

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
ПИИИ (Russia) = 3.939
ESJI (KZ) = 8.771
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

SOI: [1.1/TAS](#) DOI: [10.15863/TAS](#)

International Scientific Journal Theoretical & Applied Science

p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)

Year: 2024 Issue: 05 Volume: 133

Published: 16.05.2024 <http://T-Science.org>

Issue

Article



Yusufzhan Shadimetovich Shadimetov
Tashkent State Transport University
Doctor of Philological Sciences, Professor,
Republic of Uzbekistan, Tashkent
shadimetov3@mail.ru

Dmitriy Alekseyevich Ayrapetov
Tashkent State Transport University
assistant,
Republic of Uzbekistan, Tashkent
ayrapetov92@mail.ru

TRANSPORT LABOR RESOURCES IN THE SOCIO-ECOLOGICAL DIMENSION

Abstract: The relevance of the research topic is due to the current stage of innovative development of the country's economy. The development and implementation of innovations require a sufficient level of preparation of society and various industries, which can be measured through a system of indicators with standard values. These values are aimed at achieving goals and adjusting strategy while focusing on the strategic vision. In this context, the key element of the organization necessary to achieve the required level is human resources.

In the labor market, the relationship between labor supply and demand is determined by various factors that interact with each other and often have different impacts on the state and dynamics of this market. Numerous factors and conditions together form a complex mechanism that influences the formation, functioning and development of the labor market, regulating the quantitative and qualitative characteristics of the relationship between labor supply and demand. However, it is important to note that the individual impact of each of these factors is not always clear-cut.

Key words: labor resources, sustainable development, climate change, global environmental problems, socio-ecological aspects of human life, human factor, optimization, human potential.

Language: Russian

Citation: Shadimetov, Yu. Sh., & Ayrapetov, D. A. (2024). Transport labor resources in the socio-ecological dimension. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 05 (133), 45-50.

Soi: <http://s-o-i.org/1.1/TAS-05-133-11> **Doi:**  <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2024.05.133.11>

Scopus ASCC: 3300.

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ТРАНСПОРТА В СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКОМ ИЗМЕРЕНИИ

Аннотация: Актуальность темы исследования обусловлена текущим этапом инновационного развития экономики страны. Развитие и внедрение инноваций требуют достаточного уровня подготовки общества и различных отраслей, который может быть измерен через систему показателей с нормативными значениями. Эти значения направлены на достижение целей и корректировку стратегии при ориентации на стратегическое видение. В этом контексте ключевым элементом организации, необходимым для достижения требуемого уровня, являются трудовые ресурсы.

На рынке труда взаимосвязь между спросом и предложением рабочей силы определяется разнообразными факторами, взаимодействующими между собой и часто оказывающими различное воздействие на состояние и динамику этого рынка. Многочисленные факторы и условия вместе формируют сложный механизм, который влияет на формирование, функционирование и развитие рынка труда,

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 1.582	РИИЦ (Russia) = 3.939	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.771	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 7.184	OAJI (USA) = 0.350

регулируя количественные и качественные характеристики взаимоотношений между спросом и предложением рабочей силы. Однако важно отметить, что воздействие каждого из этих факторов в отдельности не всегда является однозначным.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, устойчивое развитие, изменение климата, глобальные экологические проблемы, социально-экологические аспекты жизнедеятельности человек, человеческий фактор, оптимизация, человеческий потенциал.

Введение

Значение транспортной отрасли для экономики сложно переоценить как с геополитической точки зрения, так и с позиции развития кадрового потенциала стран. Предприятия транспорта обеспечивают рабочие места для значительного числа населения страны.

Сегодня во всем мире транспортная отрасль переживает бурное технологическое обновление. Для поддержания конкурентоспособности на транспорте внедряются современные технологии. Однако без привлечения сотрудников, способных стратегически и инновационно мыслить, невозможно качественное предоставление транспортной услуги. На сегодняшний день наличие технологических навыков является одной из приоритетных компетенций для каждого специалиста по персоналу [1].

