

МОТИВАЦИЯ ТРУДА, КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Авторы: ст. преподаватель **Н.ШЕСТЕНКО-ДЯЧЕК,**

конф.университар,д.э.н. Г.ВОЛОЩЕНКО

Universitatea Tehnică a Moldovei

Аннотация: В статье рассматриваются трудовые ресурсы предприятия, как один из факторов, влияющих на общий показатель конкурентоспособности предприятия.

Ключевые слова: конкурентоспособность, факторы конкурентоспособности, кадры, мотивация, транспортное предприятие.

При переходе к рыночным отношениям автотранспортных предприятий государственной и муниципальной собственности в Республике Молдова практически не осталось. В нашу жизнь вошли такие понятия как профессиональные перевозчики, перевозчики собственных грузов и некоммерческие перевозчики. Казалось бы, все сферы деятельности разграничены, но на практике, как перевозчики собственных грузов, так и некоммерческие перевозчики создают недобросовестную конкуренцию профессиональным перевозчикам. Это обусловлено: во-первых, тем, что большинство товаропроизводителей пользуются только услугами конкретных транспортных предприятий (зачастую услугами предприятий, не являющимися непосредственными перевозчиками), во-вторых, большинство грузовых автомобилей предприниматели малого бизнеса регистрируют, чтобы избежать уплаты налогов на приобретение транспортных средств, как собственность физических лиц. На рынке грузовых перевозок в настоящее время появляются всходы западной системы ведения бизнеса. Государство не стремится регулировать количество автотранспортных компаний и, несмотря на увеличение уровня конкуренции, автотранспортный рынок остается весьма привлекательным по следующим причинам: наличием неудовлетворенного спроса, низкими входными барьерами, отсутствием явных лидеров среди участников рынка. Однако, несмотря на часто недобросовестную конкуренцию среди грузовых автотранспортных предприятий, нужно отметить что транспортная отрасль играет огромную роль для государства в целом.

Как известно, внешняя торговля является фактором экономического роста, и она играла и играет значительную роль в экономическом развитии стран. В странах с переходной экономикой, какими являются бывшие республики СССР, значение внешней торговли еще более усиливается. Экономика таких стран, как правило, нестабильна, так как в них формируются институциональные формы рыночного типа, они развиваются под воздействием международных экономических интеграционных процессов и глобализации, что и подразумевает особую роль внешней торговли. В свою очередь внешняя торговля напрямую зависит от транспортного обеспечения. Транспортные предприятия Республики Молдова работают не только в международной торговле государства. Основная часть перевозок приходится на рынки третьих стран, что приносит наибольший доход. Роль транспорта в национальной экономике Республики Молдова можно выразить исходя из вклада данной отрасли в Внутренний Валовой Продукт государства (рис.1).

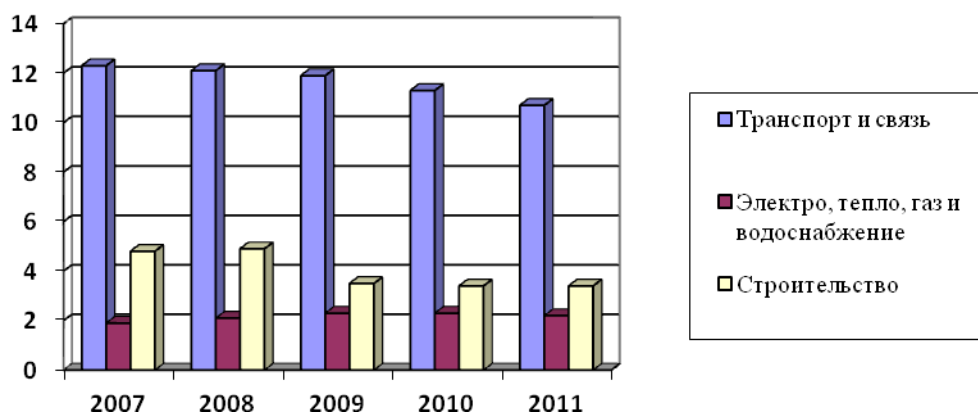


Рис.1 - Вклад видов деятельности в формирование ВВП [4]

Следует подчеркнуть, что большая часть зарекомендовавших себя транспортных предприятий была образована в начале 1990-х годов, когда в Республике Молдова началась широкомасштабная приватизация государственной собственности. Но и эти предприятия постепенно теряют свои позиции, как на национальном, так и на международных рынках автотранспортных услуг за счет несвоевременного реагирования на позиции и/или появления новых конкурентов, за счет недооценки факторов, влияющих на конкурентоспособность транспортных услуг и фирмы в целом.

