11) Edinye normy vremeni na perevozku gruzov avtomobil'nym transportom i sdel'nye rascenki dlya oplaty truda voditelej [Unified standard time for the cargo transportation by automobile transport and piece-rates to pay drivers]. Moscow, Economics, 1990. 49 p.

12) Ageeva L.I. Transport i svyaz v Rossii [Transport and communication in Russia: statistical collection]. Moscow, "Rosstat", 2012. 303 p.

Айтбагина Эльмира Руслановна (Омск, Россия) – аспирант группы ТТТ-14 АСП1 ФГБОУ ВО «СибАДИ» (644080, г. Омск, пр. Мира, д.5, e-mail: kaf_oput@sibadi.org).

Витвицкий Евгений Евгеньевич (Омск, Россия) – д.т.н., профессор, зав. кафедрой «ОПиУТ» ФГБОУ ВО «СибАДИ» (644080, г. Омск, пр.Мира, д.5, (3812) 65-37-04, e-mail: kaf_oput@sibadi.org).

Юрьева Наталья Ивановна (Омск, Россия) – преподаватель БПОУ ОО «ОКОТСиТ» (644116, г. Омск, Северная 35-я, 3, 8-908-316-64-70, e-mail: yureva_ni@mail.ru).

Elmira R. Aytbagina (Omsk, Russian Federation) – graduate of group TTT-14 ASP1, Federal State Institution of Higher Education "Siberian State Automobile and Highway Academy (SibADI)" (644080, Mira, 5 prospect, Omsk, Russian Federation, e-mail: kaf_oput@sibadi.org).

Eugenie E. Vitvitskiy (Omsk, Russian Federation) – Dr. Sci. Sciences, Professor, Head of Department "Organization of transportation and transport management» Federal State Institution of Higher Education "Siberian State Automobile and Highway Academy (SibADI)" (644080, Mira, 5 prospect, Omsk, Russian Federation, e-mail: kaf_oput@sibadi.org, 8 (3812) 65-37-04).

Natalia I. Yurieva (Omsk, Russian Federation) – teacher Budget professional educational institution of Omsk region "Omsk College of industrial technology of construction and transportation" ((644116, North 35th, 3, Omsk, Russian Federation, 8-908-316-64-70, e-mail: yureva_ni@mail.ru).

УДК 331.2

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА УРОВНЕ СУБЪЕКТОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская
Омский государственный технический университет, Россия, г. Омск

Аннотация. *В данной статье рассмотрены проблемы коллективно-договорного регулирования заработной платы на уровне регионов Сибирского федерального округа. Проанализированы показатели по сибирскому федеральному округу и омской области, характеризующие состояние социального партнерства: количество предприятий, входящих в региональные объединения работодателей; количество заключенных коллективных договоров; количество работников, охваченных коллективными договорами. Также приведены данные по установленной минимальной заработной плате по каждому региону в соотношении с прожиточным минимумом трудоспособного населения. В результате проведенного исследования выявлена взаимозависимость сдерживания роста минимальной заработной платы от качественного состояния сторон переговорного процесса. Даны рекомендации по конкретизации содержательной части трехсторонних соглашений и коллективных договоров в разделе оплаты труда.*

Ключевые слова. *Региональная минимальная заработная плата, прожиточный минимум трудоспособного населения, коллективный договор, социальное партнерство, трехстороннее соглашение*

ВВЕДЕНИЕ

Россия - страна, в которой особенно контрастны региональные особенности, что, несомненно, оказывает существенное влияние на развитие социально-трудовых отношений, в том числе и в сфере регулирования оплаты

труда. Понятно, что эффективное регулирование заработной платы в России невозможно без учета региональной специфики.

