

Трудовые кадры как ключевой элемент стратегии транспортной компании

Аннотация. Трудовые кадры являются основополагающим элементом стратегии любой транспортной компании. От эффективности управления кадрами зависят качество услуг, конкурентоспособность на рынке и успешность реализации корпоративных целей. В статье рассмотрены вопросы эффективного стратегического управления кадрами. Представлены мнения экспертов и научного сообщества в рамках исследуемой темы. Определено, что кадровая стратегия является комплексной системой действий по управлению персоналом, направленной на обеспечение выполнения общей стратегии компании. Кроме того, в работе представлено авторское видение ключевых элементов кадровой стратегии транспортной компании. Сделаны выводы, что трудовые кадры являются ключевым элементом стратегии транспортной компании, управление которыми требует комплексного подхода, включающего эффективное планирование через подбор и наем персонала, обучение, мотивационные программы и современные технологии управления.

Ключевые слова: трудовые кадры, кадровая стратегия, транспортная компания, эффективное управление, ключевые элементы.

Avilov Nikita Mikhailovich
Moscow International Academy

Human resources as a key element of the transport company's strategy

Annotation. Human resources are a fundamental element of the strategy of any transport company. The quality of services, competitiveness in the market and the success of corporate goals depend on the effectiveness of human resources management. The article discusses the issues of effective strategic personnel management. The opinions of experts and the scientific community are presented within the framework of the topic under study. It is determined that the HR strategy is a comprehensive system of personnel management actions aimed at ensuring the implementation of the overall strategy of the company. In addition, the paper presents the author's vision of the key elements of the personnel strategy of the transport company. It is concluded that human resources are a key element of the strategy of a transport company, the management of which requires an integrated approach, including effective planning through the selection and hiring of personnel, training, motivational programs and modern management technologies.

Keywords: human resources, HR strategy, transport company, effective management, key elements.

Эффективное управление кадрами требует стратегического подхода, затрагивающего все аспекты жизненного цикла сотрудника в компании — от найма до выхода на пенсию. Вопросы эффективного стратегического управления кадрами затрагивались многими авторами, включая разнообразные аспекты управления человеческими ресурсами. Кроме того, вопросы кадрового развития отражены во многих государственных программах в разных отраслях экономики.

Так, согласно Концепции подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года [1] требуется кардинальное обновление системы подготовки кадров. Компетенции специалистов должны соответствовать передовым мировым стандартам, а образовательные программы — учитывать современные тенденции и технологии. Достижение этих целей

согласно Концепции: «... возможно только при наличии специалистов, способных мыслить "из будущего" и обладающих необходимыми компетенциями» [1].

Целью данной работы является разработка системы кадрового управления транспортной компанией на основе передовых подходов и технологий, направленных на повышение эффективности работы компании, улучшение качества обслуживания клиентов и достижение стратегических целей.

Основные аспекты формирования и управления трудовыми кадрами в контексте стратегии транспортной компании

Трудовые кадры играют важнейшую роль в успешной реализации стратегии любой транспортной компании. Квалифицированный, мотивированный и хорошо управляемый персонал не только способствует эффективному выполнению операций, но и обеспечивает долгосрочную стабильность и рост компании.

Так, по мнению Козиной Е.С.: «Так как человеческие ресурсы играют все возрастающую роль в современных организациях, то разрабатываются особые стратегии управления кадрами (персоналом)» [2].

По мнению Сирченко А.Е.: «В настоящее время в России реализуются различные программы развития системы государственного управления и органов власти, проекты модернизации отдельных сфер экономики и комплексные антикризисные программы, рассчитанные на достижение положительного экономического эффекта. Но ни одна из программ и ни один проект не станут работать в отсутствие проработки кадровой составляющей. Кадры являются наиважнейшим ресурсом страны.» [3].

По мнению авторов Аджиевой А.И. и Хасанова С.Р. «Кадровая стратегия определяет приоритетные кадровые цели, комплекс организационных решений и мероприятий, реализация которых позволяет достичь стратегических целей организации (компании), выработанных в ходе стратегического планирования» [4].

По мнению специалистов компании ITВакансии: «Одним из важнейших компонентов управления персоналом является кадровая стратегия, которая представляет собой комплексный подход к управлению людьми и определяет методы организации для достижения ее целей» [5]

Возможно сказать, что кадровая стратегия - это комплексная система действий по управлению персоналом, направленная на обеспечение выполнения общей стратегии компании. Она включает в себя планирование, привлечение, развитие и удержание персонала с учетом долгосрочных целей организации. Следовательно, кадровая стратегия в любой организации требует комплексного подхода для получения максимальной отдачи от человеческого капитала.

Ключевые элементы кадровой стратегии транспортной компании

Трудовые кадры – это один из ключевых ресурсов любой организации, независимо от её сферы деятельности. Успех компании напрямую зависит от квалификации, мотивации и уровня управления персоналом. Именно комплексный подход к кадровой стратегии (как части стратегии компании) позволит оптимально использовать человеческий капитал и достичь стратегических целей организации. В связи с чем, автором предлагаются основные аспекты формирования и управления трудовыми кадрами в контексте стратегии транспортной компании. Предлагаемые авторские ключевые элементы кадровой стратегии включают в себя 5 блоков (рисунок 1).



Рисунок 1 – Ключевые элементы кадровой стратегии транспортной компании (составлено автором)

В первом блоке «Подбор и набор персонала» при определении потребностей необходимо проводить подробный анализ текущих и будущих потребностей компании в кадрах. Это может включать как водителей, так и специалистов по логистике, техническому обслуживанию и ИТ-поддержке. При установлении квалификационных требований, необходимо опираться на четкие критерии отбора для различных позиций, включая квалификацию, опыт работы и профессиональные навыки [8]. Кроме того, не стоит забывать о социальных пакетах, а также использовать различные каналы для привлечения кандидатов: интернет-платформы для поиска работы, социальные сети, профессиональные ассоциации, партнерские программы с учебными заведениями.

