

COLLECTIVE BARGAINING REGULATION IN THE SPHERE OF WAGES AT THE LEVEL OF THE SIBERIAN FEDERAL DISTRICT

Abstract. *this article deals with the problems of collective bargaining regulation of wages at the level of the siberian federal district. analyzed indicators in the siberian federal district and omsk region, characterizing the state of social partnership: the number of companies included in the regional employers' associations; the number of collective bargaining agreements; the number of workers covered by collective agreements. data are also given in the prescribed minimum wage for each region in relation to the cost of living of the working population. the study revealed the interdependence of containment of the minimum wage increase on the quality of the sides of the negotiation process. recommendations given for specifying the content of the tripartite agreements and collective agreements in the remuneration section.*

Keywords: *regional minimum wage, living wage, collective agreement, social partnership, triangular agreement.*

REFERENCES

1. Baranov, Y. (2012) Problems of the trade union movement in Russia in Y.V.Baranov, S.G. Polyanskaya: Omsk Scientific Bulletin, 2012, No. 2 (106), pp. 71-73.

2. Baranov, Y.V. Development of social partnership in the field of remuneration at the present stage: Monograph. Y.V.Baranov, S.G.Polyanskaya; Ministry of Education of Russia, Omsk State Technical University. Omsk: Publishing House of the Omsk State Technical University, 2015. - p. 216.

3. The Ministry of Labour and Social Development of the Omsk region (electronic resource): <http://www.omskmintrud.ru/>

4. Omsk regional association of employers (electronic resource): <http://www.omror.ru>

5. Resolution of the Board of FITUR, May 18, 2016 No. 4-5 The results of the collective contract campaign in 2015 and tasks for the forthcoming period (electronic resource): <http://fnpr.ru/n/15/187/12686.html>

6. Trade unions of Siberia (electronic resource): <http://www.fnpr-sfo.ru/>

7. The territorial body of the Federal State Statistics Service of the Omsk region (electronic resource): <http://omsk.gks.ru/>

8. Federal State Statistics Service (electronic resource): <http://www.gks.ru/>

Баранов Юрий Владимирович (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, профессор кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «ОмГТУ» (644050, г. Омск, пр. Мира 32 А, e-mail: svetlana02@mail.ru).

Полянская Светлана Геннадьевна (Россия, Омск) – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда» ФГБОУ ВО «ОмГТУ» (644050, г. Омск, пр. Мира 32 А, e-mail: svetlana02@mail.ru).

Baranov Yuri Vladimirovich (Russian Federation, Omsk) - PhD (Economy), Senior lecturer, Department of Economics and organization of labour of The Omsk state technical University (644050, Mira, 32A prospect, Omsk, Russian Federation, e-mail:yvbaranov@yandex.ru).

Polyanskaya Svetlana Gennadievna Russian Federation, Omsk) - PhD (Economy), Professor, Department of Economics and organization of labour of The Omsk state technical University (644050, Mira, 32A prospect, Omsk, Russian Federation, e-mail: svetlana02@mail.ru).

УДК 656.1

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА

*Т.В. Коновалова, С.Л. Надирян, М.В. Папазьян
Кубанский государственный тех-нологический университет, Россия, г. Краснодар*

Аннотация. *В статье рассмотрены современное кадровое обеспечения автомобильного транспорта. Основное внимание авторов акцентируется на современную концепцию управ-*

ления персоналом, позиционируется как выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия обеспечения конкурентоспособности предприятия (в том числе и транспортного). Определяющее влияние на результативность деятельности предприятия оказывает экономический аспект в управлении персоналом. Именно с ним связано формирование численности персонала по времени, по квалификации, уровню образования и т.п. На основе проведенного исследования авторами можно сделать вывод, что транспорт – это устойчивая, динамично развивающаяся отрасль национальной экономики, важную (если не определяющую) роль в которой играют профессиональные квалифицированные кадры. Современная концепция организации производства на транспорте предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства - персоналом предприятия

Ключевые слова: автомобильный транспорт, автотранспортное предприятие, управление персоналом, кадровая политика, конкурентоспособность, прогнозирование, экономика.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях концепция управления персоналом позиционируется как выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия обеспечения конкурентоспособности предприятия (в том числе и транспортного). Определяющее влияние на результативность деятельности предприятия оказывает экономический аспект в управлении персоналом. Именно с ним связано формирование численности персонала по времени, по квалификации, уровню образования и т.п. Однако все большее значение начинает приобретать социальная направленность в кадровой работе, смена акцентов в кадровой политике на учет интересов работника, повышение мотивиро-

ванности труда, как условия более высокой его результативности.