В регионах регулирование социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, организацию контроля за исполнением коллективных договоров осуществляют региональные (краевые, областные) трехсторонние комиссии. Результатом коллективных переговоров на региональном уровне является Региональное соглашение о социальном партнерстве – основополагающий документ, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ. Что касается регулирования заработной платы то, с апреля 2007 года в соответствии со статьей 133.1 ТК РФ «Установление размера минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации» субъекты самостоятельно устанавливают минимальный размер заработной платы (МЗП) с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ПМ ТН) в регионе.

Анализируя коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений на уровне субъектов, целесообразно представить сравнительную характеристику участников коллективных переговоров: региональных объединений работодателей и профобъединений Сибирского федерального округа и Омской области в частности.

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОБЪЕДИНЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Одним из показателей, характеризующих степень сформированности стороны работодателей в социальном партнерстве является удельный вес предприятий, входящих в состав регионального объединения от общего количества предприятий региона. Так в 2015 году в Омской области всего зарегистрировано 49261 предприятий [7], а в региональное объединение работодателей входит лишь 1115 предприятий или 2% от общего количества зарегистрированных предприятий [4]. Это свидетельствует о том, что представленность предприятий в региональном объединении работодателей в Омской области очень низкая и не достаточна для ведения реального социального диалога. В других субъектах Сибирского федерального округа количество предприятий и организаций, входящих в состав региональных объединений работодателей, также как и в Омской области, невелико (табл. 1) [8].

Таблица 1

Удельный вес организаций, входящих в состав региональных объединений работодателей в общем количестве зарегистрированных предприятий

Субъекты СФО	Количество предприятий (всего зарегистрировано)*	Количество предприятий, входящих в состав регионального объединения работодателей	Удельный вес (%) от общего количества зарегистрированных предприятий
Республика Алтай	–	Нет данных	–
Республика Бурятия	19494	82	0,4
Республика Тыва	3799	8	0,2
Республика Хакасия	–	Нет данных	-
Алтайский край	55912	102	0,18
Забайкальский край	–	Нет данных	–
Красноярский край	81432	255	0,3
Иркутская область	63504	253	0,4
Кемеровская область	–	Нет данных	–
Новосибирская область	142970	51	0,04
Омская область	49261	1115	2,2
Томская область	36240	31	0,08

