

Синицын О.В.

*Научный руководитель: к.э.н., доцент Е.В. Родионова
Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного
учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
E-mail: econom@mivlgu.ru*

Управление персоналом пассажирских автотранспортных организаций (на примере МП «Пассажирское автотранспортное предприятие» г. Кулебаки)

В современных условиях большую роль занимает технология управления персоналом организации. Именно от правильного подхода к управлению кадрами зависит использование средств производства и работы предприятия в целом. Ведь без слаженного, мотивированного коллектива сотрудников организация не сможет качественно осуществлять свою деятельность и достичь поставленных целей.

Основная деятельность МП «Пассажирское автотранспортное предприятия» заключается в перевозке пассажиров, багажа, грузов транспортом общего пользования.

Контроль и управление персоналом пассажирских автотранспортных организаций входит в задачи кадровой службы. Она является основным подразделением управления кадрами организации. В ее миссию включается прием и увольнение работников, подготовка и организация их обучения, повышение квалификации [1].

В каждой организации состояние персонала характеризуется динамикой прибытия и выбытия работников.

В 2017 году на предприятии, выступающем в качестве объекта исследования, работает 94 человека. Численность персонала осталась неизменной по сравнению с 2015 годом. Текущая кадров сокращена до минимальных значений. Происходит «омоложение» коллектива, на сегодняшний день в организации можно зафиксировать преобладание работников в возрасте от 21 до 40 лет.

Менеджеры всегда осознавали, что стимулирование людей к труду - путь к успеху. В МП «Пассажирское автотранспортное предприятие» в основном используются материальные стимулы, в качестве которых выступают заработная плата и премии. Однако, материального вознаграждения не всегда достаточно для сотрудников. Множество современных методов мотивации доказывают, что далеко не только материальные стимулы заставляют трудиться, значительное воздействие оказывают и нематериальные методы [2].

Основные проблемы МП «Пассажирское автотранспортное предприятие»:

— негативные отзывы из книги жалоб свидетельствуют о неудовлетворительном обслуживании потребителей;

— персонал не заинтересован в достижении генеральной цели организации, о чем свидетельствует низкая посещаемость общих итоговых собраний;

— руководители среднего звена весьма неохотно отвлекаются на решение стратегических задач. Все свое рабочее время они затрачивают на оперативные вопросы, от которых зависят ближайшие результаты их деятельности и соответствующее поощрение;

— отсутствие командного духа и сплоченности коллектива.

Для совершенствования процесса управления персоналом можно рекомендовать:

- 1) Произвести обучение персонала эффективному обслуживанию потребителей;
- 2) Стимулировать работников не только материально, но и морально (установить доску почета, ввести почетные знаки отличия);
- 3) Ввести премии руководителям среднего звена за решение стратегических задач;
- 4) Использовать корпоративные мероприятия для сплочения коллектива;
- 5) Предоставить возможность карьерного роста.

Литература

1. Анисимова С.А. А 67 Управление персоналом организации социального обслуживания: Учебное пособие. – М.: АПКИППРО, 2015. – 212 с
2. Управление персоналом: учебник / Н.В. Фёдорова, О.Ю. Минченкова. — М. : КНОРУС, 2014. — 432 с. — (Бакалавриат).