

СЕКЦІЯ 3

ЛОЯЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ (СИСТЕМИ: ОПЛАТИ ПРАЦІ, МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ, ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я)

JEL J40

Войтов І.М., ст. викладач кафедри управління державними і корпоративними фінансами Українського державного університету залізничного транспорту

УПРАВЛІННЯ ВНУТРІШНІМ РИНКОМ ПРАЦІ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Анотація. Для збереження кадрового потенціалу підприємств залізничної галузі визначено і розкрито перспективні напрями ефективного управління внутрішнім ринком праці.

Постановка проблеми. Вагомим напрямком збереження кадрового потенціалу залізничної галузі є ефективне управління внутрішнім ринком праці, який на залізничному транспорті відрізняється специфічною професійною підготовкою, розгалуженою ієрархією економічних робочих місць, процесами кар'єрного просування і внутрішньокорпоративного розвитку працівників, механізмами закріплення працівників. Для господарської практики наявність внутрішнього ринку праці дає можливість скорочувати асиметрію інформації та трансакційні витрати, пов'язані з отриманням і обробкою даних про можливу продуктивності потенційних і вже зайнятих в організації працівників.

Основні матеріали дослідження. Ефективне управління внутрішнім ринком праці на залізничному транспорті націлене на: створення соціально-економічних умов для реалізації загального і специфічного людського капіталу; зниження трансакційних витрат шляхом заходів адміністративного впливу на трудові процеси; мінімізація ризику втрати специфічного людського капіталу та збереження його в організації; забезпечення спеціальної професійної підготовки і розвиток працівників відповідно; забезпечення соціального захисту працівників.

На сьогоднішній день серед найважливіших завдань ефективного управління внутрішнім ринком праці на підприємствах залізничної галузі є сприяння зайнятості, що передбачає прогнозування очікуваних змін в організації та умовах праці, результативну роботу спеціалістів відділу кадрів, надання психологічної допомоги кандидатам на скорочення. При організації цієї роботи великого значення набуває взаємодія кадровика на підприємстві зі службою кадрової та соціальної політики залізниці, що дає змогу контролювати і своєчасно коригувати прийняття на роботу, організувати проведення перепідготовки на робочому місці чи в технічній школі. Мають бути використані всі можливості для надання роботи працівникові, посада якого вивільнюється, при цьому не лише в його структурному підрозділі, а й з використанням усіх наявних вакансій в залізничній галузі та інших підприємствах.

Цінним інструментом забезпечення ефективної зайнятості на підприємствах залізничного транспорту є ротація, яка передбачає планове службове переміщення або істотну зміну посадових обов'язків працівника. В цілому інтенсивне застосування ротації вважається позитивним чинником. Перемішати людей по «горизонталі» необхідно внаслідок того, що тривале перебування в одній посаді знижує трудову мотивацію, співробітник обмежує кругозір рамками однієї ділянки, звикається з недоліками, перестає збагачувати свою діяльність новими методами і формами. Зміна місць дає можливість порівняти ситуації, швидше адаптуватися до нових умов.

Ротації мають багато різновидів. Так за об'єктом переміщення їх розрізняють ротації керівників, спеціалістів і робітників. За масштабом переміщень ротації поділяються на: 1) внутрішні – у межах одного підприємства або його підрозділу; 2) зовнішні - між філіями і підрозділами організації, що знаходяться в одному регіоні; 3) міжрегіональні переміщення зі

зміною місця проживання в інший регіон до філії чи структурного підрозділу організації. Залежно від того, застосовується навчання чи ні, ротація буває з навчанням і без нього. За цілями ротації діляться на переміщення для: підготовки керівних кадрів; зміни обстановки людей (коли людина обіймає посаду тривалий час і хоче отримати нові знання, навички на іншому місці); запобігання або вирішення конфліктів; підготовки фахівців як універсалів; забезпечення взаємозамінності людей у випадку хвороб, відпусток і т. п.; пошуку працівникові більш підходящої посади; підвищення ступеня згуртованості працівників організації, посилення комунікацій між ними і т. д.

Потенційно дієвим напрямом підвищення ефективності зайнятості працівників слід визначити самопланування кар'єри. Самоменеджмент в організації кар'єри – це самоуправління кар'єрою, вміння підібрати необхідну стратегію й тактику, щоб досягти плідності, реалізувати себе та розкрити свій кар'єрний ресурс в умовах конкуренції на ринку праці. Дана технологія заснована на такому принциповому положенні: забезпечуючи власне кар'єрне просування, працівник виступає не тільки як об'єкт кар'єри, але і її суб'єкт. Технологія кар'єрного самоменеджменту має декілька варіантів.

З точки зору проектування кар'єри, ефективною є методика ситуаційного аналізу, яка запропонована провідним німецьким експертом по раціоналізації праці менеджерів Л. Зайвертом, адаптована й модифікована до сучасних умов [1]. Технологія побудована на усвідомленні індивідом власних кар'єрних можливостей, що вже виступає значним кроком до їх успішної реалізації. За допомогою методики можна визначити, які особисті ресурси потрібно використовувати для досягнення кар'єрних цілей та прийняти рішення про поетапний розвиток кар'єри. Дана методика включає:

1) визначення власного положення в «кар'єрному ландшафті» за допомогою направляючих питань, що стосуються життєвого шляху в цілому (успіхів та невдач, впливу родини, сильних та слабких сторін особистості, найбільш пріоритетних цінностей та ін.), а також професійної сфери, зокрема (уявлень про професійні та посадові завдання, обов'язки, переваги та недоліки роботи);

2) складання особистого балансу успіхів та невдач (з точки зору володіння спеціальними знаннями та навичками, інтелектуальними та особистісними якостями);

3) виявлення власних сильних та слабких сторін у контексті виявлених достоїнств та недоліків;

4) визначення кар'єрних цілей, аналіз ресурсів та засобів, необхідних для їх реалізації. Дана технологія дозволяє досить повно та глибоко провести самодіагностику кар'єрного потенціалу, успішно визначити шляхи реалізації кар'єрних можливостей.

На залізничному транспорті в умовах реформування доцільно застосування технології самопланування кар'єри молодих працівників, у тому числі з наданням допомоги при вирішенні таких питань як: 1) постановка кар'єрних завдань (узгодження цілей кар'єри); 2) аналіз поточної ситуації; 3) складання плану дій; 4) контроль і підтримка в процесі реалізації плану.

Загалом перевагами самоменеджменту є зменшення витрат на виконання роботи, поліпшення організації праці, зниження рівня стресів, задоволеність роботою, підвищення мотивації праці та рівня власної кваліфікації, зменшення помилок при виконанні своїх функцій, досягнення професійних та життєвих успіхів коротким шляхом.

Висновки. Таким чином, в умовах наростання кризових та здійснення процесів реформування в залізничній галузі важливим напрямом забезпечення соціальної стабільності і збереження кадрового потенціалу є покращення управління внутрішнім ринком праці, яке націлено на вирішення питань ефективною зайнятості і лояльності персоналу. Досягнення окресленого завдання потребує демократичних змін у ставленні до персоналу та активного і обґрунтованого використання таких інструментів, як ротація та самопланування кар'єри.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках. –М. : Интерэксперт, ИНФРА. 1995. – 182 с.