Составлено автором
**Источник: официальный сайт Росстата - http://www.gks.ru/*

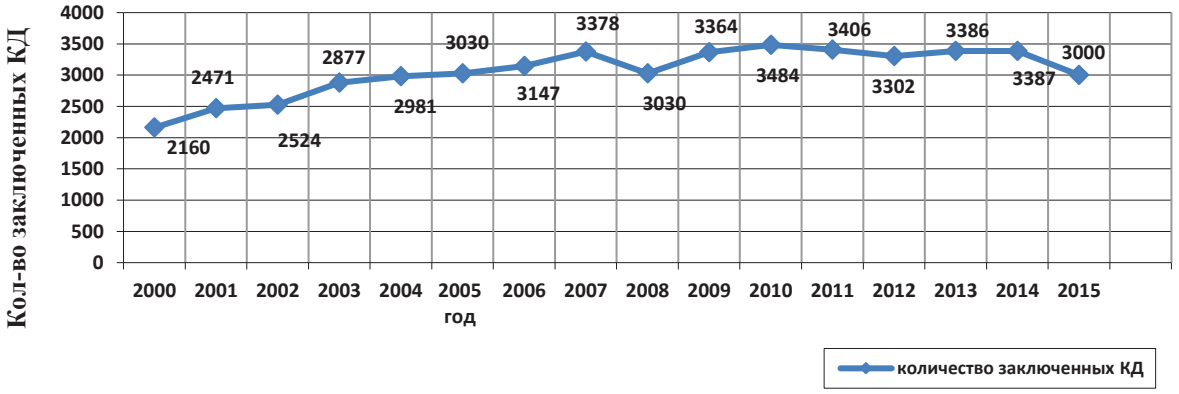

Рис. 1. Динамика заключения коллективных договоров в Омской области

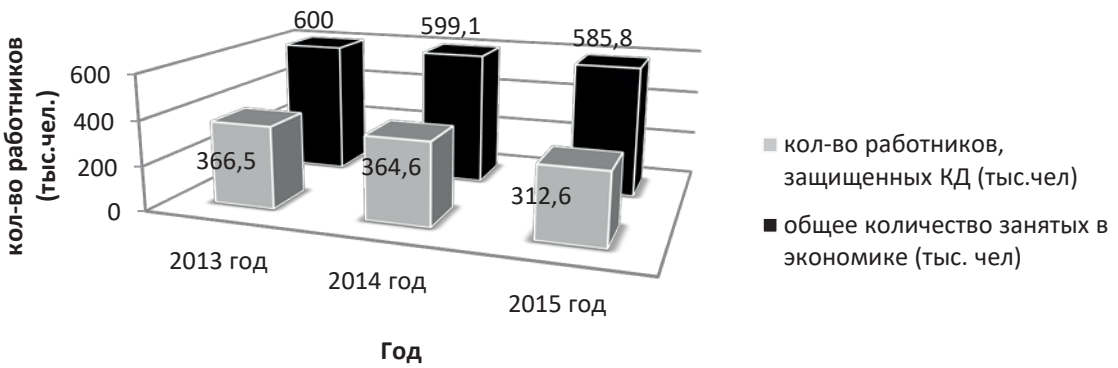

Рис. 2. Охват работников предприятий Омской области коллективными договорами

Данные таблицы свидетельствуют о том, что в Сибирском федеральном округе региональная представленность объединений работодателей еще очень низкая, в большинстве субъектах не достигает и 0,5 процента. Понятно, что необходимо продолжать работу по формированию региональных объединений работодателей с целью создания сильной и работоспособной стороны социального партнерства для ведения конструктивного диалога.

ПРОФСОЮЗЫ РЕГИОНА

Федерация независимых профсоюзов России, на сегодняшний день, одна из самых многочисленных и влиятельных организаций, выступающих от имени работников. В Сибирском федеральном округе она имеет 12 профобъединений и объединяет в своих рядах около 2млн. членов профсоюзов, состоящих в 22 тыс. первичных профсоюзных организациях [6].По данным Росстата среднегодовая численность занятых в экономике по СФО в 2015 году составила 9061,5 тыс. человек, соответственно процент охвата членством в округе равен 22,1 %.

Важным показателем, характеризующим состояние профсоюзного движения в регионе, является количество и содержание заключенных коллективных договоров и соглашений. На рисунке показана динамика заключения коллективных договоров за 15 лет в Омской области.

В 2011 и 2012 годах наблюдалось снижение количества заключаемых коллективных договоров. В 2011 году количество действующих коллективных договоров по сравнению с 2010 годом снизилось на 78 единиц (3484-3406), или 2,2%. Наибольшее снижение количества коллективных договоров произошло в Большереченском, Большеуковском, Колосовском, Крутинском, Марьяновском, Муромцевском, Таврическом и Усть-Ишимском муниципальных районах.

Сегодня сохраняется тенденция снижения количества заключаемых коллективных договоров и соответственно численность работников, чьи трудовые права защищены. По данным Министерства труда и социального развития Омской области в 2013 году в 3386 предприятий были заключены коллективные договоры, действия которых распространялось на 366548 человек, в 2014 году - 3387 колдоговоров (охват - 364660 человек), в 2015 году - более 3000 договоров (охват - 312600 человек) [3].

По сравнению с 2013 годом охват работников коллективными договорами в 2014 году уменьшился на 1888 п.п. (0,5 %), в 2015 году на 53948 п.п. (14,7%) (рис. 2). По данным Омскстата, в 2015 году численность работающих в организациях и учреждениях Омской области составила 585775 человек. Анализируя данные, можно сделать вывод, что 273175 человек или 46,6 % работающего населения Омской области не защищены коллективными договорами.

