МЛАД ФОРУМ
Механика Транспорт Комуникации
Научно списание

ISSN 1312-3823
том 3, брой 1, 2014 г.
статия № 0945
http://www.mtc-aj.com

УПРАВЛЕНИЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ТРУДА В ТРАНСПОРТНО ПРЕДПРИЯТИЕ

Цветослава Христова Грухланска
cvetoslava_gruhlanska@abv.bg

Висше транспортно училище „Тодор Каблешков”,
София ул.”Гео Милев” 158 ,
БЪЛГАРИЯ

Ключови думи: *Транспорт, управление, персонал, труд, принципи, задачи, фактори, организация, околна среда*

Резюме: *Днес фирмите в България СА изправени пред множество трудности и предизвикателства. От една страна е продължилата години депресия на прехода, а от друга страна усилващата се конкуренция в условията на глобализация на световното икономическо пространство. Не на последно място и възможностите да се изгради конкурентноспособен на западните стандарти сектор на производство.*

Съвременният пазар трябва да бъде разбиран като възможност за конкуренция на възможности и системи за управление на производството, на труда и диагностика на цялостната дейност. Според развитието на фирмата и определени и ефективни звена, зависи изграждането на добре функциониращи дейности в отделните фирми. Това поставя огромни изисквания пред управлението на всяка организация като цяло. Сега успехът се решава преди всичко от това доколко е успяла фирмата да отговори на изискванията на потребителите и техните потребности.

Следвайки темата, ще се спра на особеностите на управлението на транспортната дейност – един от основните замърсители на околната среда, съдържаща твърде опасни за здравето химически вещества. Намаляването на замърсяването на атмосферния въздух, както и на отделяния шум може да се постигне чрез провеждане на различни икономически, технически и организационни мероприятия чрез ефективно управление, подобряване дисциплината на труда на персонала в транспортните фирми.

I. Същност и особености на персонала в транспорта, обща постановка

Транспортът, като отрасъл на материалното производство, се изразява в превозване на хора и стоки от едно до друго място, преодолявайки пространствената раздалеченост между тях. Тази дейност се извършва от различни, организационно обособени транспортни фирми и предприятия, разположени на територията на цялата страна. За осъществяване на своята дейност, те разполагат с необходимите материални, енергийни, финансови, човешки и други ресурси. Постигането на благоприятни производствени резултати изисква рационално управление и използване на всички ресурси. Определящо значение за ефективната производствена дейност обаче имат

управлението и използването на човешките ресурси-единствените, способни в процеса на производството, да създават нова стойност. Материалните ресурси само пренасят стойността си в стойността на готовата продукция..

Новата стойност, която създават човешките ресурси, приема формата на печалба, а тя от своя страна, се използва за разширяване на производството.

Персоналът на фирмата /организацията/ не трябва да се разглежда като обикновена съвкупност от хора, работещи съвместно с цел произвеждане на даден продукт или предоставяне на определена услуга. Той се формира по строго определени правила, в основата на които са изискванията на законите за разделението и кооперирането на труда.

Разделение на труда – изразява се в отделянето на различни видове труд, необходим за производството на дадена продукция. Резултатите от разделението на труда биват икономически, изразяващи се в повишаването на неговата производителност и социални– в специализацията на труда, определяща трудовото положение на изпълнителя и отношенията му с други изпълнители, извършващи подобна дейност.

Кооперирание на труда – установяване на производствени връзки между обособено извършваните работи или между отделните изпълнители в производствения процес, т.е обединяването им за съвместно участие в един или в различни, но свързани помежду си трудови процеси. Така кооперирането на труда е следствие от разделението на труда, което означава, че колкото по-дълбоко е разделението на труда, толкова по-широко е неговото кооперирание. Кооперирането на труда осигурява непрекъснатост и ритмичност на производствената дейност, намаляване времето на производствения цикъл и рационално използване на материалните и трудовите ресурси.

Разделение и кооперирание на труда – Персоналът се обособява на групи и подгрупи със специфично разположение, предназначение и отношения помежду си. Дейността им е насочена към постигането на общи производствени цели.