В блоке «Обучение и развитие персонала» по мнению автора необходимо уделять внимание программам обучения. Разработка и внедрение программ обучения для новых сотрудников и повышения квалификации для действующих работников могут включать как

техническую подготовку водителей, так и курсы по логистике и управлению. Создание системы управления знаниями способствует обмену лучшими практиками и опытом внутри компании [9]. Кроме того, разработка индивидуальных планов развития для ключевых сотрудников даст им возможность роста внутри компании.

В блоке «Мотивация» должна быть разработанная система вознаграждения и программы признания и поощрения. Помимо того, необходимо обеспечение условий для поддержания здорового баланса между работой и личной жизнью, включая гибкий график, программы поддержки здоровья и благополучия. Не менее важным является участие сотрудников в управлении. Вовлечение сотрудников в процесс принятия решений через советы работников, опросы и регулярные встречи с руководством благоприятно отразятся на мотивации персонала.

В блоке «Организационная культура и управление персоналом» стоит уделить внимание формированию корпоративной культуры, ориентированной на клиентский сервис, инновации и устойчивое развитие. Кросс-функциональное сотрудничество является одним из ключевых факторов успешной работы современных организаций. Оно способствует улучшению рабочих процессов и командной работы за счет объединения различных экспертиз и знаний, поддерживая интеграцию и координацию между различными департаментами и уровнями организации. Необходимость компонента «Эффективное руководство» заключается в повышении квалификации руководителей среднего и высшего звена в области управления персоналом, делегирования полномочий и разрешения конфликтов. Оценка производительности и обратная связь включают в себя регулярную оценку производительности сотрудников и предоставление конструктивной обратной связи для их профессионального роста.

В блоке «Технологическая поддержка работы персонала» стоит уделять внимание информационным системам управления персоналом. Внедрение систем управления человеческими ресурсами способствуют автоматизации процессов найма, обучения, управления заработной платой и оценки производительности. Кроме того, не стоит забывать о внедрении современных инструментов для коммуникации (например, корпоративные мессенджеры и порталы), обеспечивающих быструю и эффективную связь между сотрудниками.

Таким образом, разработка системы кадрового управления на основе передовых подходов и технологий позволит транспортной компании существенно повысить свою эффективность, адаптироваться к современным вызовам и реализовать стратегические цели, направленные на долгосрочное развитие и успех.

Инвестирование в трудовые кадры и их развитие является ключевым элементом стратегии транспортной компании. Высококвалифицированный и мотивированный персонал обеспечивает оперативную эффективность, улучшение качества обслуживания клиентов и долгосрочное развитие компании. Успешное управление трудовыми ресурсами включает в себя продуманные механизмы набора, обучения, мотивации и удержания сотрудников, а также создание условий для их постоянного профессионального роста и удовлетворенности работой.

Таким образом, кадровая стратегия, интегрированная в общую бизнес-стратегию компании, становится неотъемлемым фактором достижения конкурентного преимущества и устойчивого успеха.

Список источников

1. Распоряжение Правительства РФ от 6 февраля 2021 г. № 255-р Об утверждении Концепции подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года / [Электрон.ресурс] // Гарант. URL: Распоряжение Правительства РФ от 6 февраля 2021 г. № 255-р От утверждении Концепции подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года | Документы ленты ПРАЙМ: ГАРАНТ.РУ (garant.ru) (дата обращения 30.07.2024 г.)

2. Козина Е.С. Кадровая стратегия как механизм поддержания кадровой политики предприятия // Управление персоналом, 2015. - № 7. – С. 48 – 51.
3. Сирченко А. Е. Кадровая политика как инструмент управления персоналом / А. Е. Сирченко // Молодой ученый. — 2015. — № 12 (92). — С. 496-499.
4. Аджиева А.И., Хасанов С.Р. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии предприятия. Современные технологии управления. 2022, №4 (100)
5. Роль кадровой стратегии в функционировании процессов / [Электрон.ресурс] // ITВакансии. URL: Роль кадровой стратегии в функционировании процесса (it-vacancies.ru) (дата обращения 30.07.2024 г.)
6. Козлова О.И. Кадровая стратегия предприятия / [Электрон.ресурс] // КиберЛенинка. URL: Кадровая стратегия предприятия – тема научной статьи по экономике и бизнесу читайте бесплатно текст научно-исследовательской работы в электронной библиотеке КиберЛенинка (cyberleninka.ru) (дата обращения 30.07.2024 г.)
7. Сысоева Е.В. Управление формированием конкурентоспособности трудового потенциала организации на основе разработки ее кадровой стратегии с учетом изменений во внешней и внутренней среде / [Электрон.ресурс] // МГИМО. URL: upravlenie-formirovaniem-konkurentosposobnosti-trudovogo-potenciala-organizacii.pdf (mgimo.ru) (дата обращения 30.07.2024 г.)
8. Ананченкова П.И. Человеческие ресурсы в системе обеспечения предприятия. Труд и социальные отношения. 2013. Т. 24. № 12. С. 3-12.
9. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Белолипецкая А.Е., Боброва Е.А., и др. Интеграция кадровой политики в систему управления национальными проектами. Монография. – Орел: Среднерусский институт управления - филиал РАНХиГС, 2020.

Информация об авторе

Авилов Никита Михайлович, аспирант Московской международной академии, г. Москва, Россия

Information about the author

Avilov Nikita Mikhailovich, PhD student at the Moscow International Academy, Moscow, Russia