Широко распространено определение трудовых ресурсов как экономически активной части населения, обладающей физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности [2]. Эти ресурсы подразделяются на активные, включающие лиц, прямо занятых в общественном производстве, и потенциальные, включающие учащихся с отрывом от производства, а также занятых в домашнем хозяйстве [3].

Условно возможно выделить три взаимосвязанных основных фактора, оказывающих влияние на потребность в трудовых ресурсах в автомобильной отрасли (рис. 1):

- 1) грузо- и пассажиропоток;
- 2) производительность подвижного состава;
- 3) количество единиц подвижного состава

[4].

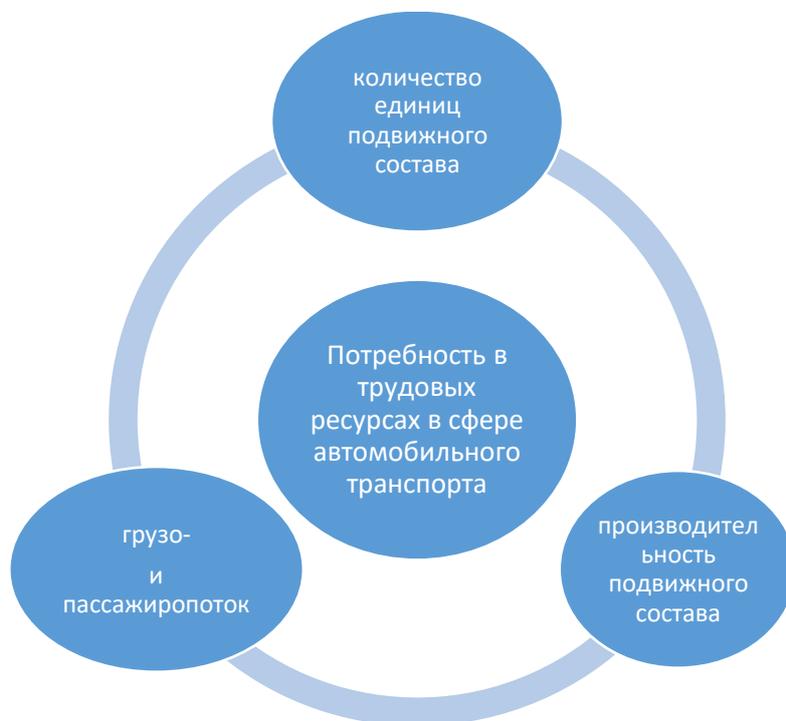


Рис. 1 - Взаимосвязь факторов, оказывающих влияние на потребность в трудовых ресурсах в сфере автомобильного транспорта

Безусловно, изменения в сфере транспорта неизбежно вызывают значительные трансформации на рынке труда:

- Происходит активное угасание профессий и сокращение числа рабочих мест,

связанных с традиционными трудовыми профессиями;

- Возникают новые профессии, сопровождаемые увеличением числа высококвалифицированных рабочих мест;

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
ПИИЦ (Russia) = 3.939
ESJI (KZ) = 8.771
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

• Наблюдается повышение требований к уровню квалификации трудовых ресурсов.

Одним из важных аспектов развития трудового потенциала транспорта является обеспечение социально-гигиенических и экологических стандартов здоровья. Здоровье водителей во многом зависит от особенностей их труда, связанного с воздействием неблагоприятных факторов в сочетании с высокой эмоциональной нагрузкой. Известно, что часы пик характеризуются наивысшей интенсивностью транспортного движения и, следовательно, увеличенной концентрацией загрязнений воздуха. Учитывая продолжительность рабочего дня, водители проводят в кабине транспортного средства значительное время в период пиковой нагрузки. Это обстоятельство увеличивает воздействие на их организм канцерогенных и токсичных веществ, что, несомненно, сказывается на уровне заболеваемости и временной утрате трудоспособности [5,6].