ФАКТОРЫ, НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННО ВЛИЯЮЩИЕ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ ГОСУДАРСТВА

Текущие и прогнозные экономические условия предполагают использование и новых теоретических положений. Это уход от стихийности в решении кадровых вопросов в направлении комплексного подхода к формированию трудового коллектива. Эта тенденция прослеживается не только в крупных транспортных предприятиях, но и в малых, а так же в предприятиях нетранспортных отраслей экономики, имеющих на балансе транспортные средства и выполняющих транспортную работу. В связи с этим возрастает роль кадрового планирова-

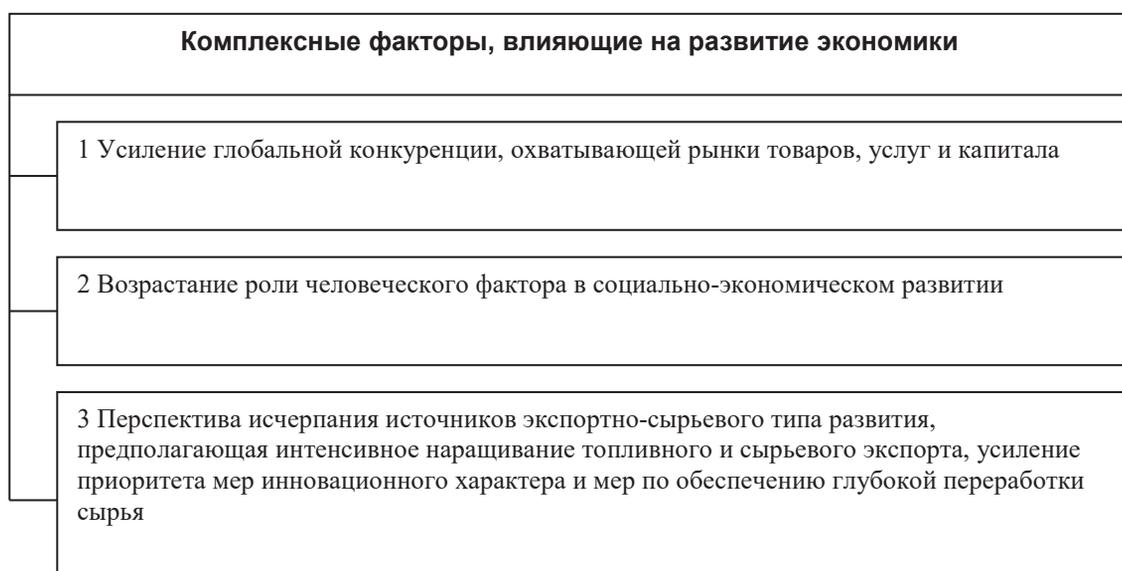


Рис. 1. Факторы, наиболее существенно влияющие на развитие экономики государства

| Направления научно-технической политики транспортной отрасли по инновационному варианту |
|--|
| Стимулирование разработки и внедрения инновационных технологий строительства и эксплуатации объектов транспортной инфраструктуры |
| Создание эффективных моделей и систем прогнозирования и транспортного планирования на основе транспортно-экономического баланса |
| Стимулирование разработки и внедрения инновационных транспортно-логистических технологий, технических средств и систем, обеспечивающих повышение доступности и качества грузовых и пассажирских перевозок |
| Стимулирование разработки и внедрения инновационных интеллектуальных транспортных систем, обеспечивающих эффективное управление транспортными потоками и транспортными средствами, а также повышение качества транспортных услуг |
| Развитие научных исследований в области повышения безопасности транспортной системы |
| Реализация фундаментальных и прикладных научных исследований в области снижения негативного воздействия транспорта на окружающую среду и повышения энергоэффективности транспорта |
| Сохранение и развитие отраслевых научных школ, а также кадрового потенциала транспортной отрасли, развитие отраслевой системы подготовки и переподготовки кадров, в том числе в области безопасности и экологии |

Рис. 2. Направления развития науки, инновационных технологий и системы подготовки кадров по инновационному сценарному варианту развития транспортной системы

ния, особенно процесса профессионального развития персонала. Управление персоналом должно базироваться на объективно присущих эффективному управлению производством методиках [1,2]. Вместе с тем управление персоналом имеет свою специфику, свой объект и субъект управления, свою технологию, что предполагает необходимость их учета при создании методик управления персоналом.

