

узгодження особистістю власних індивідуальних особливостей з умовами зовнішнього середовища (у даному контексті, вимогами робочого місця, особливостями стосунків з партнерами, організаційної культури тощо).

Відтак, мотивація та демотивація є важливими психологічними чинниками взаємин основних суб'єктів соціально-трудоких відносин. Причому, мотивація є важливим фактором формування заходів з безпечної поведінки на робочому місці. Демотивація ж відзначається відверто негативними чинниками, слушно вважаючись «мета загрозою» для цивілізованого розвитку відносин в трудовому колективі. Першочергово це стосується якраз сфери охорони праці та безпеки на робочих місцях.

Література.

1. Осовська Г.В. Управління трудовими ресурсами : навч. посіб. / Г.В. Осовська, О.В. Крушельницька. - К.: Кондор, 2003.
2. Кошовий Б.-П. О. Демотивація праці як особливий різновид загрози економічній безпеці приватного вищого навчального закладу / Б.-П. О. Кошовий. // Академічний огляд. - 2014. - № 2. - С. 77-84.

СУЧАСНИЙ СТАН І ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Заєць Г. П., аспірант

*Науковий керівник: Токмакова І. В., д. е. н., професор
Український державний університет залізничного транспорту,
м. Харків*

В умовах формування інноваційної економіки значно зростає актуальність проблем, пов'язаних з ефективним керуванням кадровим потенціалом господарюючих суб'єктів. Персонал стає пріоритетним ресурсом, від якого залежить компетентність організації, її конкурентоспроможність в довгостроковому періоді.

Особливістю функціональної моделі управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту України, є те, що галузь знаходиться на завершальній стадії реформаційних перетворень, зміни управлінських ланок, необхідність яких обумовлена істотними змінами моделі взаємовідносин учасників ринку перевезень, характеру розвитку конкуренції, механізмів взаємодії залізничного транспорту з державою, суспільством і користувачами транспортних послуг.

Відповідно до встановлених в Стратегії розвитку залізничного транспорту України до 2020 р. довгостроковими цілями якої є подолання технічного і технологічного відставання від передового світового досвіду, прискорене оновлення основних фондів, модернізація і будівництво нових залізничних ліній на стратегічно важливих напрямках перевезень, забезпечення безпеки працівників і перевізного процесу концептуально змінюється функціональна модель управління персоналом. Особливу актуальність набуває процес формування «кадрів нової формації» на основі компетентнісного підходу з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх кадрових ризиків.

Процеси управління персоналом повинні базуватися на об'єктивній і кількісній оцінці, оскільки некоректність результатів оцінки може привести до значних втрат як безпосередньо в системі кадрового забезпечення діяльності господарюючого суб'єкта, так і всіх інших підсистемах - виробничій, фінансовій, маркетинговій та ін.

Незважаючи на те, що розроблено досить велика кількість методик оцінки персоналу, існує потреба в методиках, що враховують складність структури і динамічність завдань, зумовлених нестабільністю зовнішнього середовища і реалізацією тактичних і стратегічних цілей господарюючих суб'єктів. Проблеми управління персоналом пов'язані з інституційними перетвореннями в державі, галузях і регіонах. Для підприємств залізничного транспорту актуальні такі фонові характеристики, як дефіцит трудових ресурсів, низький рівень соціально-економічного і технологічного розвитку, складні кліматичні умови та ін., що також мають братися до уваги при реалізації нового підходу в системі управління персоналом та проведенні його оцінки. Реформування залізничного транспорту і створення транспортної компанії ПАТ «Укрзалізниця», зміцнення її лідируючих позицій на ринку перевезень і розвиток інтеграції в європейську транспортну систему висувають підвищені вимоги до якості продукції, заснованої на високих технологіях.

Для ефективного функціонування ПАТ «Укрзалізниця» і підвищення її конкурентоспроможності на ринку перевезень необхідно розробити комплекс заходів щодо підвищення якості послуг, що надаються. При цьому в якості стратегічного курсу в компанії необхідно прийняти напрямок на ведення високоефективного, клієнтоорієнтованого, соціально-відповідального бізнесу, використання практики українських і зарубіжних корпорацій.

