

ЛИТЕРАТУРА

1. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intertextuality>
2. <https://www.thoughtco.com/what-is-intertextuality-1691077>
3. <https://literarydevices.net/intertextuality/>
4. <https://www.shmoop.com/postmodern-literature/intertextuality-characteristic.html>
5. <https://www.thepensters.com/blog/intertextuality/>

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ БЕЛОРУССКОГО ТРАНСПОРТА

Буцанец Нелли Борисовна

Белорусский государственный университет, Институт бизнеса, Минск

Жилинская Наталья Николаевна

Белорусский государственный университет

информатики и радиоэлектроники, Минск

butsanets.nelli@yandex.ru

Кадровая политика предприятий Министерства транспорта Беларуси является важнейшим фактором и предпосылкой повышения их эффективности и конкурентоспособности. Целевыми ориентирами развития логистической системы Республики Беларусь к 2030 году должны стать: рост позиции Республики Беларусь в мировом рейтинге по индексу эффективности логистики Всемирного банка, рост объема логистических и транспортно-экспедиционных услуг, а также увеличение доходов от транзита в 2 раза по отношению к 2016 году.

В соответствии с основными направлениями Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2016–2020 годы и реализуемых на транспорте государственных программ для Министерства транспорта и коммуникаций приоритетами развития являются наращивание экспортного и транзитного потенциала, развитие транспортно-логистической деятельности, экономия и эффективное использование ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности оказываемых услуг и производимых товаров, обеспечение транспортной безопасности, усиление требований к технологической, исполнительской и трудовой дисциплине, привлечение инвестиций и информационно-коммуникационных технологий в отрасль, обеспечение эффективной занятости и достойного уровня заработной платы в увязке с ростом производительности труда. Для реализации этих планов необходимо задействовать весь потенциал и мировой опыт кадровой политики как сферы корпоративного управления.

В сложившихся макроэкономических условиях в Беларуси отмечается рост спроса на услуги транспорта в части грузовых перевозок и преломление негативных тенденций в части пассажирских перевозок. По итогам 2017 года на 6% увеличился грузооборот транспортного комплекса республики, а без учета транспортировки по трубопроводам нефти и газа – на 13,8%, почти двухпроцентный рост (101,9%) достигнут по пассажирообороту. Рост грузооборота обеспечен в целом по республике железнодорожным 118,1%, автомобильным 106,9%, внутренним водным – 155,7% транспортом. Вклад транспортной деятельности в валовой внутренний продукт Республики Беларусь за 2017 год увеличился на 0,1 процентных пункта и составил 5,8% [1].

Добавленная стоимость в сфере транспорта создана работой порядка 188 тыс. человек, что составляет около 6% от общей численности занятых в экономике республики. Вклад транспортной отрасли в 2017 году в совокупный объем чистой прибыли Беларуси – 22%, выручки от реализации – 8%, инвестиций в основной капитал – 10%. В 2017 году транспортные услуги сформировали 45% общего объема экспорта услуг Беларуси. Это свыше 3,4 млрд. долл. США с темпом роста 118,6%. В числе лидеров по росту объемов экспорта услуг – автомобильный транспорт (123,3%), в том числе благодаря государственно-частному партнерству с ассоциацией «БАМАП» [1]. Для обеспечения роста объема экспорта услуг Минтрансом проводилась системная работа в рамках планов мероприятий по развитию внешнеэкономической деятельности и совместных действий Минтранса и МИДа по развитию торгово-экономического сотрудничества с зарубежными странами.

В сфере корпоративного управления предприятия транспортного комплекса Беларуси активно используют мировой опыт кадровой политики. Сегодня для принятия глобальных и локальных решений в международных цепях поставок применяется метод системы сбалансированных показателей (BSC - Balanced Scorecards), разработанный Р.С. Каплан и Д.П. Нортон. Цели компании по всем направлениям ее деятельности являются принципиально взаимосвязанными. Для повышения эффективности исследуются финансовая деятельность; отношения с потребителями; внутренние бизнес-процессы; обучение персонала и развитие. Получается взаимоувязанная четырехуровневая система ключевых компетенций компании. Данную логику развития транспортно-логистического бизнеса можно объяснить следующим образом: инициативные и способные к обучению сотрудники позволяют постоянно улучшать внутренние процессы; если процессы будут обеспечивать высокое качество обслуживания, то потребители обратятся к ним, а не к конкурентам; предпочтение потребителями услуг фирмы приводит к хорошим финансовым результатам, что соответствует реализации цели логистического корпоративного управления. Эти утверждения справедливы

ливы для любой транспортно-логистической компании в условиях конкуренции.