Факторы конкурентоспособности предприятий в настоящее время делят на две категории: факторы внешней среды и факторы внутренней среды предприятия. К факторам внешней среды относятся географическое положение страны, политическая обстановка, законодательство, наличие конкурентов и т.д. Перенаправить в положительную для себя сторону факторы внешней среды предприятия не в силах. Но детально анализировать и прогнозировать влияние факторов внутренней среды не является невозможным. Внутренние факторы определяют как возможность, так и эффективность процесса адаптации к вызовам и угрозам внешней среды. К факторам внутренней среды следует отнести: наличие производственно-финансовых ресурсов хозяйствующих субъектов автомобильного транспорта, стратегию развития, ценовую политику, квалификацию персонала, мотивацию и стимулирование работников, использование информационных ресурсов. Таким образом, внутренние факторы – это возможности хозяйствующего субъекта автомобильного транспорта по обеспечению собственной конкурентоспособности.

Конкурентоспособность предприятий транспорта зависит от изменений во внешней среде, включая конкурентов, а также от изменений в самом предприятии, способствующих росту её эффективности по сравнению с другими предприятиями. Известно, например, что уровень производительности труда, качество услуг в значительной мере зависят от применяемых способов мотивации труда работников предприятия и других внутрифирменных факторов. Согласно теории Д.Макгрегора, который исходит из изучения «гуманистической психологии» (А.Маслоу и др.), первой задачей управления является построение такой системы воздействия, при которой бы каждый субъект труда достигал своих целей через реализацию задач организации, где он работает.

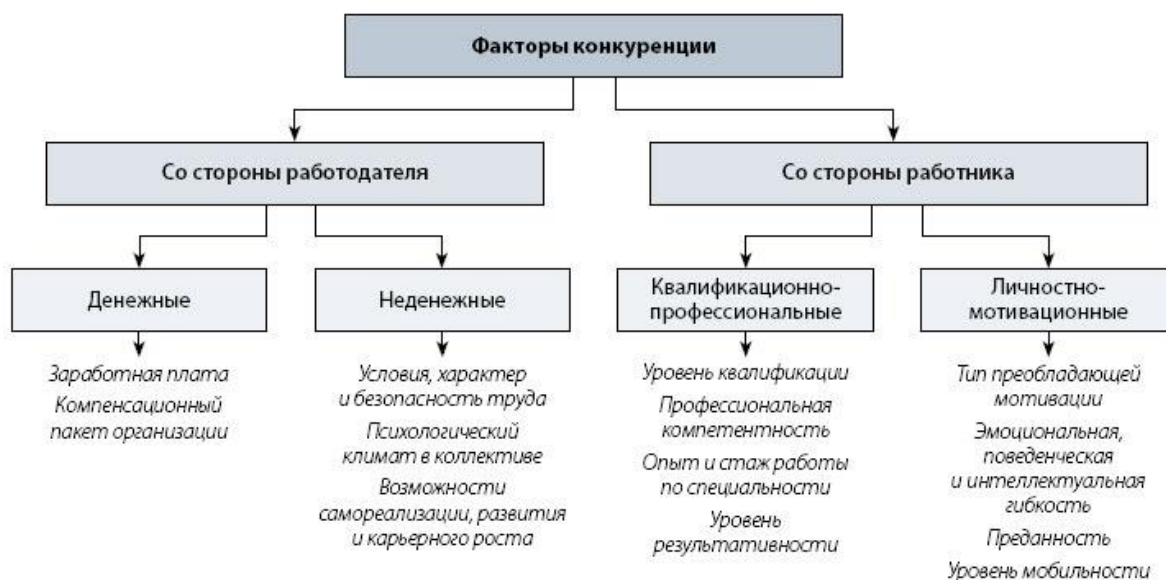


Рис.2-Факторы конкуренции с позиций работодателя и работника [2]

Из рис.2 видно, что работник предприятия ожидает от работодателя в первую очередь достойную заработную плату, которая могла бы мотивировать его на те факторы , которые ожидает с его стороны организация (преданность, уровень квалификации, результативность и т.д.).

