



УДК 338.242.4

**Ильюшенко Илья Геннадьевич**, доцент, к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

**Глухов Кирилл Евгеньевич**, студент ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

**Кербникова Марина Андреевна**, студент ФГБОУ ВО «ВГУВТ»

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Волжский государственный университет водного транспорта» (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»)

603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

### **ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ ВОДНОГО ТРАНСПОРТА В СВЕТЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ОТРАСЛИ**

*Ключевые слова: управление персоналом, производительность труда, повышение производительности труда, внутренний водный транспорт.*

*Аннотация: Авторами рассмотрена теоретическая составляющая понятий «потребность в персонале», «эффективность использования персонала» и «пути повышения эффективности работы персонала». Сформулированы факторы, оказывающие влияние на повышение производительности труда, а именно материально-технические, организационные и социально-экономические. Проведен анализ текущего положения предприятий внутреннего водного транспорта и на его основе сделан прогноз о производительности труда в отрасли.*

Одним из приоритетных направлений деятельности любого предприятия в настоящее время является управление персоналом, так как именно работа с персоналом (трудовыми ресурсами) позволяет повысить эффективность функционирования предприятия.

Система управления персоналом является тем универсальным инструментом, который позволяет непрерывно совершенствовать методы работы с работниками предприятия, используя для этого достижения как отечественного, так и зарубежного опыта. Сущность управления персоналом заключается в установлении комплексом организационно-экономических, социально-психологических и правовых отношений, которые возникающих между субъектом и объектом управления в процессе функционирования предприятия. Эти отношения базируются на принципах, методах и формах воздействия на работников в целях обеспечения максимально возможной эффективности их труда.

Задача управления персоналом требует от руководителей предприятий изучения таких вопросов как: потребность в персонале, эффективность его использования и пути повышения эффективности его работы.

*Определение потребности в персонале* позволяет обеспечить предприятие в заданный отрезок времени качественным и количественным составом персонала. В настоящее время в практической деятельности выделяются несколько методов расчёта количествен-

ной потребности в персонале, а именно трудоемкостный, агрегат-метод, по рабочим местам и нормативам численности, нормам управляемости, а также статистические методы.

Качественная потребность в персонале предполагает определение потребности работников по категориям, профессиям, специальностям и уровню квалификационных требований к ним.

Исходными данными для определения необходимой численности работников, их профессионального и квалификационного состава являются: производственная программа, нормы выработки времени, планируемый рост производительности труда, структура работ, организационная структура предприятия и подразделений, штатное расписание и должностные инструкции сотрудников предприятия.

*Эффективность использования персонала* предприятия выражается в изменении производительности труда – то есть данный показатель позволяет оценить работу предприятия в целом. В теории и практике производительность труда является главным критерием экономической эффективности производства, ведь именно она позволяет оценить степень развития техники, технологии и организации производства, трудового и человеческого потенциала работников.

Ключевым показателем, характеризующим эффективность использования персонала, является производительность труда, которая отражает интенсивность и результативность труда работников предприятия. Повышение производительности труда обеспечивается или за счет снижения трудоемкости изготовления единицы продукции, или за счет увеличения выработки работника.

*Повышение производительности труда* достигается в результате влияния различных факторов и использования существующих резервов предприятия. Как правило, выделяется три группы факторов, влияющих на повышение производительности труда, это материально-технические, организационные и социально-экономические [1].

Как видно из рисунка 1, основными направлениями повышения производительности труда являются: внедрение достижений научно-технического прогресса на предприятиях, совершенствование организационной и производственной структур, научная организация труда, стимулирование работников. В последние годы большое внимание стало уделяться социальным факторам, направленным на изменение отношения работников к труду, их защищенности, коллективизму и т. п. [2].

