспособности (затяжные болезни, профессиональные заболевания);

– переезд работника на новое место жительства, расположенное на значительном расстоянии от места работы;

– изменения в графике работы, которые невозможно совмещать с ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей;

– желание водителя, направленное на смену вида занятий, характера работы, обязанностей.

Для решения проблемы текучести водителей, обусловленной вышеизложенными факторами, мы предлагаем выполнить следующие стратегические и тактические шаги:

– повышение заработной платы;

– оплата больничного листа;

– компенсация затрат в рейсе или затрат, необходимых для работы (медосмотр);

– страхование жизни и социальный пакет за счет компании;

– предоставление жилья от организации;

– улучшение условий труда;

– строгое распределение обязанностей в коллективе;

– доплата за ведение дополнительной документации;

– организация курсов повышения квалификации;

– регулярное обновление автопарка и технического оборудования;

– учет пожеланий водителей при составлении графика работы;

– предоставление транспортного средства от компании.

Для удержания ценных специалистов и привлечения новых необходимо разработать действенную систему мотивации. Система мотивации персонала – это совокупность стимулов, которые применяет руководитель для достижения максимальной эффективности в деятельности работников. Мотивация работников должна быть комплексной и системной. Она состоит из материальных, нематериальных и негативных методов стимулирования. К инструментам материальной мотивации относятся всевозможные денежные

вознаграждения. В качестве инструментов нематериального стимулирования выступают следующие:

- организация корпоративных мероприятий;
- повышение соревновательного духа между водителями;
- установление доски почета с ежемесячным обновлением информации;
- присвоение звания «лучший водитель месяца (квартала, года)»;
- обновление автопарка;
- предоставление возможности реализовать потенциал;
- участие в принятии управленческих решений в компании;
- организация зоны отдыха водителей и т.п.

На вышеуказанном форуме было предложено в качестве одного из решений обозначенной проблемы – организовать передачу автомобиля водителю по договору в лизинг с гарантированным правом выкупа за четверть стоимости [1]. Автор предложения отмечает высокий эффект от внедрения данного решения, обеспечивающий долгосрочную исправность транспортных средств и сокращение затрат на их ремонт и техническое обслуживание в 2–3 раза.

В заключение следует отметить, что текучесть персонала имеет не только негативные последствия – новые кадры приносят с собой приток свежих идей и методов работы, оздоровление психологического климата в коллективе. Негативные методы стимулирования персонала (штрафы, лишение премии, выговоры) направлены на избавление от неэффективных работников или «исправление» их поведения. Таким образом, происходит оптимизация персонала предприятия. В свою очередь, полное отсутствие текучести кадров, свидетельствует о застойных явлениях и нездоровой атмосфере в организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Логистический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.lobanov-logist.ru/>. – Дата доступа: 20.04.2023.
2. Адашев, А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // *Мировая наука*. – 2019. – № 1 (22). – С. 34–37.
3. Аргашкова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашкова // *Социально-гуманитарные технологии*. – 2020. – № 4 (16). – С. 23–31.

4. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с.

5. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12 (51). – С. 456–458.

6. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 381 с.

7. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267–271.

УДК 656.01

АДАПТАЦИЯ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ У.Э. ДЕМИНГА К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРАНСПОРТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ст. гр. 101141-20 **Кобель А. О.**

Научный руководитель – ст. преп. Алисеенко Д. С.

Система менеджмента качества в транспортной отрасли предъявляет ряд требований к организациям, занимающихся перевозкой грузов. Всемирно известный ученый Уильям Эвардс Деминг разработал ряд принципов, связанных с управлением качеством услуг, предлагаемых предприятием, в числе которых выделим следующие:

- целевой ориентир организации – это постоянное совершенствование качества услуг;
- доведение целевых установок до всех работников организации;
- модернизация системы управления;
- профессиональный рост работников с помощью обучения и самосовершенствования профессионального мастерства;