Досягнення стратегічних завдань ПАТ «Укрзалізниця» можливо тільки при наявності добре підготовленого персоналу, здатного забезпечити оптимальне протікання бізнес-процесів. Обрана корпоративна інтегрована система управління трудовими ресурсами спрямована на досягнення гарантованої безпеки руху, що є прямим наслідком якості та рівня підготовки персоналу пов'язаного з рухом поїздів, та супроводжуваних процесів. Одночасно позначаються напрямки раціонального використання і самих трудових ресурсів, витрати на утримання яких складають більше 30 % експлуатаційних витрат підприємства залізничного транспорту. Без добре підготовленого персоналу неможливо забезпечити підвищення якості транспортного обслуговування, наближеного до потреб клієнта. Для цього потрібні нові методи роботи з клієнтами і інші якісні підходи до вивчення і формування попиту на транспортні послуги.

Таким чином, система забезпечення якості робіт і послуг вимагає забезпечення бізнес-процесів кваліфікованим персоналом, що дозволяє компанії ПАТ «Укрзалізниця» забезпечувати конкурентоспроможність на ринку перевезень і генерувати прибуток.

Сучасна система управління персоналом в компанії формується виходячи з вимог:

- концепції організаційного розвитку ПАТ «Укрзалізниця»;
- стратегії реформування ПАТ «Укрзалізниця»;
- стратегії розвитку кадрового потенціалу ПАТ «Укрзалізниця»;
- існуючих процесів і традицій в області управління персоналом у ПАТ «Укрзалізниця»;
- особливостей бізнесу, які диктують вимоги до системи управління персоналом;
- особливостей кращих світових і галузевих практик управління персоналом.

В даний час в компанії відбувається кардинальна зміна дирекцій, керівників управління персоналом, яке пов'язане з впровадженням нового підходу до управління основними процесами управління трудовими ресурсами. Тому сьогодні формуються єдині нормативні вимоги до трудових ресурсів в ПАТ «Укрзалізниця». До числа таких вимог можна віднести:

- рівень розвитку у працівника корпоративних компетенцій, тобто сприйнятливості працівника до стратегічних пріоритетам ПАТ «Укрзалізниця» і цінностям бренду компанії;

- потенціал розвитку працівника, тобто швидкість професійного і кар'єрного зростання, здатність до розвитку, орієнтація на результат, географічна та посадова мобільність;

- рівень розвитку у працівника професійних компетенцій, що визначається сукупністю професійно-технічних знань і навичок;

- результативність діяльності працівника і досвід його роботи, які характеризуються рівнем успішності працівника в досягненні робочих цілей, професійним та управлінським стажем, видом і рівнем складності вирішуваних завдань.

Впровадження системи корпоративних компетенцій в ПАТ «Укрзалізниця» дозволить:

- сформулювати єдині вимоги до рівня розвитку корпоративних компетенцій для всіх рівнів управління транспортної компанії;

- підготувати програми навчання для зростання корпоративних компетенцій;

- забезпечити максимальну об'єктивність кадрових рішень, формування резерву кадрів в режимі online;

- сформулювати замовлення профільним вузам на підготовку кадрів для компанії.

СТРАТЕГІЧНЕ ПЛАНУВАННЯ В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Зубрицька І. В., студентка

Науковий керівник: Компанець К. А., к. е. н., доцент

Національний транспортний університет.

Сучасний етап розвитку підприємницької діяльності характеризується активним пошуком дієвих напрямків підвищення ефективності роботи підприємства і підвищення його конкурентоспроможності. Основна конкурентна перевага будь-якого підприємства – наявність стратегічної системи управління, яка відповідатиме особливостям її функціонування і змінам зовнішнього середовища.

На даний час середовище діяльності багатьох підприємств характеризується підвищенням складності і невизначеності, що підтверджує необхідність втілення в практику ідей і технологій стратегічного планування. Для того, щоб стратегічне планування на підприємстві здійснювалось ефективно, необхідно дослідити його значущість в процесі управління підприємством.