Персоналът (човешките ресурси) на фирмата (организацията) е организирана и вътрешно структурирана съвкупност от хора, притежаващи знания и умения придобити в резултат на обучение и натрупан практически опит, способни да осигурят нормално функциониране на фирмата и успешно изпълнение на поставените задачи.

Управлението на персонала е съставна част от общото управление на фирмата, но и относително самостоятелно, различаващо се от управлението на другите производствени фактори и елементи - машини, съоръжения, материали, инвестиции, иновации и пр.

- Анализ на проектирането на длъжностите – определяне съдържанието, отговорностите и взаимовръзките на длъжностите и на изискванията към техните изпълнители;
- Планиране на персонала – определя потребностите от работна сила в съответствие с целите и плановете за развитие на фирмата;
- Подбор на персонала – привличане и оценяване на кандидатите за работа съобразно изискванията на длъжностните характеристики;
- Обучение и развитие на персонала - повишаване на знанията, уменията и нагласите на заетите лица с цел повишаване ефективността на техния труд и

предоставяне на възможности за професионално израстване и увеличаване на трудовото възнаграждение;

- Оценяване на персонала – осигурява информация за нуждите от обучение и вътрешно движение на трудовите ресурси;

- Стимулиране (заплащането)на труда – определяне на справедливи и адекватни на вложения труд възнаграждения на членовете на персонала, като основни критерии при формиране на работната заплата са съдържанието на длъжността, квалификацията на изпълнителя, равнището на неговото трудово представяне.

Чрез организацията на труда трябва да се създадат необходимите условия за нормално функциониране и ефективно използване на персонала с комплекс от дейности.

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

Системата за управление на персонала в транспортното предприятие се характеризира с някои особености.

Строгото разграничаване на персонала на управляващи и управлявани не трябва да се абсолютизира, като едните се противопоставят на другите предвид това, че дадено лице може да бъде едновременно и управляващо, и управлявано, което зависи от неговото място в йерархичната структура. Ръководителят на бригадата, например е субект на управлението, по отношение на членовете на бригадата и обект на управление от по-горестоящите ръководители. При израстване в службата, по същия начин дадено лице е обект на управление от мениджъра и същевременно субект на управлението по отношение на подчинените на него лица, ако има такива, както и на правата и задълженията , които придобива.

Отношение към управлението на персонала често имат и синдикатите. С тях се решават въпроси, свързани с трудовите и осигурителни отношения, условията и безопасността на труда, заплащането на труда и др.

При управлението на персонала се проявяват и елементи на самоуправление в резултат на по-голямата автономност на групите и колективите. Методите на грубо администриране на подчертаната йерархична зависимост в случая, не са особено ефективни. Трябва да се съблюдава принципът на равнопоставеността на интересите и потребностите на фирмата с тези на персонала. Елементът на самоуправление обаче не премахва принципа на едноначаличието, на разпроредителството, но в определена степен ги ограничава.

Управлението на персонала – съчетание на формално и неформално управление:

Формалното се осъществява от органи и лица, притежаващи властови, административни позиции. При него има ясно изразена диференциация на 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.

II. 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.

Стратегически планове на фирмата – политиката и процедурите на управление трябва да са тясно свързани. Този принцип трябва да се провежда съгласувано, свързано, за да просперира организацията на фирмата. За целта обаче, трябва да има предварително поставена цел, към която да се стреми управлението на персонала.

Фирмена култура и ценности – включва целите, убежденията, организационната структура, състоянието на контролната система, нормите за поведение на персонала. Този принцип изисква всички членове на персонала да се поставят при равни условия при оценяване на техните качества , при определяне на трудовото възнаграждение и служебното и професионално израстване.

III. Особености на управлението на персонала в транспорта

Териториалната разпокъсаност, в отделните видове транспорт изисква координация и взаимодействие при извършване на превозната дейност.

Трудовият процес в основната транспортна (превозна) дейност способства за промяна на пространственото битие на товарите и пътниците. .

Човешките ресурси в транспорта – разнообразни в професионална и квалификационна структура, поради характера на извършваните дейности – превозна, товаро-разтоварна, маневрена, ремонтна, търговска и др.

