
ставки на 1 т-км бруто та запровадження нової витратної ставки, яка визначається відношенням витрат колійного господарства до загального силового впливу поїздів на колію. Загальний силовий вплив визначається як сума механічної роботи сил опору руху і роботи вертикальних сил. Також вирішення вказаної задачі можна досягти коригуванням традиційної одиничної витратної ставки на 1 т-км бруто із застосуванням коефіцієнта, що визначається як відношення питомої загальної дії потяга на колію на 1 т-км бруто до відповідного середньозваженого показника.

Використання зазначених підходів дозволить суттєво підвищити точність визначення собівартості перевезень у конкретних умовах.

УДК 65.012.32:652.2(477)

Скіц М. О.

Українська державна академія залізничного транспорту

СТРАТЕГІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЕЛЕМЕНТ УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА ЗАЛІЗНИЧНОМУ ТРАНСПОРТІ

Предложен инновационный подход в управлении персоналом, который основывается на экономической, организационной и социальной составляющих. Сделан вывод, что стратегия управления персоналом направлена на повышение конкурентоспособности предприятия.

Відродження та розвиток соціально-трудоного потенціалу колективу залізничної галузі є важливою умовою реалізації Державної концепції реформування залізничного транспорту України. Управління персоналом – один з найважливіших напрямів діяльності керівника.

Перехід економіки України на ринкові відносини призвів до кризового стану багатьох підприємств через невчасну зміну способів і методів здійснення фінансово-господарської діяльності.

У результаті виникла необхідність переосмислення управлінських концепцій, дбайливого відношення до наявних ресурсів та можливостей, і, особливо, до людських, виникло розуміння того, що для забезпечення успішної діяльності підприємства необхідно шукати внутрішні резерви, змінити підходи до використання персоналу, його мотивації і стабілізації виробництва.

Істотний внесок в розвиток теоретичних і практичних аспектів управління персоналом внесли вчені економісти Р.А. Белоусов, П.В. Журавльов, В.Ю. Забродін, Е.М. Коротков, Ю.П. Кокін, Ю.Г. Одегов, С.Д. Резнік та ін. Більш широко проблему управління персоналом підприємства розглядають В.П. Галенко, А.Л. Гапоненко, Б.М. Генкин, А.П. Єгоршин, Д.К. Захаров, А.Я. Кибанов, А.П. Панкрухин, Л.В. Карташова, Т.А. Комисарова та ін.

В даний час у науковій літературі досліджуються загальнотеоретичні проблеми

управління персоналом і практично немає робіт, в яких обґрунтовується необхідність дослідження проблем, задач і процесу управління формуванням і використанням персоналу підприємств залізничної галузі як окремого напрямку, що враховує специфіку роботи з кадрами підприємств цієї галузі.

Актуальною і перспективною є можливість формування кадрової політики і застосування усередині неї нових концепцій, які відповідають сучасним вимогам. Виходячи з цих положень пропонується персонал підприємства розглядати як основну складову виробничого потенціалу підприємства, яка вимагає створення адекватної стратегії управління персоналом і формування ефективної кадрової стратегії, адаптованої до умов нестабільного виробництва.

Формування кадрової стратегії управління персоналом повинне починатися з визначення основних напрямів діяльності кадрових служб: забезпечення виробництва кваліфікованим персоналом і створення умов для ефективного його використання; підтримка необхідного рівня компетенції кадрової служби; науково-методичне забезпечення роботи з персоналом, створення підсистем підготовки, перепідготовки і мотивації персоналу. Це дозволить створити систему управління персоналом, що володіє можливістю самовдосконалення на основі застосування сучасних технологій управління.

Концепція кадрової стратегії підприємства в умовах нестабільного виробництва будується на інноваційному підході в управлінні персоналом і припускає наявність і взаємодію трьох складових процесу управління персоналом: економічної, організаційної і соціальної.

