

А.Ю. Бородулин, Л.А. Яковлева, Е.В. Зобова, Е.В. Степанычева

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ И ЕГО РОЛЬ
В КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АВТОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Исследован вопрос о роли кадрового потенциала в коммерческой деятельности автотранспортного предприятия. Проведен сравнительный анализ нескольких ведущих автотранспортных предприятий. Отмечено, что наличие высококвалифицированного штата гарантирует предприятию конкурентоспособность и качество предоставляемых услуг. Сделан вывод о том, что эффективное взаимодействие с подчиненными и формирование кадрового потенциала – одна из важнейших задач, стоящих перед руководством автотранспортного предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, коммерческая деятельность, автотранспортное предприятие, персонал, качество обслуживания.

A.Yu. Borodulin, L.A. Yakovleva, E.V. Zobova, E.V. Stepanycheva

TALENT CAPACITY AND ITS ROLE
IN THE COMMERCIAL ACTIVITY
OF A MOTOR TRANSPORT COMPANY

The question of the role of talent capacity in the commercial activities of a motor transport enterprise is investigated. A comparative analysis of several leading motor transport enterprises. It is noted that the presence of a highly qualified staff guarantees the enterprise competitiveness and quality of the services provided. It is concluded that effective interaction with subordinates and the formation of human resources is one of the most important tasks facing the management of a motor transport enterprise.

Keywords: talent capacity, commercial activity, motor transport company, staff, grading of service.

Независимо от рода деятельности и специфики оказываемых услуг, большинство предприятий и организаций стремится к максимизации прибыли и снижению производственных издержек. Автотранспортные предприятия не являются исключением и преследуют эти цели. Данные цели – основополагающие, и достичь их представляется возможным только посредством эффективного управления и с квалифицированным кадровым ресурсом. Каж-

дая организация предполагает наличие потребности в высокопрофессиональных кадрах. Персонал должен быть правильно подобран, так как грамотное использование навыков, квалификации и опыта сотрудников создает среду для успешной реализации потенциала предприятия.

Проблема кадрового инвестирования и формирования кадрового потенциала наиболее ярко выражена среди представителей бизнеса рядовых коммерческих

организаций. Крупные компании и корпорации в незначительной степени подвержены ее воздействию, так как уделяют данной проблеме огромное значение. К сожалению, зачастую руководители предприятий малого и среднего звена концентрируют свое внимание на постановке целей и задач, расширении сферы деятельности и сокращении материальных затрат. Тем самым они игнорируют основное кредо ведения бизнеса. Для получения более значимых желаемых результатов необходимы постоянные инвестиции. Инвестировать нужно не только в производство, но и в коллектив.

В сложившейся действительности кадры стали ресурсом. Они формируют потенциал организации и включают творческий компонент в механическую работу, что в дальнейшем оборачивается в конкурентное преимущество. Наличие кадрового потенциала напрямую зависит от финансовых инвестиций в человеческий капитал.

Кадровым потенциалом принято считать совокупное число сотрудников, которые, в силу своих возможностей, способны обеспечить эффективное функционирование коммерческой деятельности на предприятии. При его формировании особое значение уделяется практическим навыкам, теоретическим знаниям, умению быстро реагировать на изменения в профессиональной области, нестандартности мышления, профессиональной ориентированности и компетентности [7, с. 235].

Сотрудник в рамках категории «кадровый потенциал» воспринимается сложным и неотъемлемым элементом всех ступеней производственного процесса. От его квалификации, личностных качеств и заинтересованности в своей работе напрямую зависят достигнутые результаты. Кадровый потенциал формируется из числа компетентных специалистов. Сле-

довательно, чем больше внимания руководство уделяет квалификации, подбору и инвестициям в сотрудников, тем мощнее кадровый потенциал. Кадровый потенциал предприятия и повышение эффективности его использования – достаточно сложный процесс. В него входит ряд действий, правильный алгоритм выполнения которых может сформировать надежный, устойчивый и конкурентоспособный персонал [5, с. 150].