Анализируя статистические данные Республики Молдова, мы пришли к выводу, что несмотря на наибольший вклад в ВВП по сравнению с анализируемыми отраслями, заработная плата работников транспорта и связи находится не на первом месте.

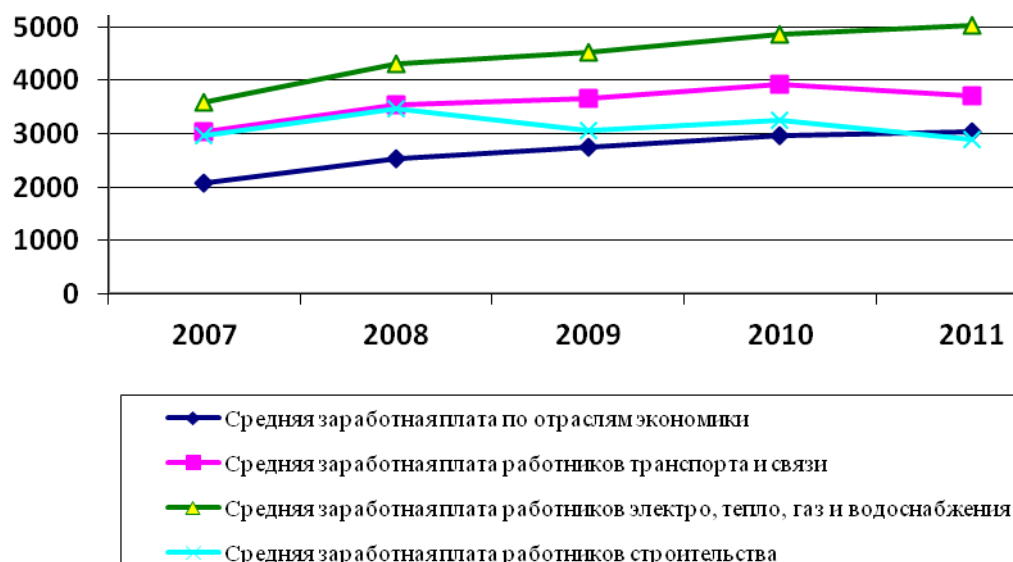


Рис.3- Среднемесячная номинальная оплата труда работников [4]

Преобладает в данном случае отрасль электро, тепло, газ и водоснабжения, несмотря на более низкую долю в ВВП страны. Кроме этого, анализируя данные мобильности кадров в отрасли транспорта и связи был выявлен достаточно высокий коэффициент текучести 21,2% (норма-3-5 %). А количество уволенных работников за анализируемый период ежегодно превышает количество принятых.

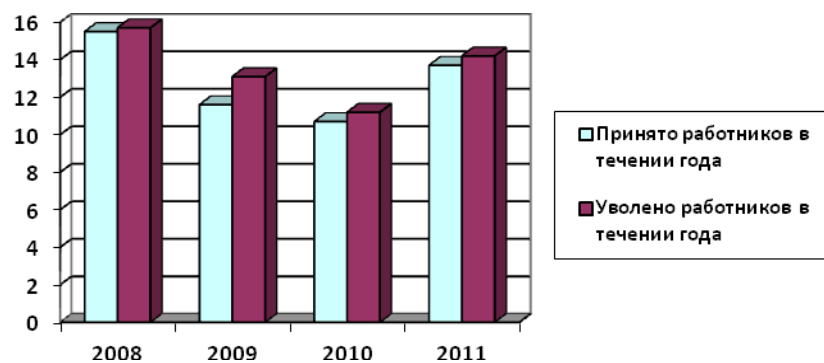


Рис.4 - Мобильность рабочих отрасли транспорта и связи [4]

Основными причинами текучести кадров являются:

1. Материальные (неконкурентоспособные ставки оплаты, несправедливая структура оплаты, нестабильные заработки);
2. Организационные (график, режим, условия работы не соответствующие ожиданиям сотрудника, отсутствие возможности карьерного роста, повышения квалификации);
3. Межличностные (взаимоотношения с руководством и коллегами).

Для определения величины экономического ущерба от текучести кадров в транспортной отрасли можно использовать следующие методы.