Используя вышеприведенные теоретические предпосылки, рассмотрим проблемы обеспечения кадрами предприятий водного транспорта и вопросы повышения производительности труда в отрасли. Данное исследование целесообразно начать с изучения общего состояния внутреннего водного транспорта и анализа проблем, с которыми он столкнулся. Основными проблемами внутреннего водного транспорта на сегодняшний день являются:

1. *Снижение объемов перевозок грузов и пассажиров.*

Перевозка грузов в Российской Федерации, как видно из таблицы 1, имеет общую тенденцию к снижению, хотя в отдельные периоды отмечается рост объемов перевозок в стране. Безусловным лидером в грузовых перевозках является автомобильный транспорт, который несмотря на то, что сократил объемы перевозок, сохранил максимальную долю рынка – 57,1 %. Железнодорожный и трубопроводный транспорт за весь анализируемый период неуклонно увеличивали объемы перевозок, в результате чего доля рынка, которую они в настоящее время занимают, составляет 17,2 % и 14,2 % соответственно. Внутренний водный транспорт практически сохранил свою долю рынка (равную примерно 1,5 %), тем не менее, сократил объемы перевозки грузов [3–5].

Удельный вес перевозок грузов по видам транспорта конец года 2017 г. представлен на рис. 2.

Пассажирские перевозки в Российской Федерации общественным транспортом ежегодно снижаются. Наиболее значительно это тенденция проявилось на предприятиях внутреннего водного транспорта, о чем наглядно свидетельствуют данные таблицы 2.

Следует отметить, что значительный объем перевозок внутреннего водного транспорта приходится на такой вид сообщения, как переправы (до 45 % перевозок), причем удельный вес данного вида сообщения ежегодно увеличивается (табл. 2) [3–5].