Максимально эффективное использование кадрового потенциала влечет за собой коммерческие успехи и максимизацию прибыли. Чтобы создать экономически эффективное предприятие в условиях конкурентной борьбы, необходима в первую очередь заинтересованность самого коллектива в успехе.

Автомобильный транспорт – одна из важнейших отраслей народного хозяйства, развивается как неотъемлемая часть единой транспортной системы. В современной действительности развитие экономики не представляется возможным без хорошо налаженного транспортного обеспечения. От его четкости и надежности во многом зависят трудовой ритм предприятий промышленности, строительства и сельского хозяйства.

Персонал можно считать ключевым звеном при оказании услуг автотранспортного сервиса. Сотрудникам данной отрасли необходимо иметь определенный багаж знаний и навыков, чтобы профессионально предоставить качественную услугу потребителю. Руководителю, в свою очередь, нужно эти качества определить и дать возможность своему персоналу обучаться и повышать квалификацию [2, с. 251].

Кадровый потенциал автотранспортного предприятия формируется из числа следующих категорий работников: рабо-

чие (ремонтные рабочие, водители, вспомогательные рабочие) и управленческий аппарат.

Основной рабочей группой на предприятии являются водители. Они составляют подавляющее большинство в кадровом потенциале АТП. В управлении этим видом трудовых ресурсов существует определенная специфика. В связи с этим руководство предприятия должно правильно организовывать труд именно этой категории рабочих, так как от их работы зависит сохранность груза, безопасность пассажиров и выполнение планов по перевозкам.

Ведущие специалисты менеджмента на основании результатов исследований утверждают, что именно персонал, работающий на предприятии, представляет главную ценность, которой оно может обладать. Из числа трудовых ресурсов выделяется кадровый потенциал, от которого зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования, машин, механизмов и, как следствие, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей [3, с. 27].

Основным критерием оказания услуг автотранспортного предприятия являются синонимы безопасности движения – квалифицированный и обученный персонал, подготовленный резерв кадров и эффективная система мотивации работников.

Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста и образования. «Поэтому в процессе анализа кадрового потенциала автотранспортных предприятий необходимо обратить внимание на изменения в составе рабочих по этим признакам» [9, с. 96].

Проводя сравнительный анализ нескольких ведущих автотранспортных предприятий, можно отметить, что основная

возрастная группа работников таких предприятий на сегодняшний день от 36 до 40 лет. За ними следуют работники в возрасте от 41 до 50 лет. Численность этой категории персонала, по сравнению с данными 2017 г., уменьшилась на 3,6%. Существенный рост численности персонала за последние три года наблюдается в категории от 18 до 35 лет. Это свидетельствует о том, что в данной сфере услуг предприятиями активно ведется набор молодых специалистов.

Также достаточно важным критерием оценки кадрового потенциала автотранспортного предприятия являются образование и профессиональная подготовка работников. По анализируемым предприятиям автотранспортной сферы на сегодняшний день наибольшая доля персонала имеет среднее профессиональное образование (41,3%, данные за 2019 г.). Второе место занимает персонал с высшим образованием (35,9%, данные 2019 г.). В сравнении с данными 2017 г. можно сделать вывод о том, что автотранспортные предприятия в настоящее время стремятся подбирать сотрудников высокого профессионального уровня.

Действия руководства, направленные в сторону развития кадрового потенциала на предприятии, способствуют созданию надежных механизмов, которые позволяют приблизиться к достижению главной цели – повышению коммерческой эффективности деятельности всего предприятия и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач [4, с. 29].

«Коммерческая инициатива в АТП (автотранспортном предприятии – прим. ред.) как функция представляет собой действия по повышению спроса на услуги и их продвижению на выгодных условиях» [1, с. 33]. На современном этапе автотранс-

портное предприятие стремится к амплификации роста экономической деятельности. Это становится реальным с развитием научно-технического прогресса, тем не менее опережающий темп развития в существующей реальности формируется, если прибегнуть к рациональному применению кадрового потенциала организации.