В настоящее время перед российской экономикой стоит ряд системных проблем, характер и качество которых определяются сочетанием 3 фундаментальных факторов (рисунок 1).

Рассмотрим подробнее второй фактор. Уровень конкурентоспособности отраслей современной инновационной экономики, в том числе и транспорта, все в большей мере определяется качеством профессиональных кадров. При повышении доступности и качества транспортных услуг для населения, необходимо обеспечивать рост производительности труда и улучшать использование трудовых

ресурсов в транспортном комплексе, которые являются важнейшими факторами снижения транспортных издержек и повышения конкурентоспособности транспорта в целом.

Транспортные предприятия достаточно оперативно адаптируются к современным условиям хозяйствования, однако в транспортной отрасли усиливается дефицит квалифицированных профессиональных кадров.

Сценарные варианты развития транспортной системы России на период до 2030 года разработаны в 2 вариантах - базовом и инновационном. Базовый вариант практически не рассматривает вопросы внедрения инновационных методов управления персоналом. Инновационный вариант развития транспортной системы предполагает значительно более сложную модель управления развитием транспорта и для государства, и для бизнеса. Он связан с инвестированием в высокотехнологичные проекты[3,4]. Однако

| |
|---|
| Обеспечение потребности в специалистах с уровнем профессиональной подготовки, отвечающим требованиям безопасности и устойчивости транспортной системы |
| Развитие материально-технической базы для подготовки квалифицированных кадров в соответствии с международными стандартами, отвечающими требованиям безопасности и устойчивости транспортной системы |
| Разработка программ строительства социальной инфраструктуры для снижения оттока высококвалифицированных работников и поддержки молодых специалистов |
| Совершенствование подготовки и контроля пилотов и авиаспециалистов с учетом рассмотрения возможности сокращения сроков обучения при сохранении качества и профессиональной подготовки |
| Поддержка и поощрение организаций и предприятий, реализующих практику привлечения в отрасль молодых кадров |
| Реализация комплекса мер по повышению престижа транспортных профессий |

Рис. 3. Комплекс мер, направленных на решение задачи обеспечения потребности в специалистах с уровнем профессиональной подготовки, отвечающим требованиям безопасности и устойчивости транспортной системы

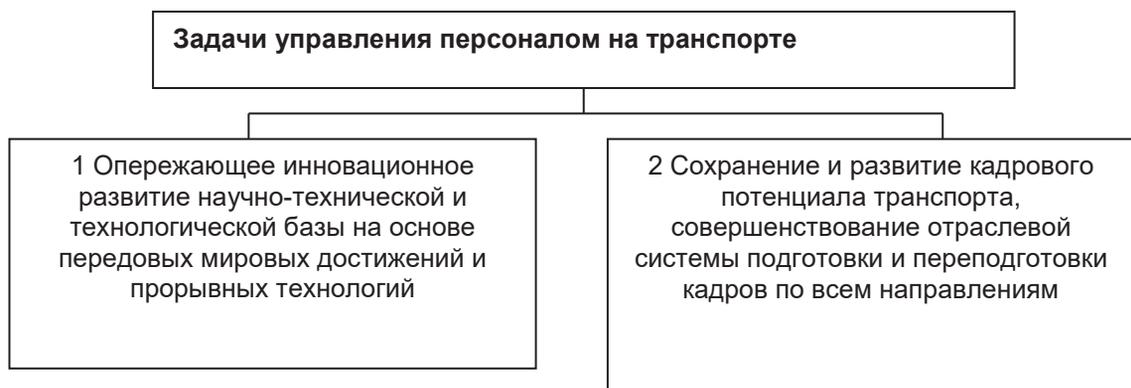


Рис. 4. Задачи управления персоналом, обеспечивающие реализацию стратегических целей развития транспорта

основные препятствия вызваны не проблемами недостаточной доходности, а дефицитом конкурентоспособных по мировым критериям профессиональных кадров как на уровне профессиональных объединений, так и на уровне государственного управления, а также неэффективностью механизмов координации взаимодействия.

