

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF TRANSPORT COMMUNICATION BETWEEN RUSSIA AND CHINA

KIM Victoria Radionovna
student
Don State Technical University
Rostov-on-Don, Rostov Region, Russia

The article discusses the dynamics of cooperation between the Russian Federation and China, in the field of transport. The main directions of transportation, statistics of export-import trade are presented. The development prospects are characterized, the need for research in the Chinese-Russian trade market for further successful interaction between countries is emphasized.

Keywords: transport, logistics, transport links with the PRC, transport and logistics infrastructure, import, export.

УДК 331.08

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ (ОРГАНИЗАЦИИ) И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

МОВСЕСЯН Арам Артурович
студент
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия
Научный руководитель:
АЛЕКСЕЕВ Олег Александрович
кандидат философских наук
доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
г. Уфа, Республика Башкортостан, Россия

В данной статье рассматриваются понятие кадрового потенциала предприятия, его виды и пути совершенствования.

Ключевые слова: кадровый потенциал, человеческий потенциал, эмоционально-социальный интеллект.

Рациональное использование потенциала человека – одна из актуальных тем на современном уровне развития экономики, так как каждый специалист рассматривается как личность, имеющая лишь ей присущие способности и характеристики, которые в дальнейшем определяют его возможности в выборе профессиональной деятельности. Конкретно кадровый потенциал предприятия является важной частью системы управления предприятия, так как он напрямую влияет на результаты деятельности организации. Но и в свою очередь уровень развитости кадрового или человеческого потенциала определяется организационно-экономическими и социальными мерами по

формированию, распределению и перераспределению рабочей силы на уровне предприятия, а также от обеспечения условий не только для использования кадров, но и их развития. Таким образом, развитие кадрового потенциала предприятия способствует не только формированию высокопроизводительного коллектива, но и формирует выгодные экономические, социальные и психологические условия его деятельности.

Понятие кадрового потенциала имеет множество различных вариаций объяснения, но наиболее обширным и в то же время точным является определение С.В. Андреева, который описывает данный термин как «обобщающую характеристику

совокупных способностей и возможностей постоянных работников предприятия, имеющих определенную квалификацию, прошедших предварительную профессиональную подготовку и обладающих специальными знаниями, трудовыми навыками и опытом работы в определенной сфере деятельности эффективно выполнять функциональные обязанности и давать определенные экономические результаты в соответствии с текущими и перспективными целями предприятия» [1].

Также кадровый потенциал можно определить как возможности работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития предприятия [2, с. 129].

Кадровый потенциал предприятия имеет как количественные, так и качественные характеристики, на основе которых можно обозначить основные направления развития и совершенствования потенциала [3, с. 92].

Количественные характеристики отражают численность персонала в соответствии с производственными потребностями предприятия, которые должны быть обозначены в соответствии со структурой кадров.

Кроме того, стоит отметить тот факт, что количественные показатели имеют особенность формироваться согласно отраслевой принадлежности данного предприятия, масштабами деятельности, видом выпускаемой продукции, ее техническими характеристиками и так далее.

Структурное несоответствие по количеству работников необходимых категорий персонала может вызвать снижение кадрового потенциала организации.

Качественные характеристики кадрового потенциала оцениваются при помощи таких показателей как возраст, уровень образования, профессиональный опыт и имеющиеся знания, умения и навыки, так же следует учесть уровень развития индивидуального интеллекта сотрудника, который

подразумевает собой не только способность к решению поставленных задач, но и совокупность способностей к эмоционально-социальному взаимодействию [3, с. 93]. Вообще тема эмоционально-социального интеллекта во многом способствует положительной групповой динамике при работе в группах, командах и коллективах. Важность данного взаимодействия обусловлена тем, что современная экономика в большинстве случаев характеризуется информационно-коммуникационной средой.

Совершенствование кадрового потенциала предприятия – это деятельность по улучшению качественных и количественных характеристик кадрового потенциала.

Исходя из вышесказанного определения, можно сказать, что существует два основных направления по совершенствованию кадрового потенциала: количественное и качественное.

Говоря о совершенствовании кадрового потенциала в разрезе количественных характеристик, стоит отметить важность соответствия отдельных категорий работников и потребностей предприятия. Зачастую, на предприятиях наблюдается как раз таки отсутствие данного соответствия, когда на достаточно малое количество рабочих приходится большое количество руководителей, и наоборот.

Совершенствование кадрового потенциала по качественному направлению подразумевает развитие персонала не только как повышение уровня их образования и квалификации, но и со стороны повышения их эмоционально-социального интеллекта, который способствует улучшению рабочей обстановки, отношений между сотрудниками, а также повышает качество производимой продукции и услуг.

Таким образом, совершенствование кадрового потенциала обеспечивает не только повышение уровня образования сотрудников и их квалификацию, но и стимулирует увеличение эмоционально-социального интеллекта, а также обеспечивает рациональное и правильное распределение кадров в соответствии с рядом таких факторов, как вид выпускаемой продукции и услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. – М.: Изд-во ин-та социологии, 1997. – 360 с.
2. Бальнская Н.Р., Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. Показатели оценки кадрового потенциала предприятия // Вопросы управления. – 2015. – № 2 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pokazateli-otsenki-kadrovogo-potentsiala-predpriyatiya> (дата обращения: 25.05.2019).
3. Дресвянников В.А. Лосева О.В. Направления развития кадрового потенциала на промышленных предприятиях // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Общественные науки. – 2011. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-na-promyshlennyh-predpriyatiyah> (дата обращения: 25.05.2019).

PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE (organization) AND THE MAIN DIRECTIONS OF ITS IMPROVEMENT

MOVSESYAN Aram Arturovich
student

Bashkir State University
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia

Supervisor:

ALEKSEEV Oleg Alexandrovich
Candidate of Philosophy

Associate Professor at the Department of Labor Sociology and Business Economics
Bashkir State University
Ufa, Republic of Bashkortostan, Russia

This article discusses the concept of personnel potential of the enterprise, its types and ways of improvement.

Keywords: human potential, human potential, emotional and social intelligence.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЛОГИСТИЧЕСКОГО СЕРВИСА ООО «ИКЕА»

ХАИШЕВ Артём Эдуардович
студент

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»
г. Ростов-на-Дону, Ростовская область, Россия

В статье анализируется возможность совершенствования уровня логистического сервиса компании ООО «ИКЕА». Недостаток складских сотрудников серьезно сказывается на обрабатываемой и пропускной способности склада. Решение проблемы кадрового дефицита позволит компании выйти на новый уровень развития и укрепить свою конкурентоспособность на рынке.

Ключевые слова: логистика, склад, груз, паллет, складирование, товароборот.

Для успешного функционирования любого складского хозяйства требуется участие необходимого количества сотрудников, выполняющих различного рода задачи по складированию и обработке груза. Недостаток персонала может негативно сказаться на эффективности работы склада и, как следствие, на продажах и репутации компании.

На данный момент в подразделении товарооборота ИКЕА Ростова-на-Дону посменно работает 10 человек, непосредственно распределяющих товар по полкам магазина.

Расчет потребного количества этих сотрудни-

ков и будет производиться ниже. Также персонал складских работников ИКЕА составляет 2 человека, отвечающих за развоз прибывшей продукции в паллетах на электроштбелерах из зоны разгрузки в товарную зону ИКЕА. Остальные сотрудники работают на электропогрузчиках и занимаются разгрузкой приходящих грузовых машин и заполнением стеллажей на основном складе магазина.

Движение товаропотока при поступлении новой партии груза изображено графически на рисунке 1.1.