Причины, сложившейся ситуации в области заключения коллективных договоров различны. Одна из них малочисленность первичных профсоюзных организаций. Кроме того, те профсоюзы, которые сегодня существуют,слабы или вовсе недееспособны. Они занимаются чем угодно (организацией праздников, соревнований и т.п.), но только не защитой интересов работников. В результате наемные работники чувствуют себя абсолютно незащищенными перед угрозой увольнений и неоправданных сокращений заработной платы [1 с. 71]. Понятно, чтоэффективное регулирование социально-трудовых отношений невозможно без сильных и действенных профсоюзов.

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА УРОВНЕ РЕГИОНОВ СИБИРСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Коллективно-договорной способ регулирования заработной платы основан на принципах социального партнерства. На региональном уровне важным показателем деятельности органов социального партнерства является уровень минимальных гарантий по оплате труда, устанавливаемый региональным соглашением о минимальной заработной плате. Данные об установленной региональной минимальной заработной плате в Сибирском федеральном округе и величине прожиточного минимума для трудоспособного населения в 2015 году приведены в таблице 2 [5].

Т.о. наблюдается процесс роста минимальной заработной платы в СФО. Региональные соглашения о минимальной заработной плате приняты не во всех регионах, а только в восьми (Томская область, Кемеровская область, Новосибирская область, Забайкальский край, Омская область, Алтайский край, Красноярский край, Республика Алтай). Четыре субъекта СФО (Республика Бурятия, Республика Хакасия, Республика Тыва, Иркутская область) не воспользовались правом устанавливать свой региональный минимум и МЗП в этих регионах равна федеральной гарантии – МРОТ. Таким образом, отставание МЗП от ПМ ТН колоссальное: Республика Бурятия – 40,4 % (0,59 ПМ ТН), Республика Хакасия - 37,1 % (0,63 ПМ ТН), Республика Тыва – 41,3 % (0,59 ПМ ТН), Иркутская область – 43,4 % (0,57 ПМ ТН).

Субъекты, в которых приняты соглашения, решающие проблему достижения размера минимальной заработной платы до ПМ ТН, размер минимальной заработной платы максимально приближен, либо выше уровня ПМ ТН (Кемеровская область, Красноярский край, Забайкальский край). В Кемеровской области минимальный размер заработной платы установлен в размере 14018,25 рублей во внебюджетном секторе экономики, что соответствует 1,5ПМ ТН. В Забайкальском крае от 8059 до 10429 рублей (0,75 – 0,98 ПМ ТН) для работников организаций внебюджетного сектора. В Красноярском крае от 9544 рубля до 19009 рублей (0,83 – 1,66 ПМ ТН) (в зависимости от района).

Востальных субъектах СФОпроблема равенства размера минимальной заработной платы и ПМ ТН пока не решена (Томская область, Новосибирская область, Омская область, Алтайский край, Республика Алтай) ивеличина ПМ ТН превышает размер минимальной заработной платы, но социальные партнеры ведут работу в этом направлении и сегодня в вышеуказанных регионах СФО минимальная заработная плата составляет: Республика Алтай–0,86 ПМ ТН (внебюджетный сектор, кроме организаций сельского хозяйства) и 0,73 ПМ ТН в сельском хозяйстве; Томская область – 0,77 ПМ ТН для работников учреждений финансируемых из бюджета муниципального образования «Город Томск», работников иных работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории г. Томска и 0,54 ПМ ТН - для всех остальных работников организаций Томской области;Новосибирская область –0,81 ПМ ТН для внебюджетного и бюджетного секторов, кроме организаций сельского хозяйства и 0,56 ПМ ТН для сельского хозяйства; Омская область – 0,76 ПМ ТН в организациях внебюджетного сектора, кроме сельского хозяйства и 0,66 ПМ ТН для предприятий бюджетного сектора и сельского хозяйства; Алтайский край 0,86 ПМ ТН (внебюджетный сектор) и 0,63 ПМ ТН (бюджетный сектор).

