

УДОСКОНАЛЕННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ НА АВТОТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Комаревцева О.В.

Дніпропетровська державна фінансова академія

Актуальність теми дослідження полягає у необхідності наукового обґрунтування кадрової політики та напрямів її удосконалення. Оскільки кадрова політика відіграє важливу роль в розвитку сучасних підприємств та є одним з вирішальних елементів підвищення ефективності діяльності підприємства в цілому, від її правильного планування та організації залежить успіх функціонування підприємства в ринковому середовищі.

Загальновідомо, що кадрова політика є основою в процесі розробки стратегії управління персоналом, тобто комплексу довготривалих заходів з управління процесами зайнятості та розвитку на підприємстві. У зв'язку з цим, кадрова політика і кадрова стратегія управління персоналом дають змогу розробити перспективу забезпечення організації людськими ресурсами і сформулювати так званий людський капітал для розвитку й підвищення ефективності виробничо-господарської діяльності суб'єктів господарювання (підприємств, організацій, установ).

Тому на сучасному етапі розвитку науки економіки праці і соціально-трудова відносин набувають актуальності дослідження теоретичних, методичних і соціально-економічних завдань для розробки шляхів щодо удосконалення кадрової політики в системі управління персоналом.

Метою дослідження є розробка шляхів та надання рекомендацій щодо удосконалення ефективності реалізації кадрової політики на автотранспортних підприємствах.

Для вітчизняної прикладної економічної науки питання, пов'язані з управлінням та менеджментом персоналу, не є новими, адже в радянські часи активно розвивалася наука нормування праці та наукової організації праці. Але з приходом ринкових відносин в Україну і активним запозиченням та впровадженням в практику діяльності вітчизняних підприємств західних принципів менеджменту персоналу, в тому числі нових оцінних методик, нових методів підбору кадрів, їх адаптації, розвитку тощо, в умовах наукового формування принципів корпоративної культури з'явилося багато питань, які потребують нагального вирішення, для чого в свою чергу потрібний досвід. На жаль, практичного досвіду саме і бракує сьогоднішнім топ-менеджерам для побудови ефективної кадрової стратегії на основі провадження продуманої кадрової політики.

Значними науково-теоретичними та науково-практичними результатами у дослідженні основних питань науки управління персоналом характеризуються роботи Т.Ю. Базарова, В.С. Васильченка, А.М. Гриненка, О.А. Грішної, Б.Л. Єрьоміна, Л.П. Керб, О.Я. Кібанова, Н.Є. Муромець, О.І. Черноус, О.В. Якушева та багатьох інших.

Разом з тим слід зазначити, що на даному етапі питання кадрової

політики вітчизняні пострадянські автори розглядають більше в теоретичній площині. Процедури розробки кадрової стратегії та принципи провадження кадрової політики в практичній діяльності, застосування нових прикладних підходів до вирішення кадрових питань (економічних, юридичних, організаційних, соціально-психологічних тощо) не є загальнопоширеними. На практиці ж здійснення кадрової політики виглядає доволі бюрократично: для роботи з кадрами переважно використовуються старі перевірені методи «батога й пряника»: інструкції, накази, постанови, догани, подяки тощо). Тому сьогодні важливо усвідомити, що теорія і практика повинні реалізовувати якісно нові аспекти кадрової політики, які мають стати «ключовими факторами успіху» до вирішення багатьох внутрішніх і зовнішніх проблем в системі управління персоналом підприємства. Адже важливою складовою в забезпеченні високої конкурентоспроможності підприємства є «людський фактор» [1].

Як справедливо зауважують Н.Є. Муромець та О.І. Чорноус в своєму навчально-методичному посібнику, планування є найважливішим інструментом господарського управління, який використовується підприємствами усіх форм власності і розмірів. При цьому цінність планування полягає не стільки в документі, який називається планом, скільки в аналізі факторів, які враховуються в процесі планування, оцінці їх ролі в підвищенні ефективності діяльності підприємства і можливих результатів [2].

Будь-яке підприємство, в тому числі й автотранспортне (АТП), має своєю кінцевою метою одержання прибутку. Досягти цієї мети можна тільки максимально задовольнивши попит клієнтів на перевезення. Розмір пропозиції послуг АТП і відповідно величина попиту на перевезення залежать від реальної провізної спроможності підприємства і рівня собівартості перевезень, точніше, їх прибутковості.