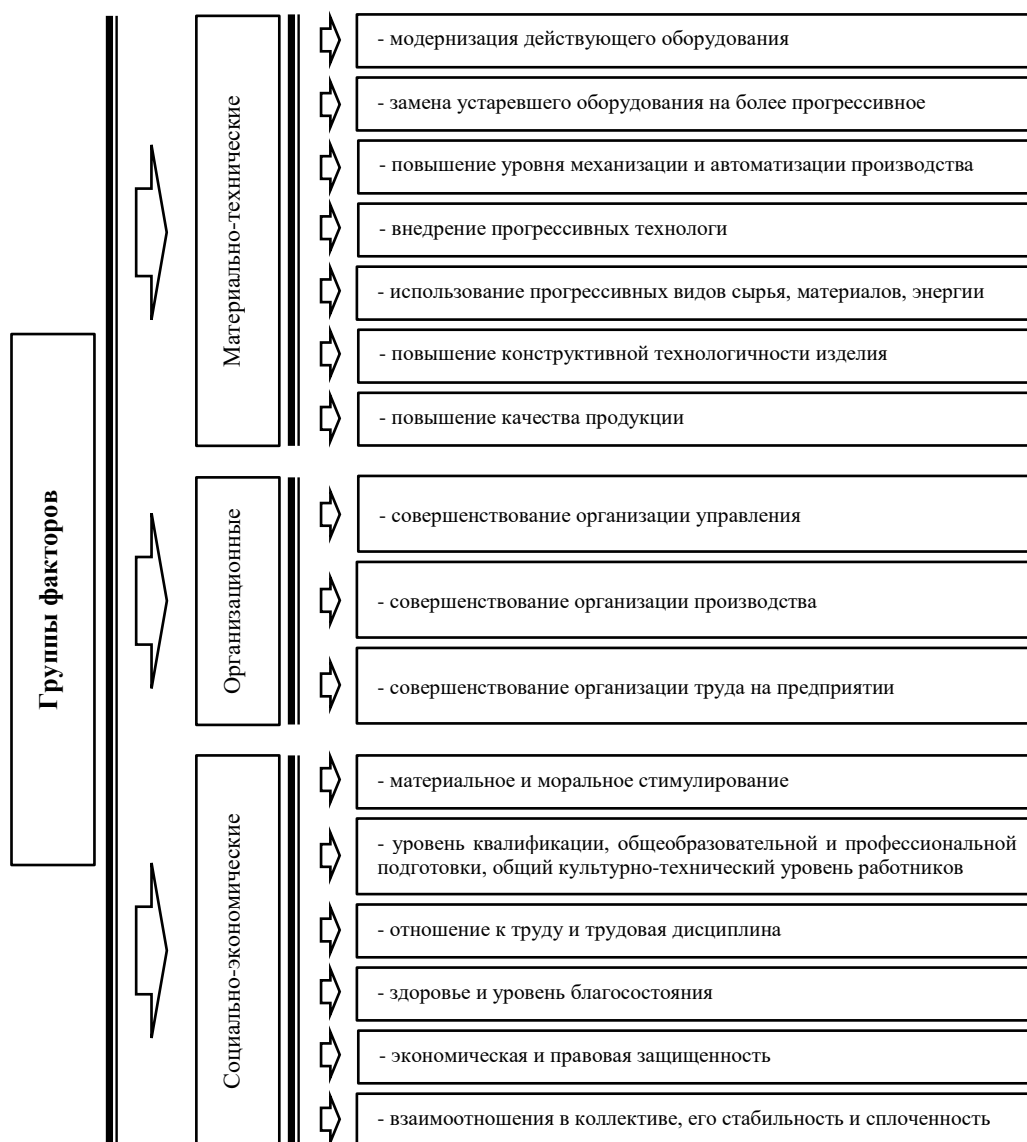


Рис. 1. Факторы, влияющие на повышение производительности труда

Таблица 1

**Перевозки грузов по видам транспорта, млн. тонн**

Показатели	Годы					
	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Перевезено грузов, всего	8817	7907	9167	7749	7582	8071
в том числе по видам транспорта:						
железнодорожный	1028	1047	1273	1312	1329	1384
автомобильный	6789	5878	6685	5236	5041	5404
трубопроводный	783	829	1048	1061	1071	1138
морской	71	35	26	37	19	25
внутренний водный	145	117	134	1021,1	121	119
воздушный	0,6	0,8	0,8		1,2	1,3

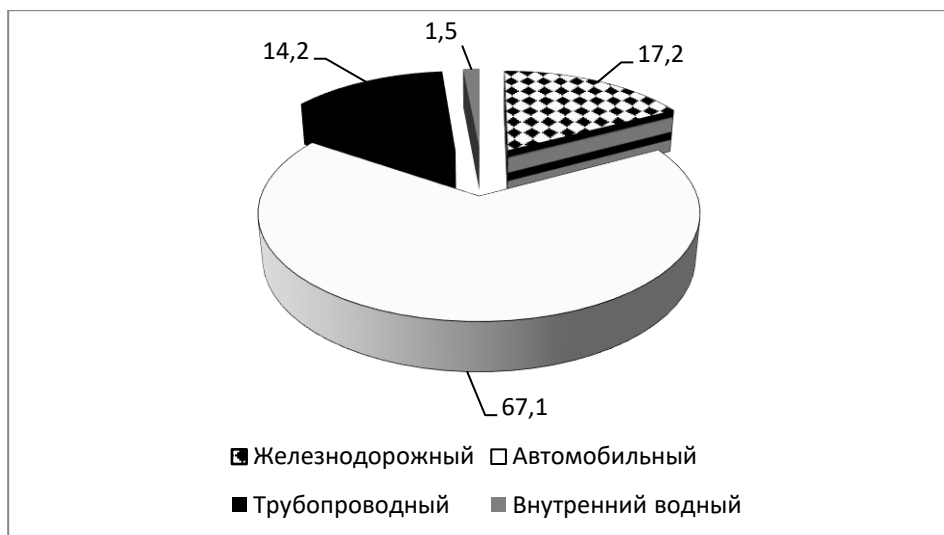


Рис. 2. Удельный вес перевозок грузов по видам транспорта конец года 2017 г.

Таблица 2

**Перевозки пассажиров предприятиями внутреннего водного транспорта, млн. человек**

Объем перевозки	Годы					
	1995	2000	2005	2010	2015	2017
Перевезено пассажиров - всего	25,4	25,7	20,7	16,1	13,6	12,7
в том числе по видам сообщения:						
международное	0,2	0,06	0,1	0,8	0,3	0,1
дальнее	3,5	1,4	1,3	0,9	0,7	0,8
пригородное	11,7	10,4	10	7,9	3,4	3,1
внутригородское	10,0	13,9	9,3	6,5	3,6	3,0
переправы	–	–	–	–	5,6	5,7

**2. Сокращение количества судов и численности работников.**

Количество речных и озерных судов в Российской Федерации неуклонно снижается по всем видам судов. Так, например, общее количество речных и озерных судов за период с 1995 по 2017 годы сократилось с 39259 до 24339 судов, то есть примерно на 38 %. Количество пассажирских и грузопассажирских судов снизилось на 22 %, сухогрузных самоходных грузовых судов на 77 %, наливных самоходных грузовых судов на 18 %.