1. **Потери, вызванные перерывами в работе**, определяются как произведение трех показателей: средневыводной выработки, приходящейся на одного работника, средней продолжительности перерывов в работе, вызванных текучестью, и числа работников, выбывших по причине текучести:

$$N_{np} = B * T * Чт$$

где N_{np} - потери, вызванные перерывами в работе;

B - средневыводная выработка на одного человека;

T - средняя продолжительность перерыва, вызванного текучестью;

$Чт$ - число выбывших по причине текучести.

2. **Потери, обусловленные необходимостью обучения и переобучения новых работников**, исчисляются как произведение затрат на обучение, доли текучести в общем числе выбывших, деленное на коэффициент изменения численности работников в отчетном году по сравнению с базовым:

$$P_o = Z_o * D_u * K_u$$

где P_o -потери, вызванные необходимостью обучения и переобучения сотрудников;

Z_o - затраты на обучение и переобучение; D_u - доля излишнего оборота, текучести;

K_u - коэффициент изменения численности работников в отчетном периоде.

3. **Потери, вызванные снижением производительности труда у рабочих перед увольнением**, т.е. стоимость недополученной продукции, определяются как произведение коэффициента снижения производительности труда, ее средневыводного уровня, числа дней перед увольнением работников, выбывших по причине текучести:

$$C_{pv} * K_{sp} * Ч_y$$

где C_{pv} - средняя выработка;

K_{sp} - коэффициент снижения производительности труда перед увольнением;

$Ч_y$ - число дней перед увольнением, когда наблюдается падение производительности труда.

4. **Потери, вызванные недостаточным уровнем производительности труда вновь принятых рабочих $N_{пр}$** , определяются как произведение числа работников, выбывших по причине текучести, суммы произведений показателей средневзвешенной выработки рабочего в каждом месяце периода адаптации, помесечных коэффициентов снижения производительности труда и числа дней в соответствующем месяце:

$$C_{срв} * K_m * Ч_m$$

где $C_{срв}$ - средневзвешенная выработка рабочего в каждом месяце периода адаптации;

K_m - помесечный коэффициент снижения производительности труда за период адаптации; $Ч_m$ - число дней в соответствующем месяце.

5. **Затраты по проведению набора персонала в результате текучести $Z_{орг}$** определяется как произведение затрат на набор и доли текучести в общем числе уволившихся, деленное на коэффициент изменения численности работников:

$$(Z_n * Д_t) K_{изм}$$

где Z_n - затраты на набор;

$K_{изм}$ - коэффициент изменения численности работников, равный отношению численности на конец периода к численности на начало периода;

$Д_t$ - доля текучести.

Общая величина потерь, экономического ущерба, вызванного текучестью персонала равна сумме всех частных потерь. По оценкам затраты на замену рабочих составляют 7–12% их годовой заработной платы; специалистов 18–30%; управляющих 20–100%. [8]

В настоящее время в экономической науке имеется множество определений понятия конкурентоспособности. Качество персонала представляет несомненный интерес для менеджмента, поскольку это одно из важнейших звеньев конкурентоспособности компании в целом. Эффективность деятельности предприятия во многом определяется способностями и квалификацией его работников. Анализируя факторы, влияющие на развитие современных организаций, многие эксперты и практики на первое место по значимости ставят именно характеристику кадрового состава.

Кадры, в свою очередь, конкурируя между собой, влияют на общий показатель конкурентоспособности предприятия, рассматривая его со своей личной позиции. И от того, как организация будет проводить свою кадровую политику зависит не только удовлетворенность сотрудников, но и успех самого предприятия.

Библиография

1. Н.В. Пеньшин-*Эффективность и качество как фактор конкурентоспособности услуг на автомобильном транспорте*; под науч. ред. В.П. Бычкова. – Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2008. ISBN 978-5-8265-0746-9.

2. <http://www.pro-personal.ru/journal/409/111786/>

3. http://vestnik.osu.ru/2004_8/26.pdf

4. <http://www.statistica.md>

5. <http://gendocs.ru/v11069/%D0%>

6. <http://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-subekta-predprinimatelskoy-deyatelnosti-suschnost-metody-factory-i-kriterii-otsenki>

7. <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-faktorov-konkurentosposobnosti-predpriyatij-rybnoy-promyshlennosti-primorskogo-kрая>

8. http://www.balans.ru/ru/library/print/8/article_39.html