Реальна провізна спроможність АТП і його прибутковість в основному залежать від двох взаємозалежних аспектів [2, с.64-65]:

1. Раціональності структури підприємства, що припускає раціональність співвідношень між розміром виробничих фондів і кількістю робочих місць на підприємстві (необхідною чисельністю працівників); між парком рухомого складу і потужністю ремонтно-обслуговуючих підрозділів підприємства, а в середині парку рухомого складу – між транспортними засобами різної вантажопідйомності та їх спеціалізацією; між основними й оборотними фондами підприємства; між працівниками різних груп і професій тощо. Критерієм для оцінки раціональності є максимізація прибутку.

2. Раціональності використання наявних виробничих ресурсів, які має підприємство, раціональності застосовуваних технологічних, організаційних і управлінських процесів. Мова йде про прийняття оптимальних рішень, які стосуються розподілу наявного рухомого складу відповідно до замовлень на перевезення; вибору раціональних маршрутів, форм організації технічного обслуговування й ремонту, їх періодичності; розмірів запасів матеріалів і запасних частин; збору замовлень на перевезення і підготовки інформації про прийняті замовлення; організацію обробки комерційної і звітної інформації, а також багатьох інших процесів, безперервний перебіг яких забезпечує

беззбиткове функціонування АТП.

В умовах створення самостійних в адміністративному і фінансовому відношеннях АТП, при проектуванні їх організаційної структури управління, а також за умов побудови кадрової стратегії і здійснення кадрової політики необхідно враховувати різні характеристики, до числа яких відносяться [2, с. 102-104]:

- загальна кількість автомобілів r -ї моделі;
- обсяг перевезень вантажів в i -го клієнта;
- площа стоянки АТП;
- виробнича площа k -ої ремонтно-профілактичної бази (РПБ);
- продуктивність автомобіля r -ої моделі АТП в i -ого клієнта;
- питома площа стоянки, необхідна для збереження автомобіля r -ої моделі;
- питома виробнича площа ремонтної бази, яка необхідна для проведення p -го виду ремонтно-профілактичних робіт (РПР) для автомобіля r -ої моделі;
- коефіцієнт періодичності проведення p -го виду РПР для автомобіля r -ої моделі;
- коефіцієнт випуску автомобілів r -ої моделі на АТП;
- загальна чисельність водіїв, що працюють на автомобілях r -ої моделі;
- коефіцієнт змінності роботи водіїв автомобілів r -ої моделі в i -го клієнта;
- загальна чисельність ремонтників на k -й РПБ;
- норматив трудомісткості проведення p -го виду РПР для автомобіля r -ої моделі;
- річний фонд робочого часу ремонтника;
- вартість будинків, споруд і стоянок, необхідних для збереження і утримання одного автомобіля r -ої моделі на АТП;
- сумарна вартість будинків, споруджень і стоянок АТП;
- вартість верстатів, оснащення, приладів і устаткування, необхідних для проведення одиниці РПР p -го виду для автомобіля r -ої моделі в k -й РПБ;
- сумарна вартість верстатів, оснащення, приладів і устаткування в k -й РПБ;
- витрати на утримання автомобіля r -ї моделі на АТП;
- витрати на проведення РПР p -го виду k -ої РПБ для автомобіля r -ої моделі;
- витрати на доставку автомобіля r -ї моделі АТП на k -у РПБ;
- витрати на подачу (включаючи повернення) автомобіля r -ої моделі i -му клієнту;
- обсяг капітальних вкладень у реконструкцію k -ої РПБ, що спеціалізується на виконанні РПР p -го виду для автомобілів r -ої моделі;
- нормативний коефіцієнт ефективності капітальних вкладень (інвестицій).

За вказаними вище даними будується модель. Реалізація моделі, до якої входять вище перераховані фактори, передбачає формування політики, яка б забезпечувала мінімізацію витрат по всьому комплексу експлуатаційно-виробничої діяльності підприємства при виконанні цілого ряду ресурсних

обмежень і умов зв'язку між змінними. Результати аналізу процедури проектування доводять, що організаційно-виробнича структура АТП практично в кожному конкретному випадку буде індивідуальна. Загальним же для них буде лише склад підрозділів, що виконують роботи з технічного обслуговування і ремонту безпосередньо на автомобілі; роботи з відновлення деталей, вузлів і агрегатів поза автомобілем; роботи і функції з підготовки виробництва і експлуатації рухомого складу.