Из метеорологических факторов, способствующих возникновению риска, большое значение для здоровья водителей имеет туман и появление вовремя его на дорогах фотохимического смога. При фотохимическом смоге, как известно, концентрация вредных веществ резко увеличивается. При фотолизе, протекающем при воздействии УФ - облучения и озона на продукты неполного сгорания автомобильного топлива, появляются радикальные высокорекреационные частицы и, при этом процессе, образуется большое количество канцерогенных веществ и аллергенов, таких как пероксиацилнитраты, производные бенз(а)пирена и других ПАУ, альдегиды, кетоны и т. п. Адсорбированные на частицах пыли и сажи, эти вещества проникают в организм человека. Увеличивается концентрация в приземном слое оксида углерода, оксидов азота, появляется перекись водорода и др. токсичные для организма человека вещества.

Туман - один из неприятных «сюрпризов», который преподносит водителям природа.

Характеризуя состояние здоровья водителей транспортных средств, следует отметить, что их профессиональные болезни можно условно разделить на три группы, куда относятся: заболевания позвоночника и малого таза (радикулиты, остеохондрозы, артриты, геморрой и простатит), происходящие от неудобного функционального положения водителя за рулем. Далее идут заболевания сердечно-сосудистой и центральной нервной системы (инфаркты, инсульты, гипертоническая болезнь, сбой сердечного ритма и др.), происходящие от повышенной эмоциональной нагрузки. А также у водителей могут быть различные болезни желудочно-кишечного тракта, происходящие от

нерегулярного и неполноценного питания во время работы. Некоторые из болезней водителей имеют тенденцию к хронизации, как, например, бронхо-легочные заболевания и простатит [7].

Как выше отмечалось, водители нередко подвержены длительному стрессу, и это может приводить к эмоциональному срыву: появляется раздражительность, усталость и страхи, которые нередко носят нелепый характер. К примеру, приводятся такие из страхов водителей: пробки на дорогах, страх перед невозможностью защитить свою кожу от вредного воздействия солнечных лучей во время управления автомобилем (этот страх преследует, прежде всего, женщин).

Таким образом, климатические и эколого-гигиенические факторы имеют существенное значение в деле сохранения здоровья водителей и требуют совместных действий специалистов по организации безопасности движения и медицинских работников для обеспечения снижения заболеваемости.

Деятельность предприятий автомобильного транспорта существенно зависит от эффективного управления кадровым ресурсом. Для этого необходим анализ имеющихся трудовых ресурсов с количественной и качественной оценкой, выявление потребности в их увеличении или уменьшении, а также разработка механизмов их формирования. Эффективность использования трудовых ресурсов напрямую влияет на объемы и своевременность выполнения задач, эффективность использования оборудования и машин, что, в свою очередь, влияет на увеличение производственных объемов, снижение себестоимости и повышение прибыльности, а также на другие экономические показатели. Рациональное использование персонала является ключевым фактором для обеспечения непрерывности транспортного процесса [8].

Для увеличения мотивации трудового коллектива, особенно среднего и младшего уровней управления, возможно расширение практики тестирования, выявление наиболее активных и перспективных молодых специалистов, а также индивидуальное планирование их карьерного роста. Для работников, занятых в условиях тяжелого и вредного труда, что является распространенным случаем в сфере транспорта, важно разрабатывать программы социальной защиты, а также улучшения условий труда, быта и отдыха. Это особенно актуально в период реформирования, чтобы обеспечить стабильность и сохранение данного трудового контингента [9].

Эффективное управление кадровыми ресурсами в отрасли предполагает, прежде всего, разработку системы стимулирования труда, которая представляет собой совокупность созданных условий труда, способствующих

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
ПИИЦ (Russia) = 3.939
ESJI (KZ) = 8.771
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

достижению стратегических и оперативных целей и воздействующих на поведение работников. Существуют внешние и внутренние стимулы, такие как географические, социально-культурные и политико-правовые условия. Внутренняя система стимулирования включает материальные и моральные стимулы.