Естественным следствием данного явления стало сокращение численности работников транспортных организаций как в целом по стране, так и непосредственно на водном транспорте. За период с 1995 по 2016 годы численности работников транспортных организаций снизилась на 33,6 %, на предприятиях внутреннего водного транспорта на 51,7 % [3–5].

**3. Высокая степень износа речных и озерных судов.**

Эксплуатируемые в Российской Федерации речные и озерные суда имеют высокую степень износа (рис. 3). Наиболее тяжёлая ситуация характерна для грузового флота, который является физически и морально устаревшим. Несколько лучше ситуация по пассажирским и грузопассажирским судам, но это связано, прежде всего, с тем что последние 5–10 лет развивается такой вид сообщения как переправы.

**4. Неудовлетворительное состояние путевого хозяйства.**

Основными задачами путевого хозяйства являются: управление работой судопропускных сооружений, обеспечение безопасности судоходства и гарантированных глубин судового хода, данные вопросы находятся исключительно в ведении государства. Решение данных задач осуществляется на неудовлетворительном уровне, в том числе по причине неудовлетворительного финансирования. Так, например, в 2018 году объем финан-

сирования на содержание внутренних водных путей и судоходных гидротехнических сооружений составил 67 % от запланированного уровня [3].

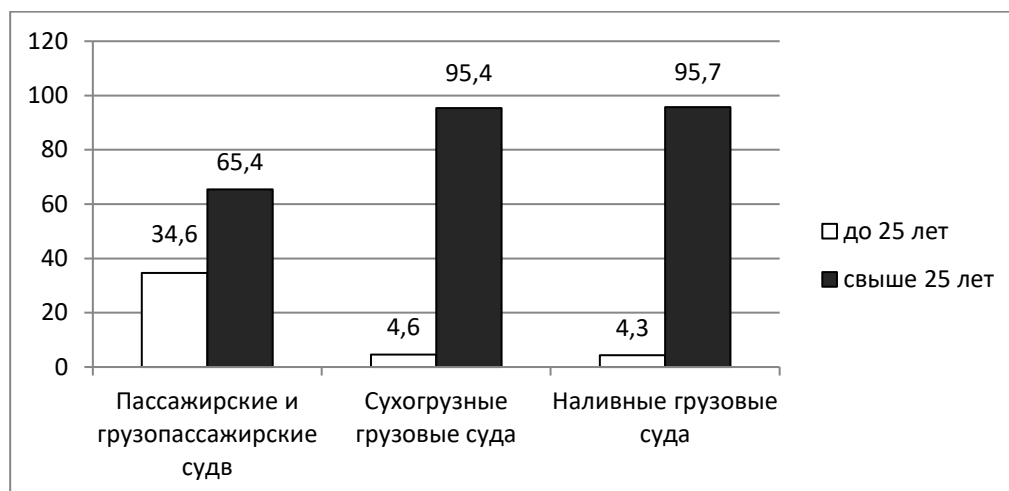


Рис. 3. Возрастная структура речных и озерных судов на конец 2017 года, в процентах

##### 5. Потеря конкурентных преимуществ.

Основной причиной потери конкурентных преимуществ предприятиями внутреннего водного транспорта, является неудовлетворительное состояние путевого хозяйства. Примером этого могут служить транспортные ограничения в районе Городца.

Также на деятельность судоходных компаний существенное влияние оказало уменьшение потребности в строительных грузах, демпинговые цены, установленные перевозчиками железнодорожного транспорта по направлениям, параллельным внутренним водным путям в летний период, резкий рост стоимости судового топлива.