Научно-техническая политика транспортной отрасли предполагает развитие науки, инновационных технологий и системы подготовки кадров по многим направлениям (рисунок 2).

ЗАДАЧИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ТРАНСПОРТЕ

Решение задачи обеспечения потребности в специалистах с уровнем профессиональной подготовки, отвечающим требованиям безопасности и устойчивости транспортной системы, предусматривает реализацию комплекса мер (рисунок 3).

Решение этой задачи (рисунок 3) позволит организовать подготовку кадров для транспортной отрасли в необходимом объеме и не-

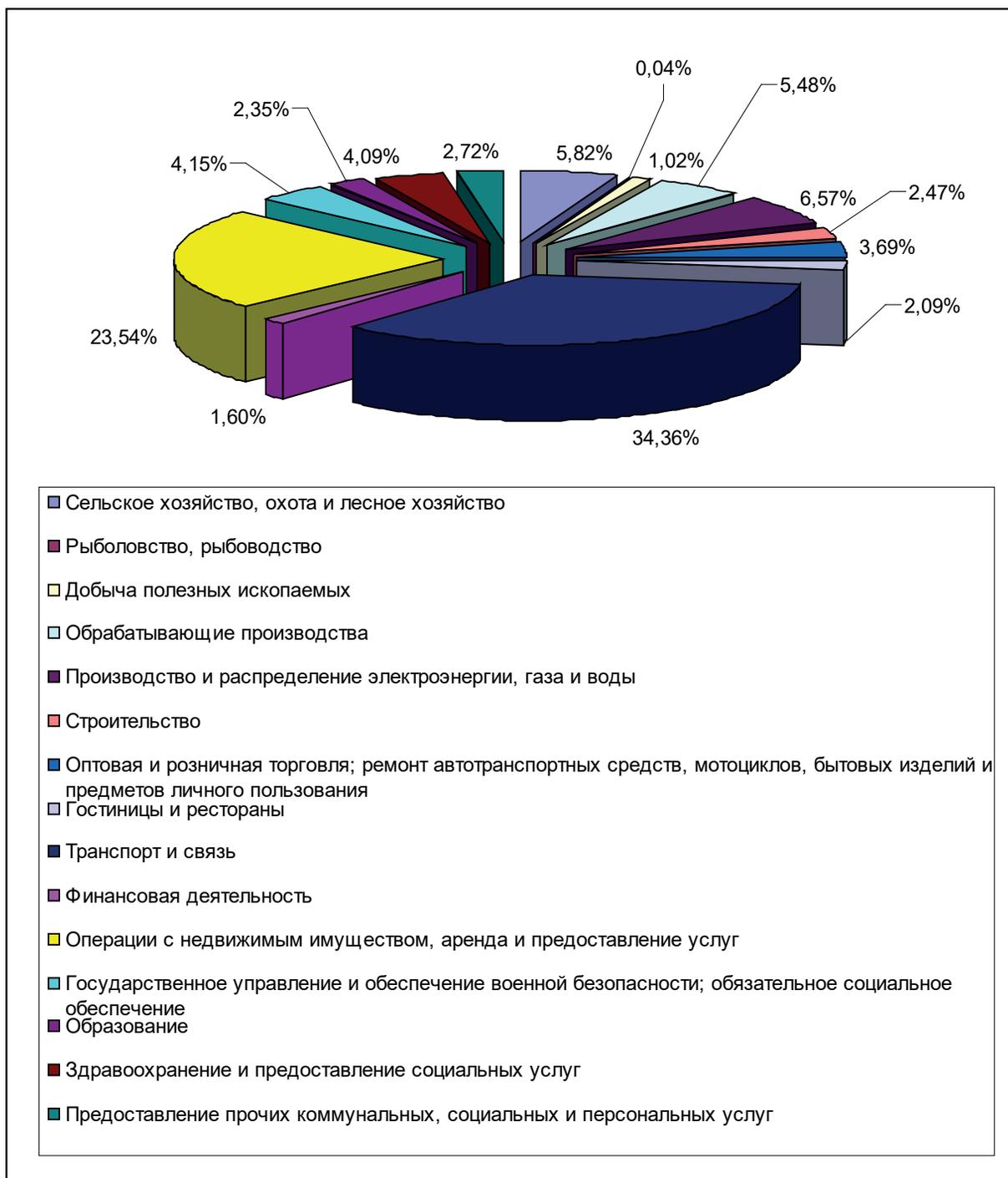


Рис. 6. Распределение основных фондов по видам экономической деятельности

учных кадров высшей квалификации в транспортной отрасли;

