

ДИКАНЬ О.В., канд. екон. наук, доцент. м. Харків, Український державний університет залізничного транспорту, кафедра «Менеджмент і адміністрування»

РЕФОРМУВАННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ

Одним з основних ресурсів підприємства, що обумовлює його ринкову стійкість та ефективність функціонування, є персонал підприємства. У свою чергу рівень розвитку персоналу визначає конкурентний потенціал або конкурентні переваги підприємств в ринкових умовах господарювання. У зв'язку з цим особливу актуальність для підприємства набуває управління персоналом, яке організоване так, щоб з мінімально можливими витратами забезпечити ефективно і своєчасне задоволення виробничого процесу в цьому виді ресурсів відповідної кількості та якості.

Планове впровадження ринкових механізмів господарювання вимагає від персоналу зростання ініціативи і певної частки ринкового ризику в здійсненні своєї діяльності. В умовах, що склалися, виникає необхідність перегляду вимог до персоналу, який обслуговує залізничний транспорт. Нові вимоги спричиняють необхідність перегляду систем і методів управління персоналом.

Правильний підбір кадрів є важливим принципом управління. Ефективність роботи залізничного транспорту у вирішальній мірі залежить від того, хто стоїть на чолі колективу, як організована праця його робітників. Принцип підбору і розставлення кадрів вимагає, щоб люди, які висуваються на керівну роботу, були професіоналами своєї справи, хорошими фахівцями, організаторами.

Проблема підвищення ефективності розвитку і функціонування транспорту - одна з кардинальних в економіці країни. В цьому зв'язку

проблема підготовки спеціалістів потребує переходу до індивідуальних форм навчання, тісного взаємозв'язку залізниць з вузами галузі в підготовці та перепідготовці спеціалістів, що відповідатимуть сучасному рівню управління. Є необхідність розвитку управлінських кадрів, оснований на програмах управління кар'єрою керівника. Нагальна потреба існує в скоординованій системі оплати праці та винагороди, розробці та впровадженні нової системи нормування праці на основі прогресивних технологій. Необхідно використовувати надійну оціночну систему, що враховує професійні знання, стаж та опит, умови та якість праці, розумові та фізичні можливості, вклад працівника в колективний результат діяльності організації.

Структурна реформа залізничного транспорту та її реалізація безпосередньо залежить від людського фактора, кадрового складу, до якого пред'являють в нових умовах більш високі вимоги. Безпосереднє відношення до змін має організація управління персоналом, що направлена на розробку та використання ефективних методів та засобів, що сприяють максимальному розкриттю ділових якостей працівників.

Таким чином, реформування управління персоналу залізничного транспорту спряжено з соціально-психологічними, виробничо-етичними проблемами, що потребують індивідуального підходу до працівника. У зв'язку з цим змінюються пріоритети в організації управління персоналом, що передбачає використання економічних стимулів та соціальних гарантій, орієнтованих на зближення інтересів робітника з інтересами організації в досягненні високої продуктивності праці, підвищенні ефективності виробництва, отриманні найкращих економічних результатів діяльності підприємства та залізничного транспорту в цілому.