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

Транспортният процес протича на открито – това се отнася преди всичко за пътуващия персонал, извън непосредствено наблюдение и контрол на ръководството. Често се налага транспортните работници сами да определят своите действия и поведение, които могат да бъдат оценени едва, след като са свършени.

Основна трудова дейност на транспортните работници – движение на превозни средства , спрямо труда в другите отрасли.Предвид различната обстановка на пътя е необходимо да притежават усет за бърза оценка, реакция и др.

Колективен характер на труда в транспорта – реализира се в рамките на обособени трудови колективи, обикновено малко производствени групи – 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 подбора на кадрите в тези професии да бъде съобразен с психическата издръжливост и психологическата съвместимост на отделните членове на групите.

Важна особеност на труда – стопанската отговорност за успешното осъществяване на превозите. 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.

Фактори, влияещи върху управлението на персонала в транспорта

Факторите биват външни и вътрешни.

Към външните фактори за транспортните фирми се отнасят: темповете на икономическото развитие на страната, формите на собственост, развитието на научно-техническия прогрес в транспорта, държавната политика в областта на човешките

ресурси, организацията и заплащането на труда, развитието на пазара на труда, демографските промени, жизненото равнище на населението, ролята на синдикатите и др.

Вътрешни фактори – това са факторите, върху които фирмата може да влияе и променя тяхното действие. Вътрешните фактори влияят непосредствено върху целите, функциите и дейностите на системата за управление на човешките ресурси.

Организацията на труда – основна функция на управлението на персонала в транспорта

I. Същност и насоки за усъвършенстване

Организацията на труда обхваща трудовата дейност на човека и по същество означава установяване на ред, порядък в нейното извършване, осигуряване на връзката между нейните елементи, привеждане на функционирането й в система. Понятието организация, означава действие. Организацията на труда в транспортните предприятия обаче трябва да обезпечи решаването на три основни групи, взаимно свързани 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, подобряване климата в трудовите колективи, усъвършенстване на материалното морално и стимулиране на труда.

II. Основни насоки за усъвършенстване организацията на труда

- Разработване и внедряване на рационални форми на разделение и кооперииране на труда като важни усилия за постигане на висока производителност и повишаване качеството на извършената работа;
- Усъвършенстване нормирането на труда – основата на научната организация на труда, важна предпоставка за повишаване на производителността, заплащането на труда, ефективно използване на материалните ресурси;
- Подобряване организацията и обслужването на работното място – високото качество и производителност на труда чрез рационално планиране и обзавеждане на работното място;
- Подобряване условията на труд – чрез механизиране 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.;
- 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;
- Подготовка и повишаване на квалификацията – кадрите трябва да имат солидна обща и специална подготовка за професията, която изпълняват
- 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.

Разделение и кооперииране на труда. Основни форми

Разделението и кооперирането на труда са основни въпроси на организацията на труда. Различава се общо, частно и единично разделение.

а) общо разделение – обособяване на трудовата дейност по отрасли – промишленост, транспорт, селско стопанство, строителство и др.;

б) частно разделение – обособяване на видове трудова дейност вътре в отделните отрасли, пример: в промишлеността - добиваща и обработваща, в транспорта – железопътен, морски, речен, автомобилен и пр.;

в) единично разделение – обособяване на отделни видове работи в рамките на определени структурни подразделения.

В транспорта, както и в другите отрасли, са се установили три основни форми на разделение на труда – функционално, технологично и професионално-квалификационно.

Функционалното се изразява в обособяването, разпределението на изпълнителите по групи в съответствие с тяхната роля в процеса на производство, като така се определят няколко категории персонал:

а) работници;

б) специалисти;

в) ръководни кадри;

г) помощен персонал;

д) охрана.

Всяка от тези групи, в зависимост от особеностите на изпълняваните функции се дели на подгрупи – работниците се подразделят на основни и спомагателни; специалистите – на инженерно-технически, икономически, юридически, селскостопански и др. кадри, а ръководният персонал – на директори, зам.- директори, началници на отдели и други.