От кадровой активности всецело зависит коммерческая деятельность автотранспортных организаций. Человек, занимающий определенную должность, является связующим звеном в цепи целей и приоритетов компании. Имея благосклонное отношение и поддержку со стороны руководства, оперируя неординарным мышлением в конкретной области, он способствует общему развитию. Примером может послужить плодотворная работа отдельно взятого сотрудника. Так, менеджер по работе с клиентами, имеющий деловую хватку и личностную заинтересованность в работе, с помощью своего красноречия и индивидуального подхода способен привлечь новых потребителей. Своей активностью он способствует расширению клиентской базы предприятия [8, с. 115].

Сотрудники, решая профессиональные вопросы на любой цепи команд организационной структуры, приводят к успешному завершению тактических задач и создают общую картину эффективности коммерческой составляющей автотранспортного предприятия. Таким образом, перед руководством стоит особая задача, заключающаяся в осуществлении контроля, побуждении и помощи сотрудникам. Итогом плодотворной работы руководителя становится создание среды, в которой в наибольшей мере раскрывается профессиональный потенциал сотрудников, а также зарождается потребность в производственном и качественном труде.

Для того чтобы создать компетентный, стабильный, авторитетный коллектив, нужно «включать в приоритет кадровой политики организации повышение профессиональной квалификации персонала. Кадровая политика диктует концептуальный подход, необходимо создавать систему, позволяющую оптимально управлять кадровым потенциалом на предприятии» [6, с. 1535].

В вопросах, касающихся потребности в персонале и создании на его базе кадрового потенциала, автотранспортное предприятие должно придерживаться определенного принципа. Его основная суть заключается в том, что численность и эффективность персонала следует рассчитывать на долгосрочную перспективу. Дефицит сотрудников ведет к риску невыполнения поставленных задач, а избыточное количество рабочей силы – к непотребным расходам, ослаблению позиции на рынке в условиях конкуренции, тем самым нерациональное использование кадрового потенциала ставит под угрозу существование предприятия.

Коммерческая деятельность автотранспортного предприятия заключается в наиболее выгодном предоставлении услуг потенциальным потребителям. Кадровый потенциал и коммерческая деятельность данного сегмента взаимозависимы, так как повышение качества кадрового потенциала ведет к повышению качества предоставляемых услуг и, как следствие, прибыли предприятия.

В результате анализа связи между коммерческими целями автотранспортных организаций и кадровым потенциалом установлено следующее. Под кадровым потенциалом понимается совокупность навыков, умений, профессиональной ориентированности и личностных достоинств

сотрудников, в которые предприятие разумно инвестировать для дальнейшего использования в своей коммерческой деятельности с целью повышения доходности или для достижения желаемого социального эффекта. Специфика деятельности данной отрасли является уязвимой в конкурентной борьбе. Наличие высококвалифицированного штата гарантирует предприятию конкурентоспособность и качество предоставляемых услуг. Высокая эрудированность сотрудников, а также их личная заинтересованность

в труде оказывают благоприятное влияние на микроклимат и положительно сказываются на коммерческой активности. Эффективное взаимодействие с подчиненными и формирование кадрового потенциала – одна из важнейших задач, стоящих перед руководством АТП. Удовлетворение потребительских запросов посредством высококачественного сервиса – цель, которую преследуют автотранспортные предприятия, а кадровый потенциал – передовой инструмент для достижения этой цели.