Но хочется отметить, что процесс установления МЗП на уровне ПМ ТН в регионах СФО пусть медленно, пусть в чем-то «буксует», но он идет. Причем наблюдается уменьшение

Таблица 2

Установленная региональная минимальная заработная плата (МЗП) в Сибирском федеральном округе и величина прожиточного минимума для трудоспособного населения (ПМ ТН)

Субъект СФО	Минимальная заработная плата (руб.)	Величина прожиточного минимума трудоспособного населения (руб.)	МЗП к величине ПМ ТН, (%)
Республика Алтай	8414 - внебюджетный сектор, кроме с/х; 7152 - с/х	9817,3	85,7 - внебюджетный сектор, кроме с/х; 72,9 – с/х
Республика Бурятия	Не установлена	10014	-
Республика Тыва	Не установлена	10169	-
Республика Хакасия	Не установлена	9481	-
Алтайский край	8116 – внебюджетный сектор; 5965 – бюджетный сектор	9417,3	86,2 - внебюджетный сектор; 63,3 - бюджетный сектор
Красноярский край	От 9544 до 19009 (в зависимости от района)	11437,8	83,4 – 166,2
Иркутская область	Не установлена	10546,3	-
Новосибирская область	9030 – для внебюджетного и бюджетного сектров, кроме с/х; 6200 – для с/х	11094,5	81,4 - для внебюджетного и бюджетного сектров, кроме с/х; 55,9 – для с/х
Томская область	8581 - для работников учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Город Томск», работников иных работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории г. Томска; 5965 – для всех остальных работников организаций Томской области	11158,5	76,9 – для работников учреждений финансируемых из бюджета муниципального образования «Город Томск», работников иных работодателей, осуществляющих свою деятельность на территории г. Томска; 53,5 - для всех остальных работников организаций Томской области
Омская область	6860 – внебюджетный сектор, кроме с/х; 5965 – для работников организаций, инансируемых из областного и местных бюджетов Омской области и с/х	9078,8	75,6 - внебюджетный сектор, кроме с/х; 65,7 - для бюджетного сектора и с/х
Кемеровская область	14018,25 – внебюджетный сектор	9345,5	150 - внебюджетный сектор
Забайкальский край	8059 – 10429 – внебюджетный сектор, кроме с/х; 6044 – 9066 – бюджетный сектор, кроме с/х; 5965 – с/х	10695,7	75,3 – 97,5 - внебюджетный сектор, кроме с/х; 56,5 – 84,8 – бюджетный сектор, кроме с/х; 55,8 – с/х

