



УПРАВЛЕНИЕ И УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ КАЧЕСТВОТО НА ТРУДА В ТРАНСПОРТНО ПРЕДПРИЯТИЕ

Дияна Гешкова Маринова
diana.marinova18@abv.bg

*Висше транспортно училище „Тодор Каблешков”,
катедра „Икономика и счетоводство в транспорта”,
София, ул. „Гео Милев” №158
БЪЛГАРИЯ*

Ключови думи: транспорт, усъвършенстване, управление, насоки, принципи, задачи и труд.

Резюме: Транспортът е свързващото звено между производството и потреблението на материалните блага, които се произвеждат или добиват в световната и национална икономика. Без него не би било възможно осъществяването на каквато и да било икономическа или социална дейност в национален или световен мащаб. Транспортът като отрасъл е фактор, от който зависи състоянието и развитието на всички други отрасли.

Повечето фирми в България през последните години са изправени пред множество проблеми, трудности и предизвикателства. Засилващата се конкуренция в условията на глобализация на световното икономическо пространство от едната страна, а от друга самото развитие на фирмата, нейните стратегии и перспективи.

Сега успехът, доброто управление и усъвършенстването на всяка фирма се решава преди всичко от това, тя доколко е успяла да отговори на изискванията на потребителите и техните потребности.

Целта на моя доклад е да проследи особеностите на управлението на транспортната дейност и даде насоки за усъвършенстването на качеството на труд в транспортна организация.

I. Особенности на персонала в транспорта

Като отрасъл на материалното производство, транспортът се изразява в превозване на хора и стоки от едно място до друго, преодолявайки между тях пространствената раздалеченост. Постигането на благоприятни производствени резултати изисква рационално управление и използване на всички ресурси.

Важно и определящо значение за ефективна производствена дейност имат управлението и използването на човешките ресурси. Това са единствените ресурси, които в процеса на производство са способни да създават нова стойност, а тя пък от своя страна приема формата на печалба, която се използва и прилага за разширяване на самото производство.

От една страна управлението на персонала е съставна част от общото управление на фирмата, но от друга то е относително самостоятелно и се различава от управлението на другите производствени фактори – машини, съоръжения, инвестиции и др.

- ✓ Проектиране на длъжностите – определяне на отговорностите и изискванията към техните изпълнители;
- ✓ Планиране на персонала – определя потребностите от работна сила в съответствие с целите и планове за развитие на фирмата;
- ✓ Подбор на персонала – оценяване на кандидатите за работа съобразно изискванията на длъжностните характеристики;
- ✓ Обучение и развитие на персонала - повишаване на знанията, уменията на заетите лица с цел повишаване ефективността на техния труд, възможност за кариерно израстване и увеличение на трудовото възнаграждение;
- ✓ Оценяване на персонала – осигурява информация за нуждите от обучение, квалификация и преквалификация и вътрешно движение на трудовите ресурси;
- ✓ Стимулиране (заплащането) на труда – определяне на адекватни възнаграждения на членовете на персонала;

Управлението на персонала е съчетание на формално и неформално управление: Формалното се осъществява от органи и лица, притежаващи властови, административни позиции. При него има ясно изразена управленските функции. Неформално се осъществява от неформалните групи и техните лидери, чрез влиянието, което оказват върху формалните структури при вземането и изпълнението на управленските решения.

1. Принципи и задачи на управлението на персонала

- ✓ Човешки ресурси – най-важните активи, които притежава една организация. Тяхното ефективно управление е ключът към нейния успех. В този случай, най-важно е ефективното управление и използването на човешките ресурси.
- ✓ Стратегии на фирмата – политиката и процедурите на управление на фирмата, трябва да са тясно свързани, да имат предварително поставена цел, към която да се стреми персонала.
- ✓ Фирмена култура и ценности – включва целите, организационната структура и нормите за поведение на персонала.

2. Особенности на управлението на персонала в транспорта

Трудовата дейност в транспорта протича непрекъснато през денонощието, празничните и почивни дни, през различните сезони на годината, което налага разработването на специфична организация на работно време и режим на почивка на основния производствен персонал.

Колективен характер на труда в транспорта се реализира в рамките на обособени трудови колективи, обикновено това са – екипажи, бригади, смени, звена или дори отделни транспортни работници – шофьори, машинисти и др. Тяхната трудова дейност протича откъснато по време и място от дейността на други съставни групи на трудовия колектив. Това налага на кадрите в тези професии да бъде съобразени с психическата издръжливост и психологическата съвместимост на отделните членове на групите. Професията на транспортните работници се отличава с това, че заедно с

производствените функции, на работниците се възлага и стопанска отговорност, особено при шофьорите на товарни автомобили.

Външните фактори, влияещи върху управлението на персонала в транспорта са темповете на икономическото развитие на страната, развитието на научно-техническия прогрес в транспорта, държавната политика в областта на човешките ресурси, развитие на пазара на труд, жизненото равнище на населението, заплащането на труд и др. Вътрешните фактори влияят непосредствено върху целите, функциите на системата за управление на човешките ресурси.