Эффективный кадровый менеджмент белорусских транспортных компаний обеспечил им высокие показатели экономической деятельности. В целом в 2017 году по системе Минтранса реализуемая кадровая политика позволила повысить общий уровень квалификации кадров: высшее образование имеют 27,2 % работников организаций системы Минтранса. По программам дополнительного образования обучено порядка 13 тыс. человек, или 12,3 % от общего количества работников в организациях системы Минтранса. В 2017 году 55 работников транспортной отрасли награждено государственными и правительственными наградами, что в 4,2 раза больше, чем в 2016 году (13 работников). В том числе 3 работникам присвоены почетные звания Республики Беларусь – «Заслуженный работник транспорта Республики Беларусь», «Заслуженный пилот Республики Беларусь», «Заслуженный строитель Республики Беларусь», наградами Минтранса награждено 576 работников[1].

Одним из главных стимулов привлечения в транспортную отрасль Беларуси высококлассных специалистов и профессионалов является заработная плата. Уровень среднемесячной заработной платы по виду деятельности «транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность» составил за декабрь 2017 года 1 101,6 рублей, за январь-декабрь 2017 г. 882,3 рублей (111,1% к 2016 г.), что выше среднего по республике на 8,2%. В 2018 году вопросы роста заработной платы, как и прежде, остаются приоритетными [1]. Основой роста благосостояния работников должен служить высокопроизводительный и эффективный труд. В этих целях необходимо обеспечить сбалансированный рост заработной платы в увязке с показателями эффективности производства, в первую очередь с производительностью труда.

Второй год пятилетней государственной программы развития транспортного комплекса страны на 2016—2020 годы прошел с точки зрения объемов работы и финансовых результатов в позитивной динамике. Этому способствовали как внешние факторы — восстановление экономического роста в республике и в странах-соседах, так и улучшение внутренних бизнес-процессов в первую очередь в сфере сохранения и привлечения объемов грузовых железнодорожных перевозок. В 2017 году Белорусской железной дорогой выполнены три из четырех ключевых показателей и 9 из 11 показателей прогноза социально-экономического развития. Грузовые перевозки по-прежнему остаются главным источником получения прибыли и обеспечения рентабельности работы Белорусской железной дороги. Объем перевозок грузов в 2017 году составил 146,3 млн. тонн или 115% к 2016 году, грузооборот возрос на 18% и составил 48,5 млрд. т-км, показатель погрузки грузов достиг максимального значения за последние 5 лет. В целях повышения каче-

ства обслуживания клиентов в 2018 году перед железной дорогой поставлена задача грузовому хозяйству, маркетинговым подразделениям повысить качество планирования перевозок, услуг через тесное взаимодействие с клиентами и партнерами. Перспективным направлением с точки зрения роста перевозок и доходности являются для Белорусской железной дороги перевозки прямыми ускоренными контейнерными поездами и реализация новых проектов в данной сфере. Данный сегмент бизнеса с каждым годом возрастает.

В области кадровой политики подготовка квалифицированного персонала является важной составляющей стратегии устойчивого развития железнодорожной отрасли Беларуси. На дороге сформирована и действует система мотивации высокопроизводительного труда работников. Только в 2017 году 1967 работников дороги награждены отраслевыми наградами. В прошедшем году на дороге также выполнен ряд организационно-технических мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, что позволило привести в соответствие с требованиями санитарно-гигиенических нормативов 130 рабочих мест и улучшить условия труда для 642 работников, выведено из вредных и (или) опасных условий труда 723 рабочих места. По-прежнему уделялось большое внимание развитию социальной сферы[2].

Результатом эффективной кадровой политики транспортной отрасли Беларуси стали высокие показатели в сфере внешнеэкономической деятельности. По экспорту услуг Минтранс сработал с опережением заданного темпа роста: 124% при задании 104,5%. Наибольших результатов в этом направлении достигла Белорусская железная дорога - 137,6%. Экспорт услуг организаций автомобильного транспорта составил 122,3%, организаций дорожного хозяйства – 118,9%, авиационных организаций – 110,0%. Более чем на треть (136,3%) увеличился экспорт услуг по организациям водного транспорта [1]. В 2018 году планка по экспорту услуг для Минтранса не снижена, к значительной базе прошлого года необходимо прирасти еще на 4 процента.

Кадровая политика дает возможность значительно повысить потенциал экономической эффективности работы и является важнейшим элементом корпоративного управления предприятий транспортного комплекса Беларуси.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Минтранс** РБ подвел итоги работы в 2017 году. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrans.gov.by/ru/> – Дата доступа: 09.03.2018.
2. **Итоги** работы железнодорожной отрасли в 2017 году и перспективы развития на 2018 год рассмотрены на технико-экономическом совете Белорусской железной дороги. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mintrans.gov.by/ru/> – Дата доступа: 08.03.2018.