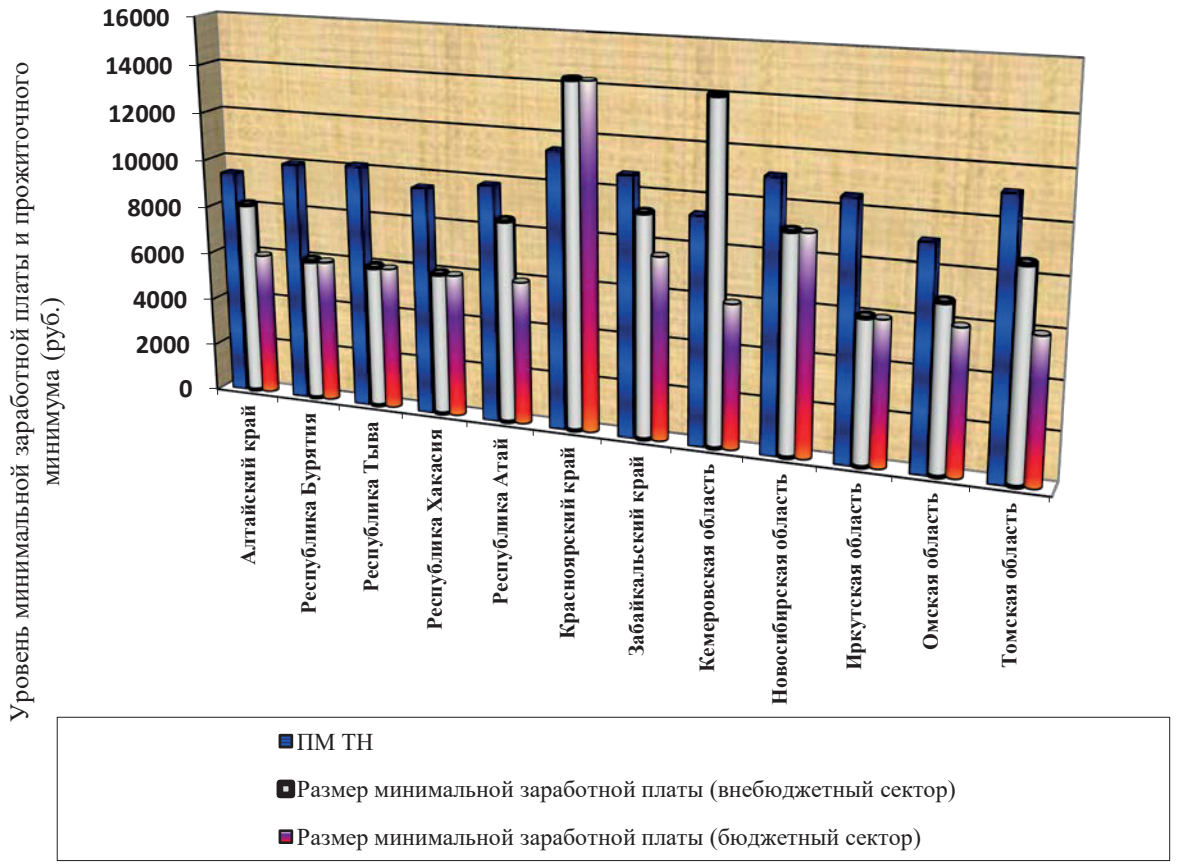

Рис. 3. Соотношение размера минимальной заработной платы в бюджетном и внебюджетном секторах и прожиточного минимума в регионах Сибирского федерального округа в 2015г.

числа регионов в СФО, незаключивших соглашений о минимальной заработной плате.

Вместе с тем следует отметить, что в тех регионах, где принято и действует региональное соглашение о минимальной заработной плате с положительной динамикой остается проблема в сфере бюджетного сектора экономики, в котором работодателем является государство - минимальный размер заработной платы ниже уровня ПМ ТН (рис. 3).

Практически во всех регионах СФО гарантии по заработной плате в бюджетном секторе экономики равны МРОТ. Только в трех субъектах СФО (Красноярский край, Новосибирская область, Забайкальский край) из двенадцати МЗП в бюджете несколько выше федеральной гарантии, но все равно не дотягивает до уровня прожиточного минимума трудоспособного населения.

Государство не только формирует и создает тот или иной экономический климат в стране, но и задает определенный минимальный социальный стандарт, ориентируясь на который работодатели выстраивают свои отношения с работниками. И именно от того, каким будет данный социальный стандарт, зависит величина и объем тех гарантий и обязательств, на которые готов наниматель рабочей силы в дополнение государственных гарантий по отношению к работнику. И что же делает работодатель? Не нарушая требование закона он устанавливает на предприятии минимальный размер оплаты труда не ниже МРОТ, принятого федеральным законом, имея полное юридическое право держать эту «планку» в минимально допустимых пределах. Поэтому, соглашения о минимальной заработной плате ломают этот стереотип, согласовывая уровень заработной платы с величиной прожиточного минимума.

Оценивая региональные соглашения о минимальной заработной плате в СФО, возникает вопрос. Реально ли для всех отраслей субъектов (сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство, текстильное и швейное производство) выполнить в полном объеме условия соглашения и повысить размер МЗП до уровня, установленного в региональном соглашении.