II. Основни насоки за усъвършенстване организацията на труда

Организацията на труда в транспортните предприятия трябва да обезпечи решаването на три основни групи задачи:

- ✓ производствено–икономически – създаване на условия за ефективно използване на материалните и трудовите ресурси, преди всичко на подвижния състав (вагони, локомотиви, автомобили, кораби, самолети) и повишаване производителността на труда на транспортните работници, както и подобряване на материалната база;
 - ✓ психофизиологични и санитарно-хигиенни – създаване на благоприятни производствени условия, касаещи здравето, работоспособността, нормалното възпроизводство на работната сила;
 - ✓ социални задачи – създаване на условия за облекчаване на труда, усъвършенстване на материалното, моралното и стимулиране на труда.
1. Разработване и внедряване на рационални форми на разделение и коопериране на труда като важни усилия за постигане на висока производителност и повишаване качеството на извършената работа;
 2. Усъвършенстване нормирането на труда – основата на научната организация на труда, важна предпоставка за повишаване на производителността, заплащането на труда, ефективно използване на материалните ресурси;
 3. Подобряване организацията и обслужването на работното място – високото качество и производителност на труда чрез рационално планиране и обзавеждане на работното място;
 4. Подобряване условията на труд – чрез механизирани на тежките и ръчни процеси, прилагане на санитарно-хигиенни норми за температура, влажност на въздуха, за шума и вибрациите, за рационалното осветление на работното място, цветовото оформяне на помещенията и др.;
 5. Режим на труд и почивка – създаване на най-рационален дневен, седмичен, месечен и годишен режим на труд и почивка, с оглед производителност на труда, но при запазване здравето и работоспособността на работещите;
 6. Подготовка и повишаване на квалификацията – кадрите трябва да имат солидна обща и специална подготовка за професията, която изпълняват
 7. Прилагане на прогресивни методи на труд – изучаване на наш и чуждестранен опит в производствената дейност, да се икономисват материални и трудови ресурси, да се повиши производителността и ефективността на труда.

Основна задача на нормирането на труда е най-рационално използване на работното време, повишаване на ефективността и конкурентоспособността на произвежданата продукция и стимулиране производителността на труда.

III. Видове трудови норми и нормативи

- ✓ норма за време – работното време, необходимо за изпълнение на единица Работа и служи за изходна основа за определяне на другите видове норми;
- ✓ разходи на работното време, разделящи се на: нормируеми /необходими за изпълнение на дадена работа и се включват в нормата за време/ и ненормирани – отнасят се към загубата на време, поради нарушен нормален ритъм на производствения процес;
- ✓ норма за изработка – количеството продукция, която трябва да се изпълни от един или група работници за единица време – час, смяна, ден.

Нормата за изработка характеризира производителността на труда на работниците.

Между нормата за изработка и нормата за време съществува обратнопропорционална зависимост: колкото по-малко време е необходимо за произвеждане на единица от даден вид продукция, толкова повече продукция произвежда работникът в продължение на работния ден.

Нормата за обслужване представлява броят на работните места машините, агрегатите, съоръженията, прикрепени за обслужване от един работник или бригада за единица време

Нормата за численост – броят на работниците със съответната квалификация, необходими за изпълнението на дадена работа за единица време. Разновидност на тази норма е нормата за управляемост, която определя броя на работниците или служителите, непосредствено подчинени на един ръководител.

Разновидност на нормата за изработка представлява нормираното задание – определя необходимия обем работа по видове, които да бъдат изпълнени за определено време.

Транспортът обаче е и сред основните източници за замърсяване на околната среда – както на атмосферния въздух, така и на образуването на транспортен шум.

Заключение

Развитието на научно-техническия прогрес поставя високи изисквания към квалификацията на персонала и на управлението на качеството на труда в транспортно предприятие. В този доклад се спрях само на част от огромните изисквания пред управлението на всяка транспортна организация като цяло.

Усъвършенстването на трудовите отношения трябва да е насочено към създаване и поддържане на благоприятни отношения между членовете на колектива, управляващи и управлявани.

Ефективното развитие по отношение на качеството и ефикасността на управлението на човешките ресурси, ще доведе до повишаване на конкурентоспособността на предприятието за постигане на устойчив растеж и по-висок краен резултат.

Успеваемостта на дадена фирма се решава от това, доколко тя успява да отговори/удовлетвори изискванията на потребителите и техните потребности.

ЛИТЕРАТУРА:

- [1] Евгени Василев „Управление на персонала в транспорта”- София 2008 г.,
- [2] Стратегии за управление на човешките ресурси, www.ekqnet.com/strategii-za-upravlenie-i-motivirane-na-cr.pdf,
- [3] ОП „Развитие на човешките ресурси” 2014-2020 [http:// www.ef.mlsp.government.bg](http://www.ef.mlsp.government.bg),

[4] Стратегии за развитие на националната транспортна система на Р България, <https://www.mtitc.government.bg/>

MANAGEMENT AND IMPROVING THE QUALITY OF LABOUR TRANSPORT COMPANY

Diyana Geshkova Marinova
diana.marinova18@abv.bg

*Todor Kableshkov University of Transport, Sofia,
BULGARIA*

***Key words:** transportation, processing, management, guidelines, principles, tasks and labor.*

***Abstract:** Transport is the link between production and consumption of material goods that are produced or extracted at the global and national economy. Without him it would not be possible to carry out any economic or social activity in a national or global scale. The transport sector as a factor which depends on the status and development of all other sectors. Most companies in Bulgaria in recent years are facing many problems, difficulties and challenges. Increasing competition in the conditions of globalization of world economic space on one side, and on the other the very development of the company, its strategies and prospects. Now, success, good governance and improvement of each firm decided primarily on, whether it is able to meet the requirements of users and their needs. The purpose of my report is to follow the particularities of the management of transport activities and provide guidance for improving the quality of work in transport organization.*