Технологичното разделение на труда представлява разчленяване на производствения процес на отделни части – фази, работи, операции. В зависимост от броя на операциите то може да бъде:

- операционно – на едно работно място се изпълняват ограничен брой, но постоянно повтарящи се в определена последователност операции, използва се специално оборудване;
- предметно – изпълнението на всички операции от дадена фаза по изработването на определено изделие на едно работно място;
- квалификационно – обособяване на отделни групи работници, в зависимост от тяхната квалификация.

Една от най-разпространените форми на кооперииране на труда в транспорта е бригадната организация на труда. Те биват специализирани и комплексни.

Основи на нормирането на труда в транспорта

I. Същност и значение на нормирането – дейност, по разработването и утвърждаването на трудови норми, с които се установяват необходимите разходи на труд, които да съответстват на ефективното използване на трудовите и материални ресурси при спазването на научнообоснован режим на труд и почивка.

1. Основна задача на нормирането на труда:

- най-рационално използване на работното време;

- стимулиране ръста на производителността на труда;

-повишаване ефективността и конкурентоспособността на произвежданата продукция.

Чрез научното нормиране се подлагат на анализ основни елементи на организация на труда – разделението и кооперирането на труда, рационалното разпределение на работата между отделните работници и специалисти, състоянието на организацията на работното място и възможностите за усъвършенстването й, недостатъците в методите на труда, прилагане на прогресивен челен опит. Спазването на изискванията означава:

- комплексно обосноваване на трудовите норми;
- техническото обосноваване /технически фактори – разкриване и анализ/
- организационно обосноваване/организационни фактори–разкриване и анализ /;
- психофизиологично обосноваване /разкриване и анализиране /;
- социално обосноваване;
- икономическо обосноваване.

Нормирането на труда има важно значение за подобряване използването на работната сила в транспорта.

II. Видове трудови норми и нормативи

- норма за време – работното време, необходимо за изпълнение на единица работа. Тя служи като изходна основа за определяне и 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 обслужванепредставлява 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. Най-голям източник на замърсяване на атмосферния въздух и транспорнен шум, е

автомобилният транспорт, следван от въздушния, железопътния, но борбата с транспортния шум е изключително сложен и труден за решаване проблем.

Организацията на използването на работната сила в транспорта се определя от особеностите на транспортната дейност, от степента на използването на работната сила.

Развитието на научно-техническия прогрес поставя високи изисквания към квалификацията на персонала и на управлението на качеството на труда в транспортно предприятие като цяло.

Тук се спрях само на част от огромните изисквания пред управлението на всяка организация като цяло. Успеваемостта се решава от това, доколко дадена фирма успява да отговори на изискванията на потребителите и техните потребности.

ЛИТЕРАТУРА:

[1] Евгени Василев „Управление на персонала в транспорта”- София 2008 г., (EvgeniVasilev “Upravlenienapersonala v transporta”- Sofia 2008)

MANAGEMENT OF THE QUALITY OF LABOURATA TRANSPORT COMPANY

Cvetoslava Hristova Gruhlanska
cvetoslava_gruhlanska@abv.bg

Todor Kableshkov University of Transport,
Sofia, street Geo Milev 158
BULGARIA

Key words: *Transport, control, staff, work, principles, tasks, factors, organization, environment*

Abstract: *Today companies in Bulgaria are facing many difficulties and challenges. On the one hand continued depression years of the transition, on the other hand intensifying competition in a globalizing world economic space. Last but not least and opportunities to build a competitive sector of Western standards of production.*

The modern market is to be understood as an opportunity for competition opportunities and management systems of production, labor and diagnostics of the overall activity. According to the development of the company and certain effective units depends on a well functioning activities across firmi.Tova puts great demands on the management of any organization. Now success is decided primarily on how the company was able to meet the requirements of consumers and their needs.

Next topic will focus on the specifics of the management of transport operations - one of the main pollutants contained too dangerous to health veshtestva.Namalyavaneto of chemical air pollution, and noise emitted can be achieved by conducting various economic, technical and organizational measures through effective management, improving labor discipline staff in transport companies.