- развитие обеспечения трудовыми ресурсами в области проектирования транспортно-логистических систем;
- развитие обеспечения профессиональными кадрами в области эксплуатации транспортной инфраструктуры и транспортных средств;

- развитие обеспечения профессиональными кадрами в области транспортно-логистических услуг и транспортно-экспедиционной деятельности;
- развитие кадрового, технического и технологического потенциала в сфере государственного автодорожного надзора.

Современное состояние кадрового обеспечения автомобильного транспорта

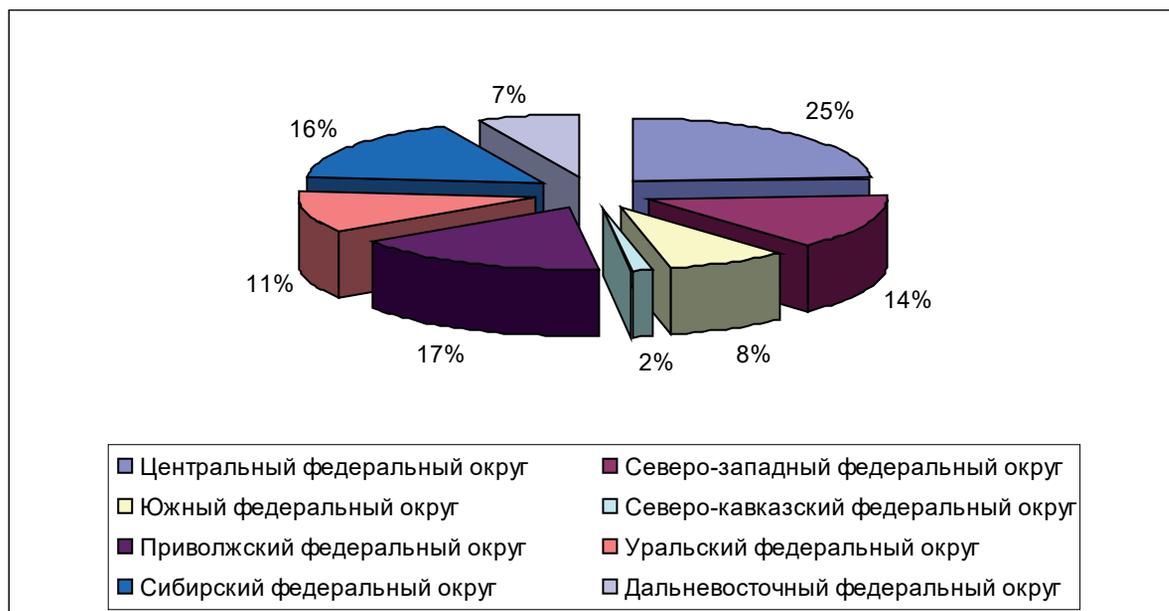


Рисунок 7 – Распределение среднесписочной численности работников транспорта по федеральным округам РФ

Для решения поставленных задач необходимо предварительно оценить современное состояние кадрового обеспечения автомобильного транспорта. Проанализируем кадровое обеспечение транспорта в сравнении с другими отраслями экономики, а также по видам транспорта внутри отрасли. На рисунке 5 представлено распределение предприятий и организаций РФ по видам экономической деятельности (по состоянию на 01.01.2017 г. [5]).

На долю транспорта приходится 5,18 % от общего количества всех предприятий и организаций, однако данная количественная оценка не дает полного представления о вкладе транспорта в национальную экономику. Рассмотрим распределение основных фондов предприятий по видам экономической деятельности (рисунок 6).