Литература

1. Бородулин А.Ю., Яковлева Л.А., Кацук О.А. Особенности коммерческой инициативы автотранспортного предприятия // Актуальные проблемы и перспективы развития системы отраслевого транспортного образования: материалы Всероссийской научно-практической конференции. Казань, 2019.
2. Демьянченко Н.В., Москаленко О.Н. Маркетинг персонала как инновационное направление современной маркетинговой парадигмы: содержание и оценка эффективности // Экономика устойчивого развития. 2017. № 2. С. 249–260.
3. Каданцева М.С. Кадровый потенциал предприятия: экономическая сущность и структура // Гуманитарные научные исследования. 2017. № 8. С. 25–30.
4. Коротких Л.В., Гелета И.В. Формирование кадрового потенциала на предприятии // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 8 (Ч. 1). С. 25–31.
5. Кречетников К.Г., Смолякова Ю.А. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2013. № 8. С. 147–152.
6. Литвинюк А.А., Охременко И.В. Особенности мотивации креативных специалистов в России // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 3. С. 1533–1544.
7. Мартиросян М.А. Понятие кадрового потенциала предприятия // Ученые заметки ТОГУ. 2017. Т. 8, № 4. С. 232–236.
8. Пеньшин Н.В. Стратегические факторы в маркетинге автотранспортных услуг: персонал, процесс, материальное доказательство обслуживания // Перспективы науки. 2015. № 10 (25). С. 112–117.
9. Томашевич Т.Р. Маркетинг персонала как инновационное направление деятельности современной организации // Экономика, управление и право: инновационное решение проблем: материалы XV Международной научно-практической конференции. Пенза: Наука и Просвещение, 2018.

Literatura

1. Borodulin A.Yu., Yakovleva L.A., Katsuk O.A. Osobennosti kommercheskoj initsiativy avtotransportnogo predpriyatiya // Aktual'nye problemy i perspektivy razvitiya sistemy otraslevogo transportnogo obrazovaniya: materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferentsii. Kazan', 2019.
2. Dem'yanchenko N.V., Moskalenko O.N. Marketing personala kak innovatsionnoe napravlenie sovremennoj marketingovoy paradigmy: sodержание i otsenka effektivnosti // Ekonomika ustojchivogo razvitiya. 2017. № 2. S. 249–260.
3. Kadantseva M.S. Kadrovyyj potentsial predpriyatiya: ekonomicheskaya sushchnost' i struktura // Gumanitarnye nauchnye issledovaniya. 2017. № 8. S. 25–30.
4. Korotkikh L.V., Geleta I.V. Formirovanie kadrovogo potentsiala na predpriyatii // Sovremennye nauchnye issledovaniya i innovatsii. 2015. № 8 (Ch. 1). S. 25–31.
5. Krechetnikov K.G., Smolyakova Yu.A. Upravlenie kadrovym potentsialom v interesakh razvitiya organizatsii // Ekonomika i upravlenie: analiz tendentsij i perspektiv razvitiya. 2013. № 8. S. 147–152.
6. Litvinyuk A.A., Okhremenko I.V. Osobennosti motivatsii kreativnykh spetsialistov v Rossii // Ekonomika truda. 2019. T. 6, № 3. S. 1533–1544.
7. Martirosyan M.A. Ponyatie kadrovogo potentsiala predpriyatiya // Uchenye zametki TOGU. 2017. T. 8, № 4. S. 232–236.
8. Pen'shin N.V. Strategicheskie faktory v marketinge avtotransportnykh uslug: personal, protsess, material'noe dokazatel'stvo obsluzhivaniya // Perspektivy nauki. 2015. № 10 (25). S. 112–117.
9. Tomashevich T.R. Marketing personala kak innovatsionnoe napravlenie deyatelnosti sovremennoj organizatsii // Ekonomika, upravlenie i pravo: innovatsionnoe reshenie problem: materialy XV Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferentsii. Penza: Nauka i Prosveshchenie, 2018.

DOI: 10.25586/RNUV9276.20.03.P.014

УДК 330.3

М.А. Гуреева

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ АРКТИКИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Рассмотрены аспекты обеспечения экономической безопасности России в связи с развитием процессов нарастания присутствия США и их западных партнеров в Арктике. Проанализирована тенденция появления новых центров экономической силы, таких как Китай и его стратегии в отношении арктических районов. Показана необходимость развития отечественных инновационных технологий, основанных на цифровизации, в добывающих отраслях для их реализации в российском сегменте Арктики. Заострено внимание на том, что подобные технологии не должны создавать дополнительные риски техногенных катастроф в такой хрупкой природной экосистеме, какой является Арктика.

Ключевые слова: экономическая безопасность, Арктика, резервы, углеводородное топливо, экосистема, вызовы и угрозы, цифровая экономика, инновационные технологии.