При проведенні дослідження ефективності кадрової політики на автотранспортних підприємствах було проведено аналіз системи управління, аналіз методів відбору та якості кадрів. Слушно підтримати думку Т.Ю. Базарова і Б.Л. Єрьоміна, які вважають, що для побудови адекватної кадрової політики важливо виходити з поняття цілей, норм та способів здійснення кадрових заходів. Основним механізмом підтримки адекватної кадрової політики є моніторинг персоналу [3].

Як вважає А.В. Якушев, в умовах глибоких змін на ринку робочої сили та на ринку робочих місць, які визначають напрямок розвитку ринку праці взагалі, з урахуванням стрімкого розвитку інформаційних технологій, компанії, які знаходяться в авангарді, мають використовувати альтернативні методи формування кадрової політики [4].

Тому нами було запропоновано етапи щодо реалізації проекту удосконалення кадрової політики на автотранспортному підприємстві і розроблено:

- методику комплексної оцінки підбору кадрів для автотранспортних підприємств, яка дає можливість оперативно оцінювати ситуацію у сфері управління персоналом, її динамічний розвиток на підприємстві;
- альтернативні методи залучення кадрів для роботи в АТП;
- модель формування кадрової політики на підприємстві, що дає можливість ефективно використовувати персонал підприємства за умови оптимізації наявних ресурсів.

Цінність даного проекту полягає в тому, що він може використовуватися для будь-якого АТП з метою удосконалення ефективності його кадрової політики і стратегії.

Таким чином, при впровадженні вищеописаної моделі і опрацьованих підходів щодо удосконалення кадрової політики АТП спроможне залучати кваліфікований персонал з більшою результативністю. Запропоновані заходи мають забезпечити постійне удосконалення методів роботи з кадрами та підвищення ефективності процесу управління персоналом АТП в цілому.

Література:

1. Васильченко В.С. Управління персоналом: Навч. посібник / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
2. Муромець Н.Є. Основи менеджменту підприємств автомобільного транспорту: Навчальний посібник / Н.Є. Муромець, О.І. Черноус. – Донецьк: ВІК, 2006. – 314 с.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
4. Якушев А.В. Залучення та набір персоналу через систему Інтернет / А.В. Якушев /

Науковий керівник: к.е.н., доцент *Гетьман О.О.*, Дніпропетровська державна фінансова академія.

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОНОМИКА, КАК ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ И СОЦИАЛЬНО- ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ ОБЩЕСТВА

Кравец В.В.

Государственное ВУЗ «Национальный горный университет»

Инновационный тип развития – это историческая тенденция, связанная с устойчивой реакцией на потребности и условия развития общества и проявляющаяся как сознательное и целенаправленное культивирование факторов развития во всех сферах общественной деятельности, факторов, в основе которых лежат инновации. Имеются в виду три сферы общественной деятельности: технология – отсюда инновационная экономика (производство и услуги); институции, совокупность форм экономической деятельности (от технологических сдвигов, ценностных устойчивых стереотипов производства и потребления) – отсюда инновационный менеджмент; социально-ценностная ориентация общества на изменения и свободный поиск – отсюда инновационная культура. Тенденции начала XXI века таковы, что инновационная экономика в большей степени формируется как подсистема инновационной культуры и социально-ценностных ориентаций, чем устойчивых стереотипов производства и потребления.

Эволюционный подход к изменению понимания научно-инновационного развития в соответствии с развитием технологической базы, рыночных основ, постиндустриализации, демократических перемен приводит к осмыслению сути инновационной экономики. В частности, в технологической сфере произошла трансформация движения научно-технического прогресса, как постепенного формирования новых систем машин на новых технологических принципах к научно-технической революции, как становлению череды ускоряющейся смены современных технологических укладов, а далее к инновационной экономике, как экономике становления инновационной жизни, инновационной культуры.

Аналогичная трансформация происходит и в других сферах экономического и общественного развития, прежде всего, в сфере услуг. В мире происходит рост масштабов инновационной деятельности. НИОКР занимает все большую долю в инвестиционных расходах, превышая в наукоемких отраслях расходы на приобретение оборудования и строительство. Если в начале 1990-х годов производство наукоемкой продукции в мире возрастало с темпом 6,2% в год, а производство обычных промышленных товаров увеличивалось только на 2,7%, то в начале XXI века объемы производства наукоемких отраслей возрастали на 11% в год, что было вчетверо быстрее, чем в остальных отраслях.