##### 6. Подготовка кадров.

Подготовка кадров для предприятий внутреннего водного транспорта в Российской Федерации осуществляется по трем уровням: высшее образование (бакалавриат, специалитет и магистратура), среднее звено и низшее звено (квалифицированные рабочие).

Согласно статистическим данным в 2017 году количество выпускников по трем уровням подготовки составило 112 тыс. чел., из них высшее образование получили 31,3 тыс. чел., среднее – 42,4 тыс. чел, квалифицированных рабочих и служащих подготовлено – 38,3 тыс. чел. [5].

Учитывая сложившуюся ситуацию на предприятиях внутреннего водного транспорта и перспективы его развития, можно сделать следующие выводы:

Во-первых, отмеченные негативные факторы оказывают существенное влияние на потребность в кадрах на отраслевых предприятиях. Несложно сделать прогноз на значительный спад потребности в персонале уже в среднесрочной перспективе.

Во-вторых, наиболее востребованным уровнем подготовки является выпуск среднего и низшего звена, что наглядно свидетельствует о востребованности на производстве, прежде всего, наименее квалифицированных кадров.

В-третьих, повышение производительности труда работников водного транспорта в среднесрочной перспективе является маловероятным событием, так невозможно повысить отдачу работников, не обеспечив предварительно обновление флота и развитие путевого хозяйства страны.

В-четвертых, значительный отток наиболее квалифицированных специалистов в зарубежные компании способные обеспечить как современные средства труда, так и соответствующее материальное вознаграждение или уход данной категории работников из отрасли.

В-пятых, следует отметить, что значительная часть выпускников вузов, видя отсутствие перспектив, тяжёлые условия труда и недостаточное вознаграждение, как правило, также уходят из отрасли, что естественно привело к увеличению числа работников пенсионного и предпенсионного возраста.

Подводя итог, следует отметить, что учебные заведения России в настоящее время полностью закрывают существующую потребность в персонале на водном транспорте, а в ряде случаев обеспечивают высококвалифицированными кадрами и зарубежные судоходные компании. Такое положение вещей свидетельствует, с одной стороны, о высоком уровне подготовки отечественных выпускников, а с другой - об их слабую востребованность на внутреннем водном транспорте.

### **Список литературы:**

- [1] Жмачинский, В.И. Производительность труда, заработная плата и уровень жизни: проблемы повышения и перспективы / В.И. Жмачинский, Р.И. Чернева // Экономический анализ: теория и практика. – 2019. – Т. 18. – № 1 (484). – С. 40–53.
- [2] Носов, А.О. Интегрированный подход – основа кадрового планирования на предприятии / А.О. Носов, Ю.О. Глушкова, А.В. Пахомова, А.Р. Асоян // Охрана и экономика труда. – 2017. – № 1 (26). – С. 8–18.
- [3] Об итогах работы морского и внутреннего водного транспорта в 2018 году, задачах на 2019 год и среднесрочную перспективу до 2021 года [Электронный ресурс] / URL: <http://www.morvesti.ru/detail.php?ID=77852> (дата обращения: 14.05.2019).
- [4] Транспорт в России. 2009: Стат. сб. – М.: Росстат, 2009. – 215 с.
- [5] Транспорт в России. 2018: Стат. сб. – М.: Росстат, 2018. – 101 с.

## **PROBLEMS OF IMPLEMENTATION OF PERSONNEL ON WATER TRANSPORT ENTERPRISES IN THE LIGHT OF THE INCREASE OF LABOR PRODUCTIVITY IN THE INDUSTRY**

Ilya G. Ilyushchenko, Kirill E. Glukhov , Marina A. Kerbnikova

*Key words: personnel management, labor productivity, labor productivity increase, inland waterway transport.*

*Abstract: The authors considered the theoretical component of the concepts of “need for personnel”, “efficiency of personnel use” and “ways of increasing the efficiency of personnel work”. Formulated factors that affect the increase in labor productivity, namely, material, organizational, and socio-economic. The analysis of the current situation of inland waterway transport enterprises was carried out and on its basis a forecast of labor productivity in the industry was made.*