Економічна складова може бути представлена в розроблених напрямках стабілізації виробництва на підприємствах залізничного транспорту. Організаційна складова може бути відображена в пропозиціях по розділенню компетенції з кадрових питань між функціональними відділами і службами, створення на підприємствах залізничного транспорту окремих підрозділів для обслуговування залізниць. Соціальна складова будується на основі оцінки соціальної мотивації працівників підприємства і передбачає регулювання оплати і матеріальної мотивації праці на всіх стадіях виробництва.

Такий підхід пропонується тому, що еволюція системи управління, що склалася на перших етапах економічної реформи, продовжує відбуватися в специфічних умовах перехідного періоду і характеризується широким спектром підходів, пов'язаних з реалізацією не завжди адекватних управлінських дій на персонал підприємства.

Отже, сучасний етап управління підприємством, у тому числі управління персоналом не повинен бути орієнтований на одну наукову концепцію, необхідний процес асиміляції теоретичних концепцій і підходів, що дозволить підприємствам вибирати прийнятну стратегію управління персоналом.

Формуванню стратегії управління персоналом підприємства повинне передувати вивчення її особливостей в умовах нестабільного виробництва, місії, філософії і політики фірми, які повинні виходити із законів і принципів управління.

Враховуючи зростаючу важливість стратегії управління персоналом і кадрової політики підприємства стосовно підприємств залізничного транспорту, їх зміст повинен розроблятися з урахуванням внутрішніх ресурсів і можливостей, що надаються зовнішнім середовищем. На підприємствах залізничного транспорту стратегія управління персоналом повинна виходити з того, що основним є управління компетентністю. Отже, вона повинна містити систему рішень і дій, що

робляться на їх основі, покликаних забезпечити підприємство працівниками у необхідній кількості, необхідної кваліфікації за ситуації, коли у край складно забезпечити оптимальну чисельність працівників.

Найважливішою вимогою до стратегії управління персоналом є її тісна ув'язка з виробничою програмою, реалізацією мети і місії підприємства, оскільки вона є кадровим забезпеченням реалізації даної програми. Це означає, що кадрова стратегія і кадрова політика повинні бути, з одного боку, стабільними, оскільки саме із стабільністю пов'язані певні очікування працівника, а з іншою – динамічними, тобто коректуватися відповідно до постійної зміни виробничої програми і ситуації на ринку.

УДК 656.223/.225.003.13

Сурмило Н. С.

Днепропетровский национальный университет железнодорожного транспорта им. акад. В. Лазаряна

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРЕВОЗКАМИ

Рассматривается эффективное управление перевозками, которое нацелено на повышения прибыли Укрзалізнички и сведение к минимуму субъективного фактора при принятии управленческих решений.

На сегодняшний день одной из основных задач перед Укрзалізничкой является эффективное управления перевозками. В рамках эффективного управления перевозками должны быть интегрированы все успешно действующие и разрабатываемые системы в области организации перевозок грузов и пассажиров, нацеленных на единую цель – повышения прибыли Укрзалізнички и позволяющих свести к минимуму субъективный фактор при принятии управленческих решений.

Действующая до настоящего времени система организации перевозочного процесса во многом сформировалась в конце прошлого века и была нацелена на повышение производительности дефицитного подвижного состава.

Технологии перевозок были ориентированы на обязательное выполнение в первую очередь объемных показателей в условиях устойчивого роста грузопотоков по направлениям в среднем 2-3 % в год.

Сложившийся в конце 80-х гг. XX ст. дефицит подвижного состава, пропускных и провозных способностей основных железнодорожных направлений не позволял обеспечивать высокое качество транспортного обслуживания. Это вызывало задержки с подачей грузовых вагонов под погрузку, нарушение сроков доставки грузов, низкую маршрутную скорость пассажирских поездов из-за введения параллельного графика движения на отдельных участках и т.д.

Впервые необходимость в разработке новой системы управления перевозками на железнодорожном транспорте появилась в начале 90-х гг. На первый план выступил показатель качества транспортного обслуживания.
