

ПЕРСОНАЛ ТА ЯКІСТЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ

STAFF AND MANAGEMENT QUALITY OF TRANSPORT ENTERPRISES

I.B. Селик, канд. техн. наук С.І. Бондарєв

Національний університет біоресурсів і природокористування України (м. Київ)

A.Y. Selyk, S.I. Bondariev, PhD (Tech.)

National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (Kyiv)

Використання систем менеджменту у створенні міжнародних і національних стандартів безперервно зростає і охоплює нові сфери людської діяльності. Одним з основних аспектів стратегічного розвитку професійних трудових ресурсів спрямована на створення умов для навчання, розвитку та вдосконалення професійних навичок з метою підвищення рівня організаційної, командної та індивідуальної ефективності. Основоположними напрямками забезпечення якості представлені в ISO-9000-2000 та ISO-10015-2001.

Діяльність з розвитку трудових ресурсів включає в себе традиційні програми навчання, але особлива увага приділяється розвитку інтелектуального капіталу і стратегії навчання. Індивідуальне навчання на підприємствах визначається їх вимогами до персоналу в області надбання умінь, навичок і типів поведінки. Стратегія організаційного навчання ґрунтується на необхідності інвестування в працівників для досягнення конкурентної переваги організації.

У самонавчанні важливу роль відіграють такі позиції:

- а) систематичний процес вирішення проблем за системою менеджменту TQM;
- б) експериментальна діяльність, що передбачає безперервне організаційне вдосконалення;
- в) навчання на основі минулого досвіду;
- г) Бенчмаркінг - процес виявлення компаній з «найкращою практикою».
- д) Поширення знань персоналу з досвідом в середині колективу;
- е) фокусування на груповому рішенні проблем як основі організаційного удосконалення за допомогою використання командної роботи.

Інтелектуальний капітал організації складається з нематеріальних активів, які можуть відноситись до споживачів (лояльність, бренди тощо), до даної організації (накопичені знання, комерційні секрети, системи й методики) і до індивідуальних виконавців (здібності, особливі вміння та навички, ноу-хау). Остання складова співвідноситься з людським капіталом організації, на який, власне, і спрямовані стратегії з розвитку інтелектуального капіталу.

Баланс активів і пасивів розвитку людського капіталу представлений в таблиці 1.

Таблиця 1 Активи і пасиви розвитку людського капіталу організації

Активи	Пасиви
Безперервне навчання	Епізодичні програми навчання
Сучасні знання і навички	Застарілий досвід
Наступність робочих команд	нестабільність
Загальна доступне знання	Локалізоване знання
Обговорення допущених помилок і навчання на помилках	Практика звинувачення інших у допущених помилках
Широке співробітництво	Ізольованість
Низький рівень втрати перспективних співробітників	Висока плинність кадрів
Відкритість і орієнтованість на споживача	заклопотаність внутрішніми проблемами
Гнучка організація	Жорстка ієрархія

Розвиток інтелектуального капіталу орієнтований на максимізацію активів і мінімізацію пасивів. Розвиток керівних кадрів орієнтовано: на надання менеджерам інформації про те, чого від них очікують в їх роботі і як вона оцінюється; визначення областей невідповідності поточної компетентності менеджерів; виявлення менеджерів, що володіють потенціалом для розвитку і стимулювання їх до складання і виконання планів особистого розвитку; створення умов для розвитку менеджерів і подальшого їх кар'єрного росту; створення системи, яка регулює і контролює цей процес.

Таким чином, призначення стратегій розвитку трудових людських ресурсів полягає в тому, щоб всі співробітники організації мали необхідні знаннями, вміннями, навички і компетентність для виконання поточних і перспективних цілей, поставлених організацією.

[1] Погорелова, Т.О. Система управління персоналом як основний елемент системи управління підприємством [Текст] : Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. /Т.О. Погорелова, Ю.І. Ігнат'єва // – Х.: НТУ „ХПІ”. № 21 (994), 2013. - С. 127-134.

[2] Захарова, О.В. Використання управлінської праці на підприємстві: показники та критерії оцінювання [Текст] : Збірник наукових праць ЧДТУ: Серія: Економічні науки / О.В. Захарова. – Черкаси.: ЧДТУ. № 69, 2023. – С. 61-74.

[3] Пасько, М. І. Формування та розвиток системи управління персоналом на сучасному підприємстві [Текст] : Економічні студії: Науково-практ. Журнал / М.І. Пасько, В.В. Самойленко. – Львів.: «Львівська економічна фундація». №1 (27). 2020- С. 139-146.

[4] Бондарєв, С. І. Якість менеджменту управління трудовими ресурсами на автопідприємствах [Текст] : Автомобільний транспорт та інфраструктура: III Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, Україна, 23–26 квітня 2020 року: тези конференції. - Київ. 2020. _ С. 27-29.