Например, в Кемеровской области минимальные гарантии по заработной плате установлены на уровне полуторакратной величины прожиточного минимума трудоспособного населения. По данным Кемеровостата, за 2015 год в сельском хозяйстве среднемесячная начисленная заработная равнялась 17464руб., что в 2,5 раза ниже уровня заработной платы в добывающей отрасли (43943 руб.) и составила всего 0,62 от средней заработной платы Кемеровской области в целом. Еще хуже обстоят дела в текстильном и швейном производстве. В этой отрасли доля в средней заработной плате по области не достигла даже 40%. А в производстве кожи, изделий из кожи и производстве обуви данный показатель соответствует уровню 28,8%.

Исходя из вышесказанного можно предположить, что данное решение о минимальных гарантиях в сфере оплаты труда в регионе скорее носит декларативный характер, так как нет описания схемы осуществления контроля за исполнением дополнительного соглашения по отраслям. Очевидно, и то, что для одной отрасли исполнить данное требование соглашения возможно, например для добывающей отрасли или сферы финансовой деятельности. А вот как отрасль сельского хозяйства, охоты и лесного хозяйства, текстильного и швейного производства и производства кожи, изделий из кожи и производства обуви в состоянии ли дотянуть до установленной «планки»? Понятно, что в части выполнения поставленной задачи (повышения уровня минимальной заработной платы) требуется конкретика по отраслям [2, с. 128].

Например, в Новосибирской области и Забайкальском крае в Соглашении о минимальной заработной плате отрасль сельского хозяйства выделена. Администрация Новосибирской области, Федерация профсоюзов Новосибирской области Новосибирский союз руководителей предприятий и работодателей от лица объединений работодателей области установили на территории Новосибирской области минимальную заработную плату для работников организаций бюджетной сферы, финансируемых из областного и местных бюджетов - в размере 9030руб.; для работников организаций внебюджетной сферы (кроме организаций сельского хозяйства) включая компенсационные и стимулирующие выплаты - размере 9030 руб.;для работников организаций сельского хозяйства - в размере 6200рублей [2, с. 129].

В Забайкальском крае для работников внебюджетного сектора экономики от 8059 руб. до 10429 руб., от 6044 руб. до 9066 руб. – для работников бюджетной сферы и 5965 руб. – для работников сельского хозяйства [2, с. 129].

Проведенное исследование на уровне регионов СФО и Омской области в частности свидетельствует о том, решение задачи по исключению отставания МЗП от ПМ ТН в регионах находится в зависимости от качественного развития системы социального партнерства: в региональных трехсторонних соглашениях должна быть отражена этапность повышения МЗП до ПМ ТН с указанием отстающих отраслей; в отраслевых соглашениях необходимо указывать проблемные предприятия; в соглашениях бюджетных отраслей уделять особое внимание обязательствам органов исполнительной власти; повсеместно внедрять порядок утверждения положений об оплате труда в организациях коллективными договорами.

Успешное решение социальных вопросов, в том числе, повышение уровня заработной платы повысит авторитет системы социального партнерства, а значит, обеспечит приток желающих участвовать в переговорном процессе.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Баранов, Ю.В., Проблемы профсоюзного движения в России / Ю.В. Баранов, С.Г. Полянская // Омский научный вестник. – 2012. – № 2(106). – С. 71–73.

2. Баранов, Ю.В. Развитие социального партнерства в сфере оплаты труда на современном этапе : монография / Ю. В. Баранов, С. Г. Полянская ; Минобрнауки России, ОмГТУ. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2015. – 216 с.

3. Министерство труда и социального развития Омской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.omskmintrud.ru/

4. Омское региональное объединение работодателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.omror.ru

5. Постановление Исполкома ФНПР от 18.05.2016 № 4-5 «Об итогах коллективно-договорной кампании 2015 года и задачах на предстоящий период» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fnpr.ru/n/15/187/12686.html

6. Профсоюзы Сибири [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http:// www.fnpr-sfo.ru

7. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Омской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://omsk.gks.ru/

8. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/

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-*