На долю транспорта приходится 29,42 % всех основных фондов экономики. Учитывая данные, представленные на рисунке 5, можно сделать вывод, что предприятия транспорта характеризуются достаточно высокой фондоемкостью по сравнению с другими отраслями национальной экономики. Высокая стоимость основных фондов на транспорте предполагает также и высокую фондовооруженность труда, которую невозможно оценить без данных о численности работников [1,4]. По данным Росстата Среднесписочная численность работников крупных и средних организаций транспортного комплекса (без внешних совместителей) за последние два года в целом по транспортному комплексу снизилась на 1,8 %. На грузо-

вом автомобильном транспорте численность работников за тот же период не изменилась, а на пассажирском увеличилась на 3,2 %, при этом на автобусном пассажирском транспорте снизилась на 4,5 %. Самое существенное увеличение численности работников (8,7 %) произошло в сфере перевозок легковыми автомобилями такси.

Наблюдается территориальная неравномерность среднесписочной численности работников на транспорте (рисунок 7). Это можно объяснить как численностью населения и уровнем автомобилизации в этих округах, так и уровнем их экономического развития. При этом важное значение имеет наличие и интенсивность использования в регионах опорной транспортной сети (международных транспортных коридоров).

Важным фактором, определяющим современное состояние кадрового обеспечения автомобильного транспорта является заработная плата. Это не только экономический индикатор, но и социальный показатель, позволяющий делать выводы об эффективности работы транспорта в целом. Среднемесячная заработная плата по транспортному комплексу составляла в 2016 году 41383,7 рублей. При этом минимальное значение наблюдалось в деятельности трамвайного транспорта (24690,3 рублей), а максимальное – на воздушном транспорте (91478,1 рублей). Среднемесячная заработная плата на автомобильном транспорте составила 33648,2 рублей.

В последние годы происходят существен-

ные изменения в системе управления кадровым обеспечением на автомобильном транспорте. С июня 2016 года ряд должностей инженерно-технических специальностей у перевозчиков могут занимать только специалисты, имеющие профессиональное транспортное образование [6]. При этом ужесточается ответственность за неисполнение квалификационных требований, предъявляемых к работникам автотранспортных предприятий: осуществление перевозок с нарушением профессиональных и квалификационных требований, предъявляемых к работникам, влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере 20000 рублей; на юридических лиц — 100000 рублей, а лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, несут административную ответственность как юридические лица. Также коренные изменения наметились в сфере оценки профессиональной компетентности работников автомобильного транспорта [7].

ВЫВОДЫ

Все вышеперечисленное позволяет сделать вывод, что транспорт – это устойчивая, динамично развивающаяся отрасль национальной экономики, важную (если не определяющую) роль в которой играют профессиональные квалифицированные кадры. Современная концепция организации производства на транспорте предполагает выделение из большого числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. На каждом автотранспортном предприятии возникает необхо-

димость в определении численности персонала, в эффективной системе подбора, найма и расстановки кадров, в обеспечении их занятости с учетом интересов предприятия и самого работника, в системе трудовой мотивации и т.п.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1 Методы организации процесса профессионального развития персонала на железнодорожном транспорте. Федоров Г.В. диссертация на соискание ученой степени кандидата технических наук / Москва, 2005. - 135 с.

2. Методические основы формирования инновационного потенциала кадров для эффективного управления морской транспортной отраслью России. Митрофанова Н.В. Вопросы управления. 2015. № 5 (17). - 235 с. С. 198-205.

3 Методические основы оценки эффективности системы управления безопасностью движения на автотранспортных предприятиях. Коновалова Т.В., Надирян С.Л. Краснодар, 2015. - 183 с. С.118-128.

4 Организационно-производственные структуры транспорта. Коновалова Т.В., Котенкова И.Н. Краснодар, 2014. - 263 с. С. 163-189.