Основной целью стратегии социально-экономического развития является создание благоприятных условий для жизни, труда и отдыха, обеспечивающих гармонию интересов личности, общества и государства [10].

В различных исследованиях и научных работах, посвященных понятию трудовые ресурсы, приводится общее определение без какой-либо ориентации на специфику различных отраслей экономик [11].

Однако еще более противоречивым в определении данных категорий и их практическом применении является отсутствие рекомендаций, учитывающих отраслевые особенности трудовых ресурсов предприятий и специфику оценки их качества. Для нас наиболее актуальными являются трудовые ресурсы транспортной отрасли, в частности, автотранспортных предприятий.

Всех сотрудников предприятий транспортной отрасли можно разделить на две основные группы:

- персонал, занятый производством и его обслуживанием;
- персонал, занятый в основном в социальной сфере деятельности предприятия.

На транспорте производительность труда определяется по видам деятельности:

- по основной эксплуатационной;
- в промышленности;
- в путевом хозяйстве.

Предприятия транспорта в плановом периоде определяют темпы роста производительности труда по различным видам деятельности, учитывая воздействие нескольких ключевых факторов: улучшение технического уровня производства; оптимизация управления, организации труда и производства; изменения в объеме и структуре производства и др. [12].

К первой группе факторов относят внедрение новых технологий, механизации и автоматизации, а также совершенствование используемой техники. В контексте транспортных средств это включает в себя изменения в составе, увеличение средней мощности и грузоподъемности, автоматизацию и механизацию процессов перевозки, распространение передовых технологий, таких как перевозка массовых грузов в большегрузных контейнерах, и развитие передовых методов организации интермодальных и мультимодальных перевозок грузов, и многое другое.

Факторы второй группы, влияющие на уровень и динамику производительности труда, отражают усовершенствование организации производства и труда в различных сегментах транспорта. Это включает в себя координацию работы различных видов транспорта, создание эффективной системы комплексного обслуживания транспортных средств, расширение области научного нормирования и его применение ко всем категориям работников, внедрение технически обоснованных норм, материальное и моральное поощрение, усовершенствование системы оплаты труда, внедрение передовых технологий и другие аспекты.

К факторам третьей группы, влияющим на уровень производительности труда, можно отнести: увеличение объема перевозок и изменение их структуры (номенклатуры) продукции и работ; улучшение загрузки транспортных средств путем привлечения дополнительных грузопотоков в менее загруженных направлениях; освоение грузопотоков дальних расстояний; увеличение международных перевозок грузов и т. д.

Оценка влияния этих факторов на изменение производительности труда проводится с использованием технико-экономических показателей, которые определяют производительность труда по разным видам деятельности. При анализе качественных показателей в системе оценки трудовых ресурсов предприятий в целом, мы выявили следующую классификацию:

- экономические: отраслевая принадлежность, квалификация, сложность труда, условия труда, стаж работы, уровень профессиональной подготовки;
- личностные: пол, возраст, уровень образования, состояние здоровья, дисциплинированность, творческая активность, добросовестность;
- организационно-технические: привлекательность труда, уровень организации производства;
- социально-культурные: коллективизм, социальная активность, культурно-нравственное развитие.

Однако, учитывая специфику деятельности автотранспортных предприятий, мы были вынуждены в первую очередь обратить внимание на понятие качества работы Автотранспортного предприятия (АТП), а именно качества предоставляемых транспортных услуг. Индикатор качества транспортных услуг представляет собой количественную оценку одного или нескольких потребительских характеристик услуги, определяющих ее уровень качества. Качество перевозок оценивается по различным характеристикам, которые определяют их

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
РИИЦ (Russia) = 3.939
ESJI (KZ) = 8.771
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

способность удовлетворять потребности грузоотправителей или грузополучателей в соответствующих видах перевозок [13].

