

УДК 338

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ТРАНСПОРТНОЙ СИСТЕМОЙ

Ф.С. Ахмедова

Студент 2 года обучения,

Колледж рационального обучения

ЧОУ ВО ЮУ (ИУБиП)

Научный руководитель

Б.В. Мартынов

к.ф.н., доцент,

доцент кафедры "Менеджмент"

Аннотация: В статье анализируется проблема управления региональной транспортной системой. Предлагается основным элементом системы управления рассматривать кадры, а кадровую безопасность понимать как основу для принятия управленческих решений.

Ключевые слова: кадровая безопасность, региональная транспортная система, кадровый потенциал

PERSONNEL SECURITY AS THE CONTROL OF THE REGIONAL TRANSPORT SYSTEM

F.S. Akhmedova

Scientific advisor

B.V. Martynov

Abstract: The article analyzes the problem of the control of the regional transportation system. It proposed a key element management system to consider personnel and safety personnel to understand as the basis for management decisions.

Keywords: personnel security, the regional transportation system, human resources

В условиях реформирования экономики, расширения самостоятельности регионов, формирования новой системы мирохозяйственных связей бесперебойная работа транспортной отрасли

особенно важна и рассматривается в качестве одного из главных факторов стабилизации социально-экономического положения в регионах [1].

В связи с этим, одной из важнейших задач для транспортной системы России является задача интеграции её региональных элементов в международные транспортные пути, что поднимает, на наш взгляд, проблему безопасности региона и страны в части её кадровой составляющей.

Понятие «кадровая безопасность» представляет собой процесс предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия за счет рисков и угроз, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом [2].

Согласно государственной концепции развития транспортной политики задачи по повышению уровня безопасности региональной транспортной системы включают:

- обеспечение потребности в специалистах с уровнем профессиональной подготовки, отвечающим требованиям безопасности и устойчивости транспортной системы;
- сохранение и развитие регионального кадрового потенциала отрасли, совершенствование отраслевой системы подготовки и переподготовки кадров;

Сохранение и развитие кадрового потенциала отрасли, совершенствование отраслевой системы подготовки и переподготовки кадров по всем направлениям должно предусматривать государственную поддержку развития научных кадров высшей квалификации в транспортной отрасли, а также развитие обеспечения трудовыми ресурсами в области эксплуатации транспортной инфраструктуры и транспортных средств, транспортно-логистических услуг, управления транспортным комплексом. То есть, кадровая безопасность связывает все элементы региональной транспортной системы через управление человеческими ресурсами, которые должны быть управляемы по логистическому принципу: поставлять кадры в

нужное время, в нужное место, в нужном количестве, с необходимыми навыками, с оптимальными затратами.

Представляется необходимым концептуально рассматривать деятельность по обеспечению кадровой безопасности в контексте проблемы общего и единичного [3]. Стремление государства, с одной стороны, уменьшить издержки путём стандартизации и унификации, сталкивается, с другой стороны, с потребностями работников интеллектуального труда к разнообразию и личному интересу к результатам своей деятельности. Решение проблемы видится в сочетании принципов стратегического менеджмента и управления ценностями сотрудников.

Концепция непрерывного обучения как условие кадровой безопасности интегрирует интересы государства и кадрового персонала. Знания становятся автономной ценностью и постоянное обучение является залогом личной безопасности. Постоянное внедрение новых технологий и непрерывный рост коммуникационных возможностей приводит к тому, что мир преобразуется в рынок, на котором ведется жестокая конкурентная борьба между странами, одерживают лидерство страны, имеющие программы непрерывного образования и широкий выбор узконаправленных специалистов.

Системность взаимосвязи транспортных элементов регионального пространства подразумевает их гибкость и высокую адаптивность за счёт поиска и отбора самообучаемых форм самоорганизации, например, венчурные площадки, научно-образовательные центры, малые инновационные предприятия. Соответственно наиболее перспективными в контексте рассматриваемой проблемы будут, как представляется, такие методы обучения кадров, как:

1. Смена рабочего места (ротация). Получение знаний и приобретение опыта в результате систематической смены рабочего места. В результате этого за определенный промежуток времени создается представление о многогранности деятельности и производственных задач (специальные программы молодого поколения специалистов)

2. Подготовка в проектных группах. Сотрудничество, осуществляемое в учебных целях в проектных группах, создаваемых на предприятии для разработки крупных, ограниченных сроком задач

3. Метод обучения руководящих кадров, основанный на самостоятельном решении конкретных задач из производственной практики. Моделирование организационной проблемы, которую должны решить участники (слушатели) группы. Позволяет соединить теоретические знания и практические навыки, предусматривает обработку информации, конструктивно-критическое мышление, развитие творчества в процессах принятия решений

4. Деловые игры. Обучение манере вести себя в различных производственных ситуациях, при ведении переговоров, причем обладатели ролей должны вырабатывать альтернативные точки зрения

5. Методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей. Моделирование процессов, происходящих на конкурирующих предприятиях. Слушатели распределяют между собой роли конкурирующих между собой фиктивных организаций. С помощью исходных данных слушатели должны принять соответствующие решения для нескольких стадий производства продукции или услуг (производство, сбыт, финансирование, кадровые вопросы и т.д.)

6. Рабочая группа («кружок качества» и «вместо учебы»). Молодые специалисты разрабатывают конкретные решения по проблемам управления организации, объединившись в рабочие группы. Разработанные в рабочих группах предложения передаются руководству организации, которое рассматривает предложения, принимает по ним решения и информирует рабочую группу о принятии или отклонении ее предложений

В России проблема дефицита квалифицированных специалистов является очень актуальной в последние годы. Недостаток квалифицированных рабочих кадров напрямую препятствует развитию и эффективности экономики страны. Сложившаяся в РФ государственная

политика в сфере человеческих ресурсов требует изменений: дефицит высококвалифицированных кадров и сильный недостаток специалистов рабочих профессий – такова тенденция современного рынка труда. Для повышения эффективности труда, качества трудовой жизни необходимо принятие комплексных мер по всем направлениям профессионального образования и трудовой деятельности, способствующих повышению социальной и творческой активности сотрудников, привлечению их к решению постоянно возникающих производственных проблем в области организации производства и труда.

Библиографический список

1. Кизим А.А., Кузнецова Л.В. Региональная транспортная система в мирохозяйственных связях // Региональная экономика: теория и практика. 2008. №16 С.26 – 36.
2. Мартынов Б. В. Онтология государственно-частного партнерства в контексте проблемы общего и единичного // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2016. Т. 2. № 1. С. 76 – 79
3. Молчанов М. А. Кадровая безопасность как элемент экономической безопасности предприятий производственных отраслей // Мир современной науки. 2014. №3 (25) С.71 – 73.