5 Распоряжение Правительства РФ от 22.11.2008 N 1734-р (ред. от 11.06.2014) «О Транспортной стратегии Российской Федерации»

6 Приказ Минтранса России от 28.09.2015 N 287 «Об утверждении Профессиональных и квалификационных требований к работникам юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, осуществляющих перевозки автомобильным транспортом и городским наземным электрическим транспортом» (Зарегистрировано в Минюсте России 09.12.2015 N 40032)

7 Федеральный закон от 03.07.2016 N 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»

THE MODERN STATE OF STAFFING OF THE ROAD TRANSPORT

Annotation. *The article reviews the current staffing of the road transport. The main attention of the authors focuses on the modern concept of personnel management, is positioned as the choice of means and methods of practical implementation of the tasks of personnel management in order to improve the efficiency of production as the conditions of competitiveness of the enterprise (including transport). Decisive influence on the performance of the enterprise is having economic aspect in personnel management. Is associated with the formation of a number of staff at the time of qualification, level of education, etc. On the basis of the study by the authors it can be concluded that transport is a stable, dynamically developing industry of national economy, an important (if not decisive) role in which is played by professional qualified personnel. The modern concept of organization of production on transport assumes the allocation of a large number of functional spheres of management activities the one, which is associated with the office personnel production personnel of the enterprise.*

Keywords: *road transport, transportation company, personnel management, personnel policy, competitiveness, forecasting, Economics.*

REFERENCES

1 Methods of organizing the process of professional development of personnel in the railway transport. Fedorov G. V. dissertation on competition of a scientific degree of candidate of technical Sciences, Moscow, 2005. - 135 p.

2. Methodical bases of formation of innovative potential of personnel for effective management of the marine transport industry of Russia. Mitrofanova N. In. Management issues. 2015. № 5 (17). - 235 S. S. 198-205.

3. Methodological framework for the assessment of the effectiveness of the management system of safety on transport companies. Konovalova T. V., Nadiryan S. L. Krasnodar, 2015. - 183 S. S. 118-128.

4 Organizational-production structure of transport. Konovalova T. V., Kotenkova I. N. Krasnodar, 2014. - 263 S. S. 163-189.

5 The order of the Government of the Russian Federation from 22.11.2008 N 1734-R (edition of 11.06.2014) "About Transport strategy of the Russian Federation".

6 Order of Ministry of transport of Russia from 28.09.2015 N 287 "About approval of the Professional and qualification requirements for employees of legal entities and individual entrepreneurs engaged in road transport and urban ground electric transport" (Registered in Ministry of justice of Russia 09.12.2015 N 40032).

7 Federal law of 03.07.2016 N 238-FZ "About the independent skills assessment".

Коновалова Татьяна Вячеславовна – канд. экон. наук, доцент, заведующий, доцент кафедры Организации перевозок и дорожного движения Кубанский государственный технологический университет. Направления научных

исследований: организация и безопасность движения; транспорт, экономика, логистика, общее количество публикаций 120 статья, e-mail: tan_kon@mail.ru

Надирян София Леоновна - ассистент кафедры «Организации перевозок и дорожного движения» Кубанский государственный технологический университет. Направления научных исследований: транспорт, экономика, логистика, общее количество публикаций 100 статей, e-mail:sofi008008@yandex.ru

Папазьян Марина Вагимовна – магистрант кафедры «Организации перевозок и дорожного движения» Кубанский государственный технологический университет. Направления научных исследований: транспорт, экономика, логистика, общее количество публикаций 4 статьи.

Konovalova Tatyana Vyacheslavovna – candidate. Ekon. Sciences, associate Professor, head, associate Professor of transportation and traffic Kuban state technological University. Directions of scientific researches: organization and traffic safety; transport, Economics, logistics, total number of publications 120 article, e-mail: tan_kon@mail.ru

Nadiryan Sofia I - assistant of the Department "Organization of transportation and road traffic" of Kuban state technological University. Areas of research: transport, Economics, logistics, total number of publications 100 articles, e-mail:sofi008008@yandex.ru

Papazian Marina Fagimovna – graduate student of Department "Organization of transportation and road traffic" of Kuban state technological University. Areas of research: transport, Economics, logistics, total number of publications 4 articles.

.....

УДК 656.072; 338.47

ПОТЕНЦИАЛ ПРИМЕНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА В СФЕРЕ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА г. ОМСКА

*Е.Б. Лерман, С.А. Теслова
ФГБОУ ВО «СибАДИ», Россия, г. Омск*

Аннотация. Рассматривается понятие государственно-частного партнерства, формы его реализации. Изучены законодательные акты, регулирующие деятельность государственно-частных партнерств, а также особенности российского и зарубежного опыта их применения. Представлен анализ статистических показателей, а также ситуации в сфере городского