Ввиду того, что на предприятиях работают сотрудники разного возраста и уровня квалификации, на различных этапах своей карьеры, система мотивации должна включать в себя разнообразные инструменты. Например, для инженера высокое качество разрабатываемого продукта и использование передовых технологий могут быть основными мотиваторами; в то время как топ-менеджера могут вдохновлять престиж организации, ее позиция на рынке и участие в прибыли, и так далее. С учетом этого, для специалистов, находящихся на начальном этапе своей карьеры (25–30 лет), ключевыми могут быть самоутверждение, достижение независимости и обеспечивающий нормальную жизнь уровень оплаты труда. С течением времени приоритеты потребностей меняются, и становятся важными аспекты, такие как здоровье, высокий уровень оплаты труда, возможности для самореализации, безопасность и стабильность. Очевидно, что использование стандартизированных корпоративных мотивационных инструментов не обеспечит эффективное управление в такой разнообразной среде.

Таким образом, необходимо учитывать и применять инструменты мотивации в соответствии с желаниями и потребностями каждого работника [14].

Подводя итог рассмотрению и анализу вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

- В условиях современной рыночной экономики планирование трудовых ресурсов занимает важное положение, поскольку эффективное использование трудового потенциала, являющегося одним из основных факторов производства, способствует решению многих проблем, стоящих перед предприятием.

- Основными этапами планирования трудовых ресурсов являются: анализ имеющихся трудовых ресурсов; оценка будущих потребностей; разработка программы развития трудовых ресурсов, включая мероприятия по найму, подготовке и продвижению персонала. Каждый этап предполагает тщательный анализ, подбор и отбор необходимых кадров.

- Повышение производительности труда является важным показателем эффективности трудовых ресурсов. Для достижения этой цели требуется разработка комплексной системы мотивации.

- С учетом вышеупомянутых факторов при планировании трудовых ресурсов предприятие сможет добиться выдающихся результатов, успешно реализовав поставленные цели.

С целью улучшения (или поддержания) качества перевозок, автотранспортные предприятия должны регулярно проводить проверки качества предоставляемых услуг. Как правило, применяется метод анкетирования потребителей услуг, так как этот подход позволяет объективно сопоставить заявленное качество с реальным.

Подытожив вышеизложенное, можно утверждать, что установление эффективного механизма управления трудовым потенциалом представляет собой объективную необходимость для функционирования предприятий автомобильного транспорта в период реформирования отрасли [15]. Особо важно отметить, что решение этой задачи требует комплексного подхода, ориентированного на учет конкретных условий функционирования предприятий, социально-экологических факторов внешней среды, уровня инновационной активности, а также надлежащего качественного и количественного состояния трудовых ресурсов на предприятии.

References:

1. Sidorova, L. G. (2021). *Jeftektivnoe upravlenie trudovymi resursami - zalog povyshenija jekonomicheskoj bezopasnosti na transporte* / L. G. Sidorova. Problemy bezopasnosti na transporte: Materialy XI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Gomel', 25-26 nojabrja 2021 goda / Pod obshhej redakciej Ju.I. Kulazhenko. Tom Chast` 2, (pp.243-245). Gomel': Uchrezhdenie obrazovanija "Belorusskij gosudarstvennyj universitet transporta", EDN ZLFP5A.
2. Rajzberg, B.A., Lozovskij, L.Sh., & Starodubceva, E.B. (2006). *Sovremennyj jekonomicheskij slovar`*, 5-e izd., pererab. i dop, (p.495). Moscow: INFRA-M.
3. Valentej, D.I. (1985). *Demograficheskij jenciklopedicheskij slovar`* / Glav. red. D.I. Valentej, Moscow: Sovetskaja jenciklopedija.

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
PIHII (Russia) = 3.939
ESJI (KZ) = 8.771
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

4. (2015). *Metodologija prognozirovaniya potrebnosti v trudovyh resursah na avtomobil'nom transporte: monografija* / A.I. Roshhin, A.I. Zhukov, D.G. Moroz, (p.152). Moscow: MADI.
5. Shadimetov, Jy.Sh., & Ajrapetov, D.A. (2023). Vlijanie promyshlennosti na okruzhaushhuyu sredu i zdorov'e naselenija. *Naukosfera*. №4 (2), 2023, pp.76-81.
6. Shadimetov, Jy.Sh., & Ajrapetov, D.A. (2023). Dekarbonizacii jekonomiki - faktor ustojchivogo jekorazvitiya. *Nauka i Obrazovanie*. Tom 6 № 3 (2023), pp.92-97.
7. Shadimetov, Jy.Sh., & Ajrapetov, D.A., (2022). *Transport, jekologija i zdorov'e*: monogr. (p.269). Tashkent.
8. Sidorova, L. G. (2020). *Motivacija personala kak vazhnejshaja funkcija upravlenija predpriyatijem* / L. G. Sidorova, A. A. Glot. Rynok transportnyh uslug (problemy po povysheniu jeffektivnosti: mezhdunar. sb. nauch. tr. ; pod red. V. G. Gizatullinoy, (pp.251-258). Gorn'j : BelGUT, Vyp. 13.
9. Fedoseev, V. N. (2017). *Upravlenie personalom*: ucheb. posobie, Ser. «Uchebnyj kurs», (p.528). M, Rostov n/D : MarT.
10. Shadimetov, Jy.Sh., & Ajrapetov, D.A. (2023). *Social'no-jekologicheskie aspekty innovacionnogo jekorazvitiya v regione central'noj Azii Mezhdunarodnaja nauchno-prakticheskaja konferencija «Sovremennye tendencii i perspektivy razvitiya social'no-jekonomicheskikh sistem v uslovijah transformacii mirovoj jekonomiki»*. Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. (pp.100-104). Moskva. Retrieved from <https://elibrary.ru/item.asp?id=53745085>
11. Balashov, A.I., Kotljarov, I.D., & Sanina, A.G. (2011). *Upravlenie chelovecheskimi resursami*, 2011, p. 320.
12. Shadimetov, Jy.Sh., & Ajrapetov, D.A. (2023). Chelovecheskij faktor v social'no-jekologicheskom izmerenii. *TENDENCIJ RAZVITIJA NAUKI I OBRAZOVANIJa* №102, Oktjabr' 2023 (Chast' 6), 67-71.
13. Kashina, O. Jy. (2023). Vzglyad na trudovye resursy avtotransportnyh predpriyatij cherez prizmu kachestvennyh pokazatelej ih ocenki. *Problemy sovremennoj jekonomiki* (Novosibirsk). 2011. №5. <https://cyberleninka.ru/article/n/vzglyad-na-trudovye-resursy-avtotransportnyh-predpriyatij-cherez-prizmu-kachestvennyh-pokazatelej-ih-otsenki>
14. Ne#matulloev, A. A. (2018). Planirovanie trudovyh resursov na predpriyatijah avtomobil'nogo transporta. *Sovremennye nauchnye issledovanija: aktual'nye voprosy, dostizhenija i innovacii* : sbornik statej V Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii. V 2 chastjah, Penza, 20 nojabrja 2018 goda / Otvetstvennyj redaktor G.Jy. Guljaev. Tom Chast' 2, Penza: MCNS «Nauka i Prosveshhenie», 2018, pp. 35-37, EDN YQZYVN.
15. Shadimetov, Jy.Sh., & Ajrapetov, D.A. (2023). Novyj Uzbekistan: perspektivy razvitiya jekologicheskogo sotrudnichestva. *Naukosfera*. 2